

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 06-01-2021

Mødedato Onsdag d. 06. januar 2021 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 3 eller Teams, kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Ny delpolitik - ny tilstedeværelse.....	8
Trivselsmåling 2021.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	10
Budget og økonomi.....	11
Status på etablering af kompetencecenter Velfærd.....	12
Indsigt på tværs af kompetencer.....	13
Årshjul og mødekalender for 2021 og Forretningsorden for Lokal MED Velfærdsstab.....	14
Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.....	15
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Punkt 11 – Indsigt på tværs af kompetencer udsætte til første møde efter sommerferien, hvor man forventer at kunne mødes fysisk.

Dagsorden godkendes.

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 personalsituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Den vakante stilling som BI konsulent forventes at blive slået op snarest.

Trine orienterede om, at de to eksterne analyser, der skal laves på seniorområdet sættes i gang nu. Formålet med analyserne er kigge ned i hele Senior- og Velfærdsområdet, herunder bl.a. medarbejder og lederkompetencer, arbejdsmiljø, borgertilfredshed, strukturering af arbejdet og organisering fordelt på analyserne. Det er henholdsvis Økonomiudvalget og Seniorudvalget, der har besluttet de to analyser skal gennemføres.

Økonomiudvalgets analyse har en styregruppe bestående af Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde, Kommunaldirektør Niels Ågesen og Personalechef Thrine Nørgaard. Det forventes ikke at man fra Velfærdsforvaltning eller Staben kommer til, at bistå med det administrative arbejde i forbindelse med processen. Det er noteret at Velfærdsforvaltningen står for finansieringen af analysen.

Seniorudvalgets styregruppe består af Helle Brinch, Anne Mette Lund, og så er Sarah Gaarde også her med i styrgruppe, dette med henblik på at drage paralleller mellem de to analyser. Her forventes det at Velfærdsstaben vil blive brugt som sekretariat undervejs.

Det forventet at begge analyser udføres af samme eksterne firma.

Intet nyt at berette om fra Karin.

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

Opfølgning på den digitale TRIO konference, der foregik den 29.10.2020

Karin Agger er genvalgt som Amir for perioden 01.01.2021-31.07.2024

Status på valg til Lokal MED Velfærdsstab, der skal være gennemført inden 31.12.2020

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sikkerhedsrundringen er udsat til man vender tilbage til Skolegade.

Sygefraværet ligger på et fornuftigt leje, der er ikke noget at bemærke.

Valget til Lokal MED Velfærdsstab er endnu ikke gennemført, deadline var 31.12.2020. Det aftales, at de nuværende medlemmer har ansvaret for at afvikle valg af medlemmer, herunder suppleanter inden udgangen af januar 2021.

Der skal meldes tilbage til Birgit Skov, hvem der forsætter i udvalget inden udgangen af januar. Derefter sendes mødeindkaldelser for 2021 ud til alle medlemmer.

Bilag

Fravaer pr Maaned Lokal MED Velfærdsstab

Måltalsrapport Lokal MED Stab

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-44-20

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Der har været enkelte trivselssager, som er håndteret. Grundet corona og hjemsendelse sker de fleste fælles udmelder over mail, hvor indholdet kan tolkes forskelligt fra person til person. Derfor er det vigtigt, at man er mere konkret når der meldes nyt ud. Det kan f.eks. være, hvorfor man ønsker nogle enkelte medarbejdere møder ind fast i Skolegade. Er man i tvivl om forståelsen af indholdet af en besked er man altid velkommen til at kontakte ledelsen.

Punkt 6: 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,

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

Beslutning

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.

Bilag

Delpolitik ny tilstedeværelse

5 grundlæggende spørgsmål - arbejde hjemmefra

Punkt 7: Trivselsmåling 2021

81.38.00-P35-44-20

Resume

Trivselsmålingen 2021

Formanden indstiller,

at der orienteres om processen for den kommende trivselsmåling.

Beslutning

Trivselsmålingen 2021 er lige om hjørnet, den løber fra den 13 – 27. januar. Tilbage i 2018 havde Velfærdsstaben en svarprocent på 95,7%. Det officielle mål i kommunen er 80%, men vi stiler selvfølgelig efter 100%. Det gør man fordi målingen skal bruges som et aktivt dialogværktøj, det er samtidig en mulighed for at få øje på, hvor der kan være nogle udfordringer i afdelingen man skal have fokus på. Det er her man har en chance for at sige noget til den, der kan gøre noget ved det. Trivselsmålingen for 2 år siden har medført at Lokal MED Velfærdsstab har trivsel på som fast punkt på dagsordenen.

Processen og opbygningen er den samme som i 2018. I år er tilføjet corona og krænkende handlinger/seksuel chikane som emner i målingen.

Opvarmningsprocessen er planlagt til at være mere decentral end tidligere, hvilket ikke har været muligt grundet hjemsendelse.

Tilbage i medio september havde Karin og Trine møde med Britt og Sine fra koncern HR i fht. til at få skabt den gode proces for målingen. Efterfølgende var et møde, hvor Peder og Gudny også deltog. Der var oprindeligt planlagt et personalemøde i starten af januar, som desværre ikke bliver muligt.

