

REFERAT LokalMED Myndighed d. 15-12-2022

Mødedato Torsdag d. 15. december 2022 kl. 11:00

Mødested Sundhedshuset, lokale 32 kl. 11-14

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Strategi for kompetenceudvikling.....	5
Arbejds miljø i Myndighed.....	6
Nyt fra formand og næstformand.....	8
Strategi for forebyggelse af sygefravær.....	9
Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger.....	10
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	11
Kommunikation og henvendelser fra medier.....	12
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....	13
Samarbejdskultur i Lokal MED Myndighed.....	15
Budget og Økonomi.....	16
Mødekalendar for Lokal MED Myndighed.....	17
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min

Referat fra tidligere møder kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D3b2d945f-297b-4f12-99e1-65fb0e656d4c>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer

Beslutning

Godkendt. Ledersiden valgte Katarina som ordstyrer.

Anita har et punkt til evt.

Punkt 3: Strategi for kompetenceudvikling

81.38.00-P35-41-21

Resume

20 min

I Velfærd er det besluttet, at den overordnede strategi for kompetenceudvikling formuleres af Kompetencecenter Velfærd i samarbejde med Advisory board og Kompetencecenterets bestyrelse. Der er nu udarbejdet udkast til kompetencestrategi, som vedhæftes.

Deltager i behandlingen

Marianne Hyltoft er inviteret til at deltage fra 11.05-11.25

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter udkast til strategi for kompetenceudvikling.

Beslutning

Marianne præsenterede det udarbejdede udkast til kompetencestrategi, herunder proces og formål. Hendes oplæg er vedhæftet referatet. Medarbejderne i Myndighed har en stor og meget vigtig viden på tværs, som gør at de ofte kan se mønstre i udfordringer og behov, som kan være vigtig viden i forhold til planlægning af kompetenceudvikling. Medarbejderne er derfor meget vigtige medspillere i forhold til f.eks. sparring og undervisning. Strategien skal kunne rumme såvel initiativer på tværs af velfærdsområderne og målrettede tiltag ved individuelle behov. Vigtigt at undervisningen er praksisnær for at den giver mening. Vigtig at være bevidst om at indtænke kompetencecentret når der opstår behov for kompetenceudvikling - f.eks. ved ændring af eksisterende eller nye metoder. Ønsker om kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder skal som hidtil gå via egen leder.

Bilag

Udkast til Kompetencestrategi.docx

Kompetencestrategi - lokalmed myndighed.pptx

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

45 min - Herefter pause 30 min.

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

Sagsfremstilling

Generel information

Rundering:

Tilbage melding fra psykisk rundering maj/juni 2022. Bilag eftersendes senest 5. december 2022. - AMR Lene Christiansen deltager i dette punkt. - 30 min.

Tilbage melding fra rundering vedr. kemiske forhold, sygefravær og ulykker - bilag er vedlagt.

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV

Færdselsregler

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Lene orienterede om den proces, der er gennemført i forbindelse med den psykiske rundering. Alle medarbejdere er tilbudt en individuel 20 minutters samtale hos Susanne eller Lene. Samtalen var frivillig. Glædeligt at der var en meget stor tilslutning og ca. 90% af medarbejderne deltog i samtalerne. Samtalerne er gennemført i en god stemning og var en rigtig god og tillidsfuld oplevelse. Samtalerne tog udgangspunkt i et værktøj med 6 punkter, der sikrer at man kommer godt og ensartet omkring i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det fungerede rigtig godt. Amir gruppen har henvist personspecifikke problematikker til lederne. Derudover er der gennemført en bearbejdningsproces, som har vist tendenser i de enkelte teams. Resultatet af bearbejdningen er afleveret til ledergruppen med anbefalinger til indsatser. Ledergruppen blev afslutningsvis takket for rigtig god og konstruktiv dialog i forbindelse med gennemførelsen af den psykiske rundering. Amir gruppen blev anerkendt for det store og gode arbejde, der nu er et rigtig godt fundament for det videre arbejde. Der gennemføres pt. tema eftermiddage i sundhedsfagligt team med fokus på hvad der fungerer/hvor man er gode sammen. Tilbage melding fra medarbejderne er, at det er gode eftermiddage, som giver energi og gå på mod. Haps er ligeledes i gang med at følge op på resultatet af runderingen. Det sammenfattende materiale er vedhæftet som bilag. Der er ønske om at anvende data i forbindelse med arbejdsmiljøet, men også bevidsthed om at data ikke kan stå alene, da der kan være stor forskel i tyngden og kompleksiteten i de enkelte sager. Vigtig at være nysgerrig på duelighed og handlemuligheder for den enkelte. Udfordringerne skal foldes ud, og der skal ses på arbejdsgange, behov for kompetenceudvikling mv. Der er et stort ønske om at løse opgaven, hvilket er meget vigtig.

