

REFERAT LokalMED Myndighed d. 05-10-2020

Mødedato Mandag d. 05. oktober 2020 kl. 11:00

Mødested Teammøde, kl. 11-14

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejds miljø i Myndighed.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Den årlige arbejds miljødrøftelse.....	7
Retningslinier for mobning, chikane, vold og stress.....	11
Evaluer ing af Corona krisen.....	13
Tildelte midler i forbindelse med corona krisen.....	14
Budget og Økonomi.....	15
Gennemgang af budgetforlig 2021.....	16
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse.....	17
Anvendelse af Case Manager.....	19
Evaluer ing af virksomhedsplanen.....	20
Kompetencecenter Velfærd.....	21
Ny MED aftale.....	22
Retningslinier for MEDuddannelse 2020.....	23
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min.

Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Trine Bennedsen er fraværende.

Bemærkninger til referatet fra 08.06.2020:

Punkt 8: Der var på mødet en generel drøftelse og konklusion opleves uklar - Punktet er på dagsorden igen til dette møde.

Punkt 14: Bemærkning om sko ved borgerne er irrelevant.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min

Evt. uklarheder i dagsorden afklares der vælges en ordstyrer til mødet.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Line blev valgt til ordstyrer.

Der var en generel drøftelse af hvordan udvalget kan undgå at dagsordenerne bliver for omfattende med for mange punkter, som ofte kommer til at betyde udsatte punkter, som sammen med de aktuelle punkter til det næste møde igen kommer til at resultere i, at dagsordenen bliver for omfattende.

Dagsorden udarbejdes i et dagsordenmodul, der skaber ensartet struktur i alle møder i MED regi, og som også anvendes i de politiske udvalg. Det gør det bl.a. muligt at genanvende sagsfremstillinger fra de tidligere behandlinger af punktet. F.eks. fra HovedMED eller de politiske udvalg. Vigtigt at have opmærksomhed på, om punktet er til orientering, drøftelse eller beslutning. Også nødvendigt at vurdere, om det er hensigtsmæssig og/eller relevant at genoptage punkter, der tidligere er truffet beslutning om. Der er fastsatte rammer for de punkter, som Lokal MED skal drøfte. Da der nu ikke er et Fag MED udvalg, vil emner der fra den tilsvarende liste for Fag MED udvalg også skulle på dagsordenen. Ledelsen vil udarbejde udkast til oplæg til fremtidig anvendelse af lokal MED udvalgets møder til drøftelse, herunder om der er emner der kan orienteres om på anden vis.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Arbejdsskader

APV og rundering

Valg af Amir for perioden 01.01.2021-31.07.2024

TRIO konferencen den 29.10.2020 foregår digitalt

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Amir gruppen arbejder løbende med tilpasninger i fht. de udmeldte retningslinier i fht. Corona - det kræver ofte flere justeringer for at finde den bedste løsning. Der er i den forbindelse ved at blive udarbejdet en action card, der kan anvendes, såfremt der bliver mistanke om, at en medarbejder er smittet med corona. Action Card er til ledelsen og Amirs brug og vil ikke blive udsendt. Man følger beredskabsgruppernes retningslinier og anbefalinger. Arbejdet har vist, hvor forskelligt samarbejdet med borgerne foregår i de enkelte teams.

Arbejdstilsynet har tidligere varslet tilsyn, men har dog pga. corona endnu ikke været på besøg. De har nu genoptaget tilsyn pr. 1. september og der kan derfor forventes et tilsyn. Det er i den forbindelse vigtigt at holde den fysiske mappe med retningslinier ajourført med kopi af udmeldinger vedr. håndtering af corona.

Fraværstatistikken viser et lavere fravær end tidligere år - særlig i Corona perioden i foråret. Vigtigt dels at have opmærksomhed på at bevare de positive effekter af bedre håndhygiejne, men også at der skal være rum og mulighed for at være syg og uarbejdsdygtig når det aktuel. Resultatet af fraværssrapporten medtages i den kommende rundering.

Der har ikke været arbejdsskader.