Fra den 22. februar bliver rapporten med svarene fra målingen løbende frigivet, med start hos direktionen.

I forbindelse med frigivelsen besluttes det at holde et ekstraordinært møde i Lokal MED Velfærdsstab. I forlængelse heraf håber man, at kunne afholde et fysisk personalemøde, hvor målingens resultater også drøftes og arbejdet med resultaterne sættes i gang. Er dette ikke muligt gennemføres det digitalt, for at bevare aktualiteten.

Det præciseres, at man besvarer målingen i fht. til den leder man referere til. Begrebs-afklaringerne til spørgerammen ligger op til at definitionen af bl.a. mobning og uønsket seksuel opmærksomhed drøftes inden målingen. I Velfærdsstaben fravælges dette, da det en personlig oplevelse.

Trivselsmålingen er 100% anonym, men man skal huske at det der skrives i kommentarfeltet kommer direkte med i rapporten. Trine, Peder og Gudny vil sætte sig sammen med deres rapporter, målet med dette er at se på helheden i afdelingen. Er der tilbagemeldinger fra enkeltpersoner om konkrete problemstillinger er det vigtigt også at rette direkte henvendelse til ledelsen herom, da de ellers har vanskelig ved at kunne følge op på det.

Punkt 8: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter her igen fra august 2020. Den første måltalsrapport her fra august måned vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 18. september 2020, pkt. 46:
at HR-redegørelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 18. september 2020, pkt. 46:

Sagens videre forløb

Skal drøftes i Økonomiudvalget og besluttes i Byrådet.

Formanden indstiller,

at LokalMED Velfærdsstab drøfter HR-redegørelsen 2020.

Beslutning

Redegørelsen bærer præg af informationer, der også løbende er meldt ud fx i forbindelse med corona hjemsendelse i foråret. Et ønske til den kommende HR Redegørelse kunne være, at gøre den mere nytænkende og spændende med input til året, der venter.

Fra redegørelser ses emnet omkring personaleværdierne og udnyttelsen af de fælles kompetencer som relevant for Staben, hvorfor man har besluttet at det udsatte punkt 11 – indsigt på tværs af kompetence også er noget Lokal MED Velfærdsstab skal arbejde med.

Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Oplæg HovedMED - HR-redegørelsen 2020 - Thrine Nørgaard

Punkt 9: Budget og økonomi

81.38.00-P35-44-20

Resume

Formanden orienterer om status på budgettet.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

I fht. lønforhandlingerne kommer Trine med et ønske om at hele processen skal gøre mere gennemsigtig. Der er der meget lidt at gøre med, og mange der søger hver gang. Når der skal fordeles kigges der ikke kun på dem, der søger men på samtlige medarbejdere, og ud fra en samlet vurdering fordeles de midler, der er til rådighed. Det opleves, at der blandt medarbejderne, der ikke bliver tilgodeset kan opstå en stor skuffelse og demotivering når svarerne sendes ud.

Råderummet for lønforhandlingerne er forskellige fra år til år, og afhænger af hvor mange medarbejdere der er fratrukket, nyansættelser, ændring i fordeling af overenskomstområder. Ledelsen har i forbindelse med besparelser valgt at anvende ledige lønmidler frem for afskedigelser. Skal puljen der kan forhandles om gøres større skal der ske afskedigelser, og det er der ikke i Lokal MED ønske om.

Fremadrettet vil man forsøge i højere grad at være helt transparent forud for lønforhandlingerne, dette med ønske om at skabe en større fælles forståelse for, hvorfor og hvordan der fordeles af både faste- og engangsbeløb. Rammen for lønforhandlingen fordelt på varige lønmidler og engangsbeløb vil blive meldt ud, lige som de parametre der vil blive anvendt ved vurderingen også vil blive meldt ud.

Der er lige nu gang i en oprydning af konti og administrative koder for at kunne trække en konkret økonomirapport, der er nemmere at læse. Denne kan fx være til brug under MED møder.

Punkt 10: Status på etablering af kompetencecenter Velfærd

81.38.00-P35-44-20

Resume

I sagen orienteres Lokal MED Velfærdsstab om status på etablering af Kompetencecenter Velfærd og den videre proces frem til åbningen.

Sagsfremstilling

LokalMED Velfærdstab blev på et ekstraordinært møde den 22. september 2020 orienteret om det kommende Kompetencecenter Velfærd og hovedtræk i processen frem til åbningen. Siden orienteringen den 22. september 2020 er processen forlænget.

Bestyrelsen for Kompetencecenter Velfærd, der består af Chefgruppen for Velfærdsforvaltningen, ønsker en god proces for etableringen af Kompetencecenter Velfærd, løbende at være i dialog og holde fagområderne, Velfærdsstaben og Myndighedsafdelingen og berørte medarbejdere orienteret herom.

Trine Kragelund Jensen vil på mødet give en opdatering på Kompetencecenter Velfærd. Herunder fortælle om ambitionen og bevæggrunden bag. Hvad skal Kompetencecenter Velfærd indeholde, løse og koordinere af opgaver ift.

kompetenceudvikling på Velfærdsområdet? Hvilken betydning får Kompetencecenter Velfærd i praksis i hverdagen? Derudover orienteres LokalMED Velfærdstab om den videre proces frem mod etablering af Kompetencecenter Velfærd med et ønske om at være i dialog herom.

