

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 06-05-2021

Mødedato Torsdag d. 06. maj 2021 kl. 15:30

Mødested Teams kl. 15.30-16.30

Indholdsfortegnelse

Covid 19 drøftelse.....	3
Trivselsmåling 2021.....	5

Punkt 1: Covid 19 drøftelse

81.38.01-P35-1-20

Sagsfremstilling

I over et år har vores hverdag været præget af COVID-19, og de restriktioner der er fulgt med. Med forår og vaccinationsplaner mv. på vej, kan vi nu skimte lys forude, og vi kan forhåbentlig begynde at se frem mod en ny normal hverdag. Men hvordan kommer den nye hverdag til at se ud, og hvad skal vi være opmærksomme på i den kommende periode? Dette både i forhold til kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen samt medarbejdernes faglige stolthed og trivsel.

HovedMED og styregruppen for Faglig stolthed vil gerne understøtte og evt. medfinansiere konkrete tiltag, som fagområderne ønsker at igangsætte i denne proces. Derfor opfordres alle FagMED til, med udgangspunkt i kerneopgaven, at drøfte:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Tilbagemeldingerne fra FagMED på disse 2 spørgsmål vil blive koblet sammen med de øvrige fagområders drøftelser. Der vil givet være mange temaer, der er ens på tværs af Vejle Kommune eller sammenlignelige områder. Styregruppen for Faglig stolthed vil efterfølgende drøfte, hvilke konkrete tiltag, de evt. vil understøtte

HovedMED / styregruppen for Faglig stolthed vil gerne have et svar tilbage senest 1. juli.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes mhp tilbagemelding til Hoved MED

Beslutning

Der er en forventning om at der gradvist bliver åbnet op for at medarbejdere i administrative stillinger kan vende tilbage på kontorene efter 21. maj 2021. Det er i den forbindelse vigtigt at vise den fornødne hensyn til de medarbejdere, der i over et år stort set ikke har været på kontoret, da det for nogle vil være grænseoverskridende igen at være flere sammen, og man

igen skal vænne sig til flere forstyrrelser, end der som udgangspunkt er på hjemmearbejdspladsen. Det vil være hensigtsmæssigt at finde en form for, at vi alle får opdateret vores viden om det, der har fyldt i den tid vi har været hjemme, og hvilke aktuelle opgaver man sidder med. Det kan evt. ske via speed-dating, walk and talk, små fysiske kaffemøder i lighed med de virtuelle kaffemøder, der er afviklet som opfølgning på trivselsmålingen eller tour de chambre. Der skal i den forbindelse være et særligt fokus på nye medarbejdere, der er kommet i afdelingen i løbet af nedlukningen.

Der var enighed om at der skal være en opmærksomhed på at bevare de gode elementer fra hjemmearbejdspladsen, f.eks. i forhold til virtuelle møder, hvor Lokal MED var enige om at fremtidige møder i udgangspunktet planlægges som virtuelle møder med mindre der er væsentlige grunde til at mødet skal afvikles fysisk. Det vil give mulighed for, at medarbejderne i dialog med lederen kan aftale en større fleksibilitet i forhold til anvendelse af hjemmearbejde.

Flere har fået tilbagemeldinger fra driften med ønske om fortsat at anvende virtuelle møder hvor det er hensigtsmæssigt, idet man dermed kan reducere transporttid.

Der skal være et fokus på, at medarbejderne ved tilbagevenden, oplever tryk ved at være fysisk tilstede, og at have åbne døre, som bidrager til styrke den vidensdeling, som af mange har været efterlyst og savnet. Samtidig er det vigtigt, at den enkeltes behov for at skærme sig samt mulighed for fordybelse i opgaverne respekteres. Der skal være tid til at vænne sig til den nye hverdag -

hvor nærvær og distancearbejde supplerer hinanden. Når restriktionerne i fht. corona er ophævet, er det ledelsens udgangspunkt at man som udgangspunkt arbejder i Skolegade, men at der er adgang til hjemmearbejdsdage efter aftale

med ledelsen. Anvendelse af hjemmearbejde vil forventeligt være mere udbredt end hidtil – men det vil altid bero på en individuel aftale mellem leder og medarbejder.