Der udarbejdes APV hvert 3. år forud for trivselsmålingen. Dette vil ske næste gang den 4. november, hvor der vil blive foretaget rundering på alle parametre. Det psykiske arbejdsmiljø vil ikke være omfattet, da den er en del af trivselsmålingen. Der udarbejdes en samlet handleplan for 2021-2023 når resultatet af trivselsmålingen er tilgængelig til behandling på mødet i Lokal MED i marts 2021.

For at bevare nogle af de kollegiale uformelle kontakter i arbejdsdagen opfordres der til virtuelle kaffemøder og lignende i de enkelte teams.

Ledelse og trio deltager i den virtuelle TRIO konference den 29. oktober 11.30-15. Heidi indkalder.

Der skal være sket valg af Amir i Myndighed senest 1. november 2020. Amir, der indgår i Lokal MED udvalget, er valgbar til HovedMED.

Bilag

Fravær pr Måned Lokal MED Myndighed

Gennemførelse af valg af arbejdsmiljørepræsentanter for 1.1. 2021 - 31.7. 2024

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

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

Sagsfremstilling

Sri:

Jeanette:

Orientering fra Hoved MED v. Heidi/Sri

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Intet. Der orienteres også fremadrettet om relevante emner fra Hoved MED. Emner til behandling medtages som selvstændige punkter

Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

Resume

15 min

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, 17. februar 2020, pkt. 6:
at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.
at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.
at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:
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.

Arbejdsgrupperne består hver af 1 leder og 2 medarbejderrepræsentanter. Jette J. har ansvaret for at melde medarbejderrepræsentanter ind.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter Arbejdsmiljøberetningen for 2019. På baggrund heraf har Lokal MED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø 2020, der strækker sig ind i 2021 udpeges.

Beslutning

Arbejdet med måltal, herunder introduktion hertil er udsat. Det bliver meldt ud når det igen bliver optaget. Der er i afdelingen arbejdet med de forskellige retningslinier, herunder revision heraf. Der bliver løbende arbejdet med sygefravær, ligesom der er opmærksomhed på at forebygge arbejdsulykker. Det nuværende lave sygefravær er vanskelig at reducere. Det er dog til stadighed vigtigt at være opmærksom på, om det er arbejdsmiljømæssige forhold, der fører til fraværet, så der kan gøres en indsats for at afhjælpe dette. Der er et ønske om at arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber. Der vil komme tilgængelig materiale herom på intranettet. Et godt Trio-samarbejde har desuden en positiv indvirkning på afdelingens generelle arbejdsmiljø.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 6: Retningslinier for mobning, chikane, vold og stress

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Der er nu udarbejdet forslag til retningslinier for arbejdsbetinget stress til drøftelse.

Fra tidligere møder:

Der er tidligere udarbejdet lokale retningslinier for vold, chikane, krænkelser og mobning. Samtidig blev det aftalt, at der skal ske en årlig drøftelse af afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger i forbindelse med vold, chikane, krænkelser og mobning. 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, 11. marts 2020, pkt. 8:

at der er en drøftelse af, om afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger med vold, chikane, krænkelser og mobning 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, chikane, krænkelser og mobning.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 8:

Punktet genoptages på næste møde med henblik på godkendelse af arbejdsmiljøkonsulenternes forslag til reviderede retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress.

Formanden indstiller, 8. juni 2020, pkt. 9:

at arbejdsmiljøkonsulenternes forslag om reviderede retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress drøftes

Beslutning fra Lokal MED Myndighed, 8. juni 2020, pkt. 9:

De nye retningslinier drøftes og gennemgås på mødet. Bl.a. punktet vedr. fornavn eller fulde navn når der sendes breve og lign. ud til borgerene. Der tales også om det at bære sit navneskilte i dagligdagen. Der mangler en køre plan i de nye retningslinier for, hvordan det skal håndteres.

Der opfordres til, at man forsøger at minimere sit brug af fulde navn i dagligdagen. Amir gruppen skal opstille retningslinier i fht. arbejdsbetinget stress.

De nye retningslinier godkendes, men det besluttet, at Amir skal undersøge ved HR afdelingen omkring overordnede retningslinier for brug af fulde navn. Punktet tages op igen ved næste møde.