Heidi orienterede herefter om processen i forhold til rundering af kemiske forhold, sygefravær og ulykker.

I forhold til de kemiske forhold er der alene tale om produkter svarende til almindelige husholdningsprodukter, og derfor er der ikke krav om at udarbejde actioncards.

Ved sygefravær er der taget udvalgs punkt i måltallene for de enkelte teams, og der er i den forbindelse givet anbefalinger til den enkelte leder i forhold til initiativer. Der er et ledelsesmæssigt fokus på at iværksætte initiativer, der kan mindske sygefraværet. Dette drøftes yderligere under punkt 6. Der har været stort tilfredshed med de ledelsesmæssige tiltag i forbindelse med ledelsesfravær i sundhedsfaglige team. Amir gruppen anbefaler, at TRIO gruppen også får sat fokus på de medarbejdere, der er til stede. Medarbejderne skal på daglig basis prioritere i forhold til opgaveløsningen, herunder overholdelse af sagsbehandlingstider. Opmærksomheden hos lederne skal være på årsager til sygemeldinger samt at understøtte de medarbejdere, der er til stede.

I forhold til ulykker er der siden 2019 indberettet ialt 6. Amr gruppen anbefaler, at det også fortsat er vigtigt at have fokus på tilfælde vedr. vold, trusler, krænkelser og verbale overfuseringer i telefoner, fysisk tilstedeværelse osv., herunder indberetning heraf. Ledelsen opfordres til at tage emnet op på personalemøde og at være nærværende på medarbejderne, såfremt de er udsat for tilfælde af vold, trusler mv.

Handleplanen er tilrettet, så de afsluttede handlinger er slettet. Ny plan vil blive opsat.

Der har været en drøftelse af, om færdselsreglerne skulle slettes. Der er dog nu enighed om at de skal bevares.

Færdselsreglerne er et vigtigt element i forhold til introduktion af nye medarbejdere. Amr fremsender oplæg til næste møde. Sri kontakter beredskabsgruppen i forhold til evt. corona restriktioner eller anbefalinger og melder tilbage til AMR gruppen.

Bilag

Måltal 11.2021-10.2022

Fravaer pr Maaned Lokal MED Myndighed 2020-10.2022

Kemiske forhold Sygefravær og Ulykker nov 2022.docx

Tilbage melding til Lokal Med efter Psykisk Rundering 2022.docx

Punkt 5: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-41-21

Resume

5 min.

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Anita orienterede om at TR fremadrettet vil kunne orientere om relevant nyt fra de faglige organisationer.

Sri orienterede om at Janni Potempa pt. er konstitueret som leder af sundhedsfaglig team. Stillingen vil blive stået op til besættelse pr. 1. marts eller 1. april 2023. Sri melder ud omkring deltagelse i ansættelsesudvalg.

Punkt 6: Strategi for forebyggelse af sygefravær

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

Strategi for forebyggelse af sygefravær, herunder fastsættelse af måltal.

Formanden indstiller,

at strategi for forebyggelse af sygefravær og fastsættelse af måltal drøftes.

Beslutning

For første gang er den samlede Myndighed over måltallet for sygefravær. Der har i den forbindelse været overvejelser i forhold til at justere måltallet på 7,08. Da statistikken viser, at afdelingen som helhed hidtil har ligget under måltallet, anbefales det dog at fastholde måltallet. På et kommende Lokal MED kan sygefravær, f.eks. korttidsfravær drøftes med baggrund i datamateriale, som er ved at blive udarbejdet. AMR gruppen bakker op om dette. Trivsel og fravær er tæt knyttet og det er derfor en vigtig opmærksomhed i forhold til forebyggelse af sygefravær. Vi skal være nysgerrige på andres gode erfaringer, hvad er det f.eks. der gør, at hjælpemiddelteamet har et lavere fravær - og er der initiativer der kan anvendes af andre? Samtidig er der enighed om vigtigheden af at se Myndighed som én afdeling med en samlet fraværsprocent. For at kunne støtte op omkring evt. tiltag vil fokus på sygefravær og tilstedeværelse desuden også være en del af TRIO-samarbejdet.