Formanden indstiller, 7. oktober 2020, pkt. 9:
at der orienteres om status på etablering af kompetencecenter Velfærd.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 7. oktober 2020, pkt. 9:
Det vil efter mødet i chefgruppen blive vurderet om der er behov for et ekstraordinært møde i Lokal MED udvalget. MED forhold for det kommende kompetencecenter skal afklares. Se desuden under punkt 3.

Formanden indstiller,

at der orienteres om status på etablering af Kompetencecenter Velfærd.

Beslutning

Før jul blev det besluttet, at stillingsopslaget til den kommende leder af Kompetencecentret er udskudt til 1. juni 2021, dette kan blive udskudt yderligere. Der arbejdes forsat videre med indholdet af Kompetencecentret.

Inden stillingsopslaget sendes ud, vil man afvente de to eksterne analyser, der skal til at køre på Senior.

Punkt 11: Indsigt på tværs af kompetencer

81.38.00-P35-44-20

Resume

I sagen lægges der op til at LokalMED Velfærdsstab har en kort drøftelse af, hvordan vi gør brug af hinandens kompetencer i hverdagen. Derudover lægges der op til, at LokalMED Velfærdsstab udarbejder et idéoplæg og en proces herfor.

Sagsfremstilling

På mødet den 10. juni 2020 under punktet evt. var der en kort drøftelse af, hvordan vi i Velfærdsstaben kan skabe større indsigt, viden og kendskab på tværs af funktioner og kompetenceområder ift. de opgaver, der løses og varetages.

I Velfærdsstaben varetages en bred opgaveportefølje. Opgaverne løses på mange niveauer, med mange snitflader og samarbejdspartnere. Der er en rig og bred repræsentation af viden og kompetencer.

Vejle Kommunes personalepolitiske værdier er:

- Sig det
- Giv anerkendelse
- Brug de frie rammer
- Spil hinanden gode

Politisk er der en vision om, at velfærdsområdet i Vejle Kommune er i førerposition, når det gælder borgernær Velfærd, Velfærdsteknologi og at udvikle nye boformer og bysamfund.

En af grundpillerne for at være i førerposition og spille hinanden gode er, at vi som organisation, ledere og medarbejdere i Velfærdstaben har kompetencer til at kunne det. Men også, at vi har blik for, hvordan vi bedst muligt gør brug af hinanden i opgaveløsningen.

I sagen lægges der op til, at LokalMED Velfærdsstab med afsæt i den politiske vision og de personalepolitiske værdier drøfter, hvordan vi gør brug af alle de kompetencer og ressourcer, der allerede er til stede i Velfærdsforvaltningen i opgaveløsningen i dag.

Signe Pedersen udarbejder et idéoplæg og et forslag til en proces, der kan tages udgangspunkt i. Dette tilrettes og justeres ift. drøftelserne på dagen.

Formanden indstiller,

at LokalMED Velfærdsstab drøfter, hvordan vi kan spille hinanden gode ved brug af nuværende kompetencer og samarbejdsformer

At LokalMED Velfærdsstab udarbejder et idéoplæg og en proces herfor.

Beslutning

Udsat til det første møde efter sommerferien.

Punkt 12: Årshjul og mødekalender for 2021 og Forretningsorden for Lokal MED Velfærdsstab

81.38.00-P35-44-20

Resume

Årshjul og mødekalender for 2021 og forretningsorden for LokalMED Velfærdsstab er revideret.

Formanden indstiller,

at Årshjul og mødekalender for 2021 samt forretningsorden godkendes i LokalMED Velfærdsstab.

Beslutning

Godkendes. Når det endelige udvalg er på plads sendes mødeindkaldelser ud til alle.

Bilag

Mødekalender LokalMED Velfærdsstab

Forretningsorden LokalMED Velfærdsstab 2021

Punkt 13: Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.

Formanden indstiller,

at der sker en drøftelse af udvalgets samarbejde i det forgangne år, herunder hvilke gode erfaringer vi kan bringe videre i det videre arbejde

Beslutning

Overordnet et rigtig godt samarbejde i det forgangne år, som har været et specielt et af slagsen.
Et ønske om flere indspark fra medarbejdersiden til det kommende år.

Punkt 14: 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 17.03.2021:

Nyt koncept til orientering om økonomi

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress

Senere punkter:

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

Punkt 11 – indsigt på tværs af kompetencer sættes på det første møde efter sommerferien.

Der indkaldes til et ekstra ordinært MED møde i forbindelse med trivselsmålingen.

Nyt koncept for økonomi fjernes som kommende punkt. Der er en proces i gang for at kunne samle en mere forståelig økonomirapport. Punktet bliver en del af det faste Budget og Økonomi punkt.

Politik om ny tilstedeværelse sættes på det første møde efter sommerferien, afhængig af om coronaen er overstået.

Punkt 15: 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

Intet til punktet.