Formanden indstiller,

at der orienteres om resultatet af Amirs henvendelse til HR vedr. retningslinier for brug af fulde navn.
at Amir gruppens udkast til retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress drøftes.

Beslutning

Der blev aftalt en sproglig gennemgang af retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress. Retningslinien gøres mere proaktiv og handlingsrettet. Det præciseres, at den alene omfatter arbejdsbetinget stress. Vigtigt at hensigten med retningslinien implementeres i de enkelte teams. De reviderede retningslinier vil blive udleveret, ligesom de vil blive gjort tilgængelige elektroniske. Nye medarbejdere bliver desuden præsenteret for de gældende retningslinier og får udleveret materiale. Retningslinierne ligger i god tråd med den hverdag lederne oplever og kræver en fælles indsats fra ledere og medarbejdere.

Sri havde forud for mødet undersøgt, at afdelingen det seneste år har modtaget ialt 108 klager i forbindelse med behandling af 20-25.000 ansøgninger. Der behandles i snit 100 ansøgninger om dagen i Myndighed. Antallet af trusler, og klager er meget minimal set i sammenhæng med antal behandlede sager. Der er ønske om transparens i sagsbehandlingen. Myndighed behandler ansøgninger fra borgere, der har forskellige problemstillinger og funktionsniveauer. Der er enighed om, at der også fremadrettet skal anvendes det fulde navn i forbindelse med sagsbehandling. Retningslinje vedr. mobning og chikane tilrettes i fht. hertil.

Bilag

Delpolitik i myndighed til overordnede retningslinjer for stress.docx

Anvendelse af navn i fbm. sagsbehandling mv.

Punkt 7: Evaluering af Corona krisen

81.38.00-P35-43-20

Resume

30 min

Evaluering af erfaringer under corona krisen

Sagsfremstilling

Tværgående evaluering af erfaringer under corona krisen

Formanden indstiller,

at erfaringer fra corona krisen, herunder hjemmearbejde drøftes.

Beslutning

Det blev besluttet at afholde en halv til en hel temadag, hvor der tages udgangspunkt i den samlede evaluering og med erfaringsudveksling i det enkelte team, på tværs af teams - og en drøftelse af en fælles arbejdsgang/tilgang for hele Myndighed. Sri undersøger muligheden for en procesfacilitator - og afklarer tidsbehovet. Vigtigt at bevare de gode erfaringer fra coronahjemsendelsen - f.eks. i fht digitale møder der hvor det giver mening. Også vigtigt at have fokus på at bevare sammenhængskraften i afdelingen, ligesom der skal tages hånd om medarbejderne, som oplever forholdene omkring corona meget forskelligt - uanset om de er hjemsendte - eller er fysisk tilstede i afdelingen. Nogle medarbejdere er ved at være "metal-trætte" i fht. corona situationen. Den samlede evaluering rammer mange af de ting, som man også har oplevet i Myndighed. Det er dog allerede længe siden, og evalueringen er udarbejdet og på et tidspunkt, hvor man ikke havde kendskab til den nuværende situation.

Vejledningen, der beskriver forskellen på en aftale om fast hjemmearbejde og en mulighed for arbejde hjemme blev gennemgået. Der er i Myndighed ikke aftaler om fast hjemmearbejde. Hvis der er medarbejdere der er i tvivl skal de rette henvendelse til nærmeste leder.

Bilag

evaluering af corona_covid-19

hjemmearbejde.pdf

Punkt 8: Tildelte midler i forbindelse med corona krisen

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Myndighed er i forbindelse med corona krisen for dens ekstra indsats tildelt 10.000.

Formanden indstiller,

at lokal MED Myndighed drøfter anvendelsen af de tildelte midler.

Beslutning

Midlerne fordeles med 100 kr. pr medarbejder i de enkelte teams til fælles anvendelse.

Punkt 9: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-43-20

Resume

5 min

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om relevante budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed.

Status på nyt koncept for gennemgang af økonomi.

Det blev på sidste møde aftalt, at ledergruppen kommer med et økonomisk indblik på mer- og mindre udgifter i fht. hele Corona situationen.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der er pt. en mindreforbrug på 150.000 på konto 6. Beløbet forventes overført til 2021.

