

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 09-12-2021

Mødedato Torsdag d. 09. december 2021 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 3201, 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
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Hjemmearbejde i Velfærdsstaben - Nataschas fagprøve.....	8
Forskellige måder at afholde møder, i forhold til opgaver.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021.....	10
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	11
Budget og økonomi.....	12
Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.....	13
Mødekalender og forretningsorden for 2022.....	14
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Godkendt. Delpolitik vedr. ny tilstedeværelse udsendes til afdelingen (Trine)

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

Stilling som Økonomi og analysekonsulent opslås.

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

Der afvikles sikkerhedsrundring i januar 22 - indbydelse er udsendt.

Der forventes et arbejdsmiljøtilsyn i Administrationsbygningen i løbet af 2022. Lars indgår i beredskabet i stedet for Mette.

Sygefravær følges løbende af ledelsen og vil være i løbende dialog med medarbejderne.

Bilag

Fravaer pr Maaned Lokal MED Velfærdsstab oktober 2021

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-44-20

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Sagsfremstilling

- Status på ansøgning om midler til faglige og sociale arrangementer.
- Rengøringsstandarden på toiletter og kontorer.
- Sociale sammenkomster ved jubilæer, afslutning af uddannelser eller lign.
- Arbejdspres.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes

Beslutning

Afdelingen er bevilget 25.000 fra coronapulje, som er anvendt i forbindelse med personaledagen i oktober i Skyttehuset. Ledelsen vil ved fremtidige sygdommeldinger afklare med medarbejderen om fraværet må meldes ud i afdelingen - men ikke årsagen til fraværet.

Rengøringsstandarden er forbedret, men der er dog nogle, der stadig oplever problemer. Man opfordres til at melde evt. udfordringer ind i forbindelse med runderingen, herunder også utætte vinduer / vinduer der ikke kan lukkes og solafskærmning.

De tidligere besluttede kriterier i forbindelse med til og fratrædelser, jubilæer mv. er stadig gældende. (Vedtaget den 22.05.2018) Er indsat herunder:

- Fratrædelse af medarbejder til ny stilling - Medarbejderen tilbydes at der bestilles kaffe og medbringer evt. selv brød.
- Fratrædelse i fbm. pension/efterløn - Medarbejderen tilbydes reception.
- Tiltrædelser af medarbejdere - Der bestilles kaffe og brød.
- Jubilæum (25 år og 40 år) - Medarbejderen tilbydes reception.

Deltagerkredsen er Velfærdsstaben. Ved fratrædelser i fbm. pension/efterløn og jubilæer kan der derudover evt. indbydes nærmeste familie og samarbejdspartnere

Der er generelt et stort arbejdspres. Vigtigt at prioritere opgaverne og at være i dialog med leder herom.

Punkt 6: Hjemmearbejde i Velfærdsstaben - Nataschas fagprøve

81.38.00-P35-44-20

Resume

Et oplæg med resultater fra spørgeskemaet og de interviews, der er holdt med leder gruppen. Punktet skal bruges til en fælles drøftelse af resultaterne, med målet om at få samlet nogle forslag til den fremtidige brug af hjemmearbejde i Staben.

Deltager i behandlingen

Natascha deltager på mødet fra 10.30 og orienterer om resultatet af det spørgeskema vedr. hjemmearbejde, som hun har udsendt i forbindelse med hendes fagprøve.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Natascha gennemgik resultatet af hendes spørgeskemaundersøgelse og fremdrog forskellige opmærksomhedspunkter. Oplægges udsendes sammen med referatet. Der har været en høj besvarelsesprocent, hvilket er meget tilfredsstillende. Hjemmearbejde anvendes af ca. 90% af medarbejdere og ledere. Hjemmearbejde viser i første omgang mere effektivitet, mulighed for dybelse og fleksibilitet. På længere sigt kan det medføre mangel på sparring og sociale relationer. Der arbejdes generelt flere timer og der afholdes færre pauser. Nogle er i tvivl om hvilke muligheder der er for f.eks. at få en skærm eller et tastatur med hjem. Hjemmearbejde medfører ofte mindre bevægelse i arbejdsdagen, hvilket kan medføre mindre effektivitet og fysiske gener. Natascha arbejder derfor på at få produceret 4 små træningsfilm, som alle i afdelingen vil have adgang til via QR-kode. Det er den generelle holdning, at der er et godt socialt miljø på trods af den lange periode med hjemmearbejde. Undersøgelsen viser, at mange oplever at der er flere forstyrrelser i Skolegade. Der opfordres til at have en opmærksomhed på hvad det er der forstyrrer, og dermed hvilke muligheder der er for at begrænse antallet - eller måske at samle dem. Alle er enige om at medarbejderne er tilgængelige - også når der arbejdes hjemme - og at det er synlig i kalenderne om medarbejderen kan træffes. Der er et generelt ønske om at have adgang til hjemmearbejde. Over halvdelen har ikke et ønske om faste arbejdsdage, men en fleksibel løsning om at kunne arbejde hjemme 1 - 2 dage ved behov.

Vi er i et ansættelsesforhold, hvor ledelsen, bl.a. af hensyn til opgaveløsningen, har brug for overblik over hvilke medarbejdere der er i Skolegade eller arbejder hjemme. Der kan desuden for medarbejderne i fælleskontorer være behov for viden om der er ledige kontorer de kan anvende i forbindelse med online møder.