Punkt 7: anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger

81.38.00-P35-41-21

Resume

5 min

HovedMED besluttede 10/6 2022, at der skulle laves en ”nedkogt” version af anbefalingerne fra Koncern HR, som kan bruges i håndteringen og forebyggelsen af krænkende handlinger på arbejdspladserne.

Vedhæftet er evalueringsrapporten mod interne krænkende handlinger – en del af Trivselsmålingen 2021 samt ”Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger”.

Materialet skal drøftes på Fag MED og LokalMED udvalg. Spørgsmål til guiden bedes rettet til Sine Borbjerg eller Lis Legardt.

Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter materialet vedr. håndtering af interne krænkende handlinger.

Beslutning

Materialet er udarbejdet med baggrund i trivselsmålingen.

Resultatet af Myndigheds trivselsmåling 2021 viser ingen mobning eller forekomster af krænkende adfærd.

Trivselsmålingen fra 2018 viste ligeledes heller ikke tilfælde af mobning.

Det er vigtigt at være bevidst om at den enkeltes grænse for at føle sig krænkede er forskellig. Medarbejdersiden tilkendegiver, at det vil give mening, at der i de enkelte teams evt. arbejdes med forståelsen af en krænkende handling ud fra det materiale, der er udarbejdet. Amir tilbyder at indarbejde materialet i Myndigheds nuværende folder vedr. krænkende handlinger. Emnet hænger rigtig godt sammen med sygefravær. Der udarbejdes oplæg til næste møde.

Bilag

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger - en del af trivselsmålingen 2021.pdf

Punkt 8: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

For at bevare fokus på og sikre medarbejdernes indflydelse og ejerskab i elementerne i Virksomhedsplan for Myndighed 2022-2024 har Lokal MED Myndighed besluttet at drøfte virksomhedsplanen på deres møder.

Formanden indstiller,

at status på Virksomhedsplanen drøftes.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne udtrykte ønske om klarhed over hvilken indsats de kan gøre for at understøtte virksomhedsplanen, for at være med til at sikre at den bliver mere nærværende i afdelingen. Der er valgt ansvarlige til alle planens initiativer. Det kan være en fordel med information på flere forskellige niveauer. Mails, personalemøde mv. Kommunikation skal være relevant for modtageren. Enkelte punkter i virksomhedsplanen er relevant for alle - andre kun for nogen. Det kan med fordel ske en vurdering af de enkelte punkter for at sikre at den enkelte afdeling/gruppe får den relevante information. Ledergruppen afklarer procesplan og melder ud.

Punktet "Smil i telefonen" - drøftes i ledergruppen

Borgerbetjening er i mål.

Punkt 4-5 ligger hos Katarina, som er godt på vej.

På næste ledermøde vil punkt 2B blive drøftet.

Punkt 6 vedr. VUM afventer implementering af Ny Nexus. Her skal der ske intern undervisning.

Punkt 7 Tværfaglig sparring - er godt i gang.

Virksomhedsplanen vil fortsat være et fast punkt på Lokal MED Myndigheds dagsorden. Dette er også med til at skabe gennemsigtighed og ejerskab for hvor afdelingen er på vej hen og hvad der arbejdes med.

Punkt 9: Kommunikation og henvendelser fra medier

81.38.00-P35-41-21

Resume

5 min

Kommunikation og henvendelser fra medier

Formanden indstiller,

at kommunikation i forbindelse med henvendelser fra medier drøftes.

Beslutning

Alle medarbejdere har ret, men ikke pligt til at udtale sig til pressen. Der er udarbejdet en oversigt med gode råd, som vil taget op på fællesmøde og blive udleveret til medarbejderne. Vigtig at man altid udtaler sig faktuel korrekt hvis man udtaler sig. Såfremt man får en henvendelse fra pressen, skal man altid give egen leder besked - og kontakte kommunikationskonsulent Vicki Lund i Velfærdsstaben.