Der er pr. august 2020 et merforbrug på Voksen på 2,7 mio, hvilket er tilfredsstillende, da det er incl. merforbruget fra 2019 på 5,5 mio. På Senior er der pr. august et merforbrug på 350.000, som forventes at blive vendt til et mindreforbrug på 600.000 pr. september 2020.

Lokal MED skal have en opmærksomhed på de evt. omkostninger af hjælpen, som en omlægning af hjælpen kan medføre. Bevillingerne har alle levet op til lovgivningen, det politiske fastsatte serviceniveau, og servicestandarder, ligesom ankestyrelsens vurderinger følges. Der har været stor bevidsthed om valg i fht. levering af ydelser.

Bilag

08 - August - Budgetopfølgning konto 6 pr. 24-9-20.pdf

Punkt 10: Gennemgang af budgetforlig 2021

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Gennemgang af budgetforlig for 2021, herunder status på konto 6 besparelse

Formanden indstiller,

at budgetforlig for 2021 gennemgås og at der orienteres om status på konto 6 besparelse.

Beslutning

Det anbefales, at man læser det tilgængelige budgetforlig tekst. Sri orienterede om, at Myndighed på Voksenområdet er tildelt 9 mio, hvoraf 5 mio som objektiv finansiering skal anvendes til betaling af adgang til at anvende pladser på Kofoesminde, som er et tilbud for borgere med type 2 domme. 2,2 mio anvendes til de særlige psykiatripladser, hvor udgiften bliver fordelt mellem de 22 kommuner i region Syddanmark i fht. indbyggertal.

Senior tilføres 5 mio, som går til styrkelse af sygeplejen, som er i kraftig stigning.

Børn og unge er tildelt 30 mio idet behovet for anbringelser er kraftig stigende.

Ledelsen har valgt at løse den varslede konto 6 besparelse på 1,2 mio, som vil medføre en reduktion på 4 medarbejdere ved hjælp af naturlig afgang i afdelingerne. Reduktionen på 3 af stillingerne er allerede sket. Den 4. stilling er aftalt og reduceres i sommeren 2021. Det overførte overskud på 150.000 fra 2020 forventes anvendt i forbindelse med genbesættelse af varslet fratrædelse i 2021. Der er behov for en drøftelse af den fremtidige opgaveløsning i de enkelte teams, herunder arbejdsmiljø.

Punkt 11: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse

81.02.00-P22-1-18

Resume

5 min

På mødet i HovedMED 23. maj 2019 blev den reviderede delpolitik om ansættelse godkendt.

Det blev samtidig besluttet, at vejledningen skulle skrives igennem, og at den skulle indeholde en præcisering af TR's rolle, og hvem der vælger medarbejderrepræsentant(er) til et ansættelsesudvalg. Den nedsatte arbejdsgruppe skulle udarbejde et nyt forslag til vejledningen, som skulle sættes på HovedMED som et orienteringspunkt 19. september 2019.

Arbejdsgruppen har gennemskrevet vejledningen om ansættelsesudvalg med de ovennævnte præciseringer.

Sri orienterer på mødet om den reviderede delpolitik om ansættelse. Der er udarbejdet forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 34:
at orienteringen tages til efterretning.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 34:

Orienteringen blev taget til efterretning, dog med en bemærkning om, at der tilføjes "som udgangspunkt" i afsnittet "Særligt når vi ansætter ledere" i afsnit 2 og 3. Den tilrettede vejledning er vedhæftet referatet.

Implementeringen af den nye delpolitik om ansættelse og vejledningen sker via orientering på FagMED, og ved at Koncern HR sender den nye politik og vejledning ud til alle ledere og TR via mail i løbet af oktober måned.

Formanden indstiller, 9. oktober 2019, pkt. 10:
at orienteringen tages til efterretning.