Det blev besluttet at afholde et ekstra afdelingsmøde primo 2022 hvor Nataschas oplæg drøftes. Lokal MED vil forud herfor drøfte deres holdning hertil.

Bilag

Hjemmearbejde i Velfærdsstaben.pptx

Punkt 7: Forskellige måder at afholde møder, i forhold til opgaver

81.38.00-P35-44-20

Resume

En opfølgning på medarbejdernes erfaring med forskellige måder, at afvikle møder i fht til de enkelte opgaver.

Formanden indstiller,

at erfaringer med forskellige måder at holde møder i fht opgaver drøftes.

Beslutning

Punktet udsættes. Medarbejderrepræsentanterne bedes til næste møde medbringe erfaringer med anvendelse af forskellige fysiske og virtuelle mødeformer. Det blev desuden besluttet at drøftet inddragelse af kompetencer på tværs i forbindelse med en opgave / projekt.

Punkt 8: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021

81.38.04-A00-1-21

Resume

Den årlige HR Redegørelse viser en stabil udvikling på HR-området på koncern niveau. Sygefraværet uden COVID19 fravær er faldet med 0,5 i 2020. Trivselsmålingen og opfølgningen på krænkende handlinger udgør også en del af HR Redegørelsen. Trykt udgave af HR Redegørelsen udleveres på mødet.

Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse har fokus på den nye tid efter corona og lægger op til, at der i FagMED og også gerne i LokalMED tages nogle drøftelser omkring læring under corona, men også fleksibel arbejdstids- og arbejdsstedstilrettelæggelse, herunder mulighederne for at arbejde hjemmefra.

I forlængelse af drøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED 16/6 2021 om løndannelse, er der i årets HR Redegørelse lavet en mindre lønanalyse i forhold til vores gældende lønpolitik fra 2008.

Resultatet af Trivselsmålingen og opfølgningen på de krænkende handlinger indgår i HR Redegørelsen. De steder, hvor der i dag foregår krænkende handlinger mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledere, skal der arbejdes med dette, så man får en sund og bæredygtig kultur. På arbejdsmiljøområdet arbejdes der med at forebygge især vold og trusler fra borgere, og også give arbejdspladserne nogle værktøjer, så de selv kan håndtere en situation i forhold til den første krisehåndtering. Trivselsmålingen viser, at antallet af ansatte, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21 % i 2018 til 16% i 2021. Det skyldes ikke kun hjemsendelse. Fx er antallet faldet fra 46% i 2018 til 35 % i 2021 i Handicapområdet.

Fortolkning af data på HR-området for 2020 skal ske med en vis varsomhed, da corona på mange måder forandrede vores hverdag, og det smitter også af på data.

HR Redegørelsen blev drøftet i Økonomiudvalget 30/8 2021.

Kommunaldirektøren indstiller, 22. september 2021, pkt. 40:
at HR Redegørelsen drøftes.

Formanden indstiller, 9. december 2021, pkt. 12:

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 9. december 2021, pkt. 12:

Sagens videre forløb

Drøftes i Byrådet 15/9 2021.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning

HR redegørelsen blev drøftet og taget til efterretning.

Bilag

HR Redegørelse 2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

Punkt 9: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

Formanden indstiller,

at evaluering af Trivselsmåling 2021 drøftes.

Beslutning

Indflyvning: Fungerede godt. Det er vigtigt at understrege, at målingen er anonym.

Spørgeskema: Godt med genkendelighed. De efterfølgende drøftelser af resultatet er vigtige.

Rapporten: Giver et godt visuelt overblik. Godt med top og bund 10.

Opfølgingsproces: Godt med mulighed for at få tilknyttet en HR konsulent ved behov. I Velfærdsstaben har de lokale drøftelser fungeret rigtig godt med aktiv inddragelse af medarbejderrepræsentanterne fra Lokal MED.

Hyppighed: Der er et ønske om at bibeholde hver 3. år.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 10: Budget og økonomi

81.38.00-P35-44-20

Resume

Formanden orienterer om status på budgettet.

Sagsfremstilling

Lønforhandling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der vil blive gennemført lønforhandlinger primo 2022. Da der er prioriteret at anvende ledige budgetmidler til at imødekomme de adm. effektiviseringskrav, der har reduceret vores lønbudgetter, er der ikke midler til varige tillæg. Der er ca. 100.000 til engangstillæg. Kriterierne for udmøntning af engangsbeløb vil blive meldt ud fra ledelsen. Man må forvente, at ikke alle, der opfylder kriterierne vil kunne tilgodeses inden for den budgetramme, der er til rådighed

Punkt 11: 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

Udsat

Punkt 12: Mødekalender og forretningsorden for 2022

81.38.00-P35-44-20

Resume

Der er udarbejdet mødekalender og forretningsorden for 2022

Formanden indstiller,

at mødekalender og forretningsorden for 2022 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Mødekalender 2022

Forretningsorden LokalMED Velfærdsstab 2022

Punkt 13: 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 17.03.2022:

Livsfasepolitik

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 7: Forskellige måder at afholde møder, i forhold til opgaver

Punkt 11: Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.

Punkt vedr. tværgående inddragelse i forbindelse med løsning af opgaver / projekter.

Punkt 14: 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

Ledelsen vil jf. de udmeldte retningslinjer tjekke coronapas ugentlig.

Medarbejderne opfordres til at vurdere om møder og kursusafvikling kan afholdes virtuel eller kræver tilstedeværelse. Der kan arbejdes hjemme efter aftale med leder.