Punkt 10: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

Resume

10 min

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu og særlige nedslag bliver gennemgået på mødet. Efter ønske fra Økonomiudvalget er der gennemført en undersøgelse af ønskerne til fuld tid blandt udvalgte faggrupper. Resultatet heraf bliver gennemgået sammen med HR-redegørelsen.

Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til velfærdsprofessionsuddannelserne.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid.

Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge. Resultatet heraf vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 27. september 2022, pkt. 33:

at HR-redegørelsen tages til efterretning.

at fuldtidsundersøgelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 27. september 2022, pkt. 33:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte temaer fra HR-redegørelsen

- Udviklingen i antal ansatte
- Beskæftigelsesgraden
- Optag på velfærdsuddannelserne
- Personaleomsætningen
- Antal ansøgninger pr. opslået stilling
- Årsager til fratrædelse
- Etnicitet
- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Gennemsnitlig løn

Derefter gennemgik Thrine Nørgaard den netop gennemførte "Op i tid undersøgelse" på døgnområderne i Velfærd og Børn & Unge.

Medarbejdersiden vil gerne have fokus på "Op i tid" og en analyse af løn til nyansatte kontra den løn, som fastansatte får for at udføre samme jobfunktioner bliver en del af næste års HR Redegørelse. Det bemærkes at en sådan lønanalyse vil være svær at lave.

På baggrund af ovenstående var der gode drøftelser om temaerne, som mundede ud i, at der var enighed om at gå dybere ned i "Op i tid" undersøgelsen, inden de næste skridt besluttet, ligesom det er vigtigt med fokuserede indsatser, fx fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte med samme jobfunktioner. Undersøgelsens resultater skal præsenteres for Økonomiudvalget.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning

Udsat. Der afsættes god tid til drøftelsen.

Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

Punkt 11: Samarbejdskultur i Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

15 min

Da det opleves, at tonen på møderne ind imellem kan være lidt skarp, var der under evt. på sidste møde, hvor ledelsen ikke deltog et ønske om en samlet drøftelse på dette møde. Der var enighed om at det er vigtigt at ytringer ikke er personlige, men retter sig mod sagen. Grænsen for hvad man oplever som for skarp kan være individuel. Det er derfor vigtigt, at såvel afsender som modtager er opmærksomme og åbne omkring egne og andres grænser.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter udvalgets samarbejdskultur.

Beslutning

Punktet er drøftet. Det blev konkluderet, at punktet er todelt - Kommunikation og Samarbejde i LokalMED. Det aftales at punkterne tages med som punkter ved kommende lokalMED.

Punkt 12: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-41-21

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. Der orienteres desuden om status på budget 2023.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der er en mindreforbrug på 800.000 på konto 6 på løndelen. Der er dog et merforbrug på øvrige konti, hvilket betyder et samlet underskud på ca. 200.000. Der er desuden overført et overskud på 1,7 fra 2021. Der er således en forventning om at vi kommer ud af 2022 med et overskud. Dette betyder at vi ud fra de nuværende forudsætninger kan undgå besparelser i 2023.

På Voksen er der et forventeligt merforbrug på 11. mio.

På Senior er der et forventeligt mindreforbrug på 5,6 mio.

Bilag

Oktober 2022.xlsx

Punkt 13: Mødekalendar for Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min

Der er udarbejdet mødekalendar for Lokal MED Myndighed

Formanden indstiller,

at mødekalendar for 2023 godkendes

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul LokalMED Myndighed 2023

Punkt 14: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 27.02.2023

Livsfaser og revideret delpolitik vedr. ny tilstedeværelse.

Hjemmearbejde

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af: Arbejdspres/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber - Supervision

Sagsfremstilling

Tonen på mødrene kan ind imellem være lidt skarp. Det er vigtigt at ytringer ikke er personlige, men retter sig mod sagen. Grænsen for hvad man oplever som for skarp kan være individuel. Det er derfor vigtigt, at såvel afsender som modtager er opmærksomme og åbne omkring egne og andres grænser. Der er et ønske om en samlet drøftelse i udvalget om dette på et kommende møde.

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

Oplæg til færdselsregler.

Oplæg til pjece vedr. krænkende handlinger

Kommunikation

Samarbejde i LokalED

HR-redegørelsen.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Der var et punkt fra medarbejdersiden, som der blev aftalt, at tage op på anden vis.