Lokal MED Myndighed, 9. oktober 2019, pkt. 10:
Udsat

Formanden indstiller, 11. marts 2020, pkt. 6:
at orienteringen tages til efterretning og lokal MED Myndighed drøfter forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 6:
Udsat

Formanden indstiller, 8. juni 2020, pkt. 7:
at orienteringen tages til efterretning og lokal MED Myndighed drøfter forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Beslutning fra Lokal MED Myndighed, 8. juni 2020, pkt. 7:

Ledelseskommisionen har anbefalet, at man skal nedjustere ansættelsesudvalgene. Ledergruppen er kommet med et forslag til, hvordan de nye ansættelsesudvalg skal sammensættes. Ledelseskommisionens anbefalinger for sammensætningen af ansættelsesudvalg er blevet fulgt. Der foreslås at man uddelegere arbejdsopgaverne i et ansættelsesudvalg. Det blev drøftet, at man kunne være 3, der læser ansøgningerne, for at sikre et bredere perspektiv på, hvilke ansøgere man ønsker at invitere til samtale. Det nye oplæg til ansættelsesudvalg drøftes på tværs. Der er enighed om at forarbejdet i forbindelse med stillingsopslag er vigtig, og at ansættelsesudvalget er involveret heri. Forslaget til de nye ansættelsesudvalg godkendes.

Formanden indstiller,

at TR's rolle i ansættelsesudvalg præciseres.

Beslutning

Der skal være opmærksomhed på at det er medarbejdersiden der udpeger medarbejderrepræsentant til ansættelsesudvalg. Det er medarbejdersiden der fra gang til gang udpeger medarbejderrepræsentanter til ansættelsesudvalg. Medarbejdersiden kan ligeledes vælge at aftale en fast procedure for, hvordan medarbejderrepræsentanten fremadrettet udvælges til ansættelsesudvalgene. Det aftales i de enkelte teams hvordan man vil gøre det.

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg

Forslag til sammensætning af ansættelsesudvalget i Myndighedsafdelingen

Punkt 12: Anvendelse af Case Manager

81.38.00-P35-43-20

Resume

5 min

Evaluering af CaseManager i Handicap og Socialpsykiatrisk Team (Haps)

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 19. december 2019, pkt. 9:

at Lokal MED Myndighed drøfter implementering af CaseManager i Sundhedsfaglig Team.

Lokal MED Myndighed, 19. december 2019, pkt. 9:

Case Manager anvendes i forbindelse med koordinerende sagsbehandling. Grundprincippet er, at Handicap og Socialpsykiatrisk team har forpligtigelsen til at koordinere, såfremt borgerens sag ligger i flere afdelinger. Ordningen igangsættes i Sundhedsfaglig team i januar 2020 under de samme principper. Der er behov for et brushup herpå. Magnus opdaterer tidligere materiale og udsender, lige som der orienteres herom på kommende personalemøder. Der gives tilbagemelding herpå på næste møde.

Formanden indstiller, 11. marts 2020 pkt. 13:

at der orienteres om status på implementering af Case Manager.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 13:

Der var på madpakkemødet bemærkninger omkring manglende involvering af medarbejderne i fht. den enkelte borger, nogle oplever øget arbejdspress, der blev sat spørgsmål ved hvordan vi sikrer ensartede afgørelser, der er en divergens af hvordan Case Manager opleves mellem leder og medarbejdere, der er behov for ekstraopklæring i Nexus. Medarbejdere oplever desuden, at det fungerer godt, der hvor Case Manager anvendes - men at man skal huske at komme hele vejen rundt.

Ibrugtagning af Case Manager er at HAPS kommer på først, derefter Sundhedsfagligt team og afslutningsvis Hjælpemiddelteamet.

Magnus har ansvaret for at drible videre med implementeringen og følge op på de tilbagemeldinger der er kommet, for at optimere den fremtidige anvendelse af Case Manager. Der er en oplevelse af, at der er en øget tværfagligt samarbejde i afdelingen.

Formanden indstiller,

at drøftelse af anvendelse af Case Manager genoptages - bl.a i fht. udfordringer i adgange.

Beslutning

Der er en oplevelse af, at der kan være forskellige adgange for medarbejderne. Dette tages op på Nexus gruppemøde. Margrethe tager initiativ hertil. Det blev bemærket, at der var gode erfaringer med samarbejdet på tværs, på trods af corona situationen.