Der er, i forbindelse med trivselsmålingen, ydret ønske om at man får mulighed for at have egen håndsprit på kontorene samt let adgang til værnemidler.

Drøftelse af digital kompetence vil blive sat på dagsordenen på kommende møder i Lokal MED udvalget. Medarbejdergruppen udarbejder forslag til initiativer i forbindelse med tilbagevenden og mødes herom den 25. maj. Der er endnu 2 bordforhøjere til rådighed til afprøvning, som kan lånes ved henvendelse til ledelsen.

Punkt 2: Trivselsmåling 2021

81.38.00-P35-44-20

Resume

Trivselsmålingen 2021

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 6. januar 2021, pkt. 7:
at der orienteres om processen for den kommende trivselsmåling.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 6. januar 2021, pkt. 7:
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 er 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.
Der udsendes bilag forud for mødet.

Formanden indstiller, 2. marts 2021, pkt. 1:
at resultatet af trivselsmålingen drøftes.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 2. marts 2021, pkt. 1:
Resultatet af trivselsmålingen er nu tilgængelig. Der er en fin besvarelsesprocent på 95,3% Trivselsmålingen viser et rigtig godt resultat, dog med en ganske lille tilbagegang i fht. sidste måling og med et samlet resultat 0,01% under det samlede resultat for Vejle Kommune.
Der var generel enighed om at vi kan være stolte af og glæde os over resultatet af trivselsmålingen, som er gennemført midt i en coronatid. Trivselsmålingen viser bl.a. særlig gode resultater på medarbejdernes oplevelse af adgang til at få hjælp fra kollegaer ved behov, ledelse, tillid og egen indflydelse på løsning af opgaver. Vigtig at dykke ned i målingen og være opmærksom på det der virker - og hvor der evt. kan udvikles. Dette kan bl.a. ses på oversigten, hvor spørgsmålene sammenholdes med sidste måling og på spredningen i tabellen med fordeling af besvarelser. Der er en del fritekstbemærkninger, som der vil blive fulgt op på. Dog er det meget vigtigt med åbenhed og dialog for at kunne skabe en evt. forandring for den enkelte. Der opfordres derfor til at man, hvis man går med nogle problemstillinger, tager fat i den i ledergruppen, som man ønsker en dialog med.

Trivselsmålingen vil blive præsenteret for hele afdelingen på personalemøde den 18. marts.

Der blev på mødet aftalt, at medarbejdersiden skal gennemgå trivselsmålingen mhp at udarbejde 3-4 dialogspørgsmål, som medarbejderne efterfølgende skal drøfte i små grupper på 4-5 personer på ca. 3 "kaffemøder" inden næste personalemøde i april 21. Grupperne vil blive sammensat tilfældigt. Dialogspørgsmålene vil blive udarbejdet ud fra hvad trivselsmålingen viser der virker, hvor der er stor spredning på besvarelsen, og ud fra fritekstbemærkningerne. Der vil med baggrund i dialogspørgsmålene blive lagt op til en drøftelse af, hvad man selv konkret kan bidrage med, samt ønsker og forventninger til hvad kollegaer og ledelse kan bidrage med. Der vil blive lagt op til at drøftelsen ikke tager afsæt i de vilkår og muligheder, som vi lige nu er underlagt på grund af corona, men ser fremad.

Afbud fra Lone.

Formanden indstiller,

at den videre proces i fht. kaffegruppernes tilbagemeldinger drøftes.

Beslutning

Resultatet af kaffemøderne samles og udsendes til medlemmerne af Lokal MED Udvalget til drøftelse på næste ordinære møde.