Punkt 13: Evaluering af virksomhedsplanen

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Evaluering af virksomhedsplanen

Formanden indstiller,

at virksomhedsplanen evalueres

Beslutning

Udsat

Bilag

Virksomhedsplan 2018 og frem

Punkt 14: Kompetencecenter Velfærd

81.38.00-P35-43-20

Resume

15 min

Chefgruppen i Velfærdsforvaltningen har gennem det seneste år arbejdet med at formulere og beskrive rammerne for et fælles kompetencecenter på tværs af driftsområderne i forvaltningen. Lokal MED Myndighed orienteres med denne sag om Kompetencecenter Velfærd, herunder om procesplanen for etableringen.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune ønsker at opnå førerposition inden for velfærd. Denne vision sætter en klar retning for Velfærdsforvaltningen. Man ønsker at sikre en god og koordineret opgaveløsning fremadrettet og at være klar til morgendagens udfordringer. Medarbejdernes kompetencer er afgørende i denne sammenhæng. Derfor vil chefgruppen etablere et tværgående kompetencecenter, der skal underbygge den strategiske kompetenceudvikling for alle fagområder.

I første omgang lægges der op til, at det tværgående Kompetencecenter Velfærd primært skal koordinere indkøb af størstedelen af kurser og uddannelser, som fagområderne køber i dag. Centret skal kun i mindre omfang selv udbyde kompetenceudviklingsforløb. Der lægges op til, at man vil understøtte kompetenceudviklingsforløb i teams og tæt på arbejdspladsen, og der lægges også op til, at de ressourcer og spidskompetencer, der i dag findes i driftsafdelingerne på fleksibel måde kan bidrage til kompetenceudviklingsaktiviteterne på udlånsvilkår. Der vil også være ressourcer, der fra start lægges ind i det nye Kompetencecenter Velfærd. Der er her tale om ressourcer, som allerede i dag bruges på uddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter.

Der gives et oplæg om rammerne for det nye Kompetencecenter Velfærd på mødet, ligesom der også orienteres om tids- og procesplanen.

Deltager i behandlingen

Sri Sundarampillai. Chefkonsulent Guðny Vang fra Velfærdsstaben deltager på teams under behandlingen af punktet fra kl. 13.30

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Gudny orienterede om visionen for etablering af Kompetencecenter Velfærd. Kompetencecenteret skal matche det stigende behov for tværgående kompetencer. Medarbejdere fra Læringscenter Brejning og udvalgte medarbejdere fra Velfærdsstaben bliver knyttet til Kompetencecenteret, som placeres i Skolegade. Der er afgivet høringssvar fra Personalemøde i Læringscenter Brejning og fra Lokal MED Velfærdsstab, som nu skal drøftes i Chefgruppen. Tidsplanen blev desuden gennemgået. Orienteringen blev taget til efterretning. Gudnys oplæg er tilføjet som bilag.

Bilag

PPP Fremtidens Kompetencecenter Velfærd.pdf

Punkt 15: Ny MED aftale

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Der orienteres om den nye MED aftale, der er indgået den 27. februar 2020.

Sagsfremstilling

Fristen for at have de fremtidige lokal MED udvalg på plads er forlænget til 1. september – dvs. der skal der være styr på størrelserne på udvalgene – og fordeling af medarbejderpladserne.

Det er Hoved MED der skal godkende vores forslag til størrelse på udvalgene – og fordeling af pladserne. Der er lagt op til at størrelserne på de fremtidige Lokal MED udvalg som absolut udgangspunkt holder sig inden for de af forhandlingsorganets aftalte fordelingsnøgle og kriterier på såvel ledelse, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Når Hoved MED har godkendt vores forslag kan der foretages nyvalg af medarbejderrepræsentanter og lederrepræsentanter. – Hvis der er ændring i antal arbejdsmiljørepræsentanter i forhold til nuværende udvalg skal de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter vælge imellem sig – arbejdsmiljørepræsentanterne sidder til næste ordinære valg, som er i efteråret 2020.

Valg af ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vil fremadrettet ligge samtidig – dvs. næste gang 2022.

Jf. den nye aftale er der lagt op til at Lokal MED Myndighed skal bestå af 1-2 ledelsesrepræsentanter, 4-6 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Formanden indstiller, 8. juni 2020, pkt. 6:
at processen for ny MED udvalg drøftes.

Beslutning fra Lokal MED Myndighed, 8. juni 2020, pkt. 6:

Sri orienterede om den nye MED udvalgs struktur. Der ligger fra ledersiden op til at følge den nye struktur som jf. aftalen hedder: 2 ledelsesrepræsentanter, 6 medarbejder repræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Medarbejdersiden ønsker at bevare nuværende stuktur, og at det skal undersøges, om det er muligt at bevare denne. Man har tidligere spurgt i HovedMED og fået godkendt udvidelser af nuværende LokalMED på både ledelses og medarbejdersiden. Sri undersøger dette. Ønsket om at bevare den nuværende struktur er bl.a. begrundet i, at man ikke længere har et FagMED på området, og dermed har den direkte linje til Hoved MED. Der er ønske om at bevare den nuværende mangfoldighed og involvering i samarbejdet. Det blev aftalt, at man som udgangspunkt skal godkende rammen fra HovedMED, og derfor skal ledergruppen og Amir gruppen gå i gang med at afgøre, hvem der skal vælges til LokalMED Myndighed fremover.

Formanden indstiller,

at status på etablering af ny lokal MED Myndighed drøftes.

Beslutning

Sri orienterede om, at beslutning om etablering af det kommende Lokal MED udvalg for Myndighed er udsat til 25. november, da Anne-Mette Lund skal deltage i behandlingen.

Udvalget kører videre i nuværende form til der er en afklaring.

Bilag

Godkendt og underskrevet MEDaftale.pdf

Brev til FagMED vedr. valg til LokalMED og MEDpersonalemøder.pdf

Punkt 16: Retningslinier for MEDuddannelse 2020

81.38.00-P35-43-20

Resume

15 min

LokalMED Myndighed aftaler retningslinier for MEDuddannelse for 2020.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 19. december 2019, pkt. 12:
at retningslinier for MEDuddannelse for 2020 aftales.

Lokal MED Myndighed, 19. december 2019, pkt. 12:
Der arbejdes på planlægning af en temadag for fag MED Administration Velfærd, Lokal MED Velfærdsstab og lokal MED Myndighed. Sri, Heidi og Trine har første møde i januar 2020.

Formanden indstiller, 11. marts 2020, pkt. 16:
at der orienteres om status på afvikling af temadag for fagMED Administration Velfærd, Lokal MED Velfærdsstab og Lokal MED Myndighed

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 16:
Udsat

Formanden indstiller,

at der orienteres om status på afvikling af temadag for fagMED Administration Velfærd, Lokal MED Velfærdsstab og Lokal MED Myndighed

Beslutning

Udsat.

Punkt 17: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-43-20

Resume

5 min

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 01.12.2020

Punkter:

Gennemgang af økonomi - nyt concept

Trivselsmåling 2021 - Sine Brobjerg Andreassen og Britt Zabel Nielsen fra HR deltager på mødet.

Borgerbetjening

Status og opsamling på jobdates

Beklædning - status fra arbejdsgruppen

Samling af fælles retningslinier

Ny delpolitik - ny tilstedeværelse

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

HR-redegørelsen

Senere møde:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Besluttet på møde den 11.03.20:

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af arbejdspress/glæde.

Senere

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

De 2 udsatte punkter (13 og 16) sættes på dagsorden til næste møde. Dvs. Evaluering af virksomhedsplanen og Retningslinier for MED uddannelse 2020.

Punkt 18: Eventuelt

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Sri orienterede om at man i ledelsen har valgt at tilbyde alle medarbejdere gratis influenza vaccine. Dansk vaccineservice vil være tilstede i Sundhedshuset den 19. oktober kl. 13-15. Vaccinen er frivillig. Der skal udarbejdes oversigt over hvilke medarbejdere, der ønsker at blive vaccineret.

Margrethe opfordrer Lokal MED udvalgets medlemmer til at bakke op om de kollegaer, som skal indgå i det kommende arbejde med at udarbejde kravspecifikationer i forbindelse med udbud på fremtidig omsorgssystem.