

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 17-03-2022

Mødedato Torsdag d. 17. marts 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 3201 Skolegade, kl. 9-11

Indholdsfortegnelse

Delpolitik om livsfaser.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	5
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	6
Nyt fra formand og næstformand.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	8
Velfærdsstabens trivsel.....	9
Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.....	10
Drøftelse af anvendelse af virtuelle møder.....	11
Tværgående inddragelse i forbindelse med opgaver og projekter.....	12
Evalueringsrapport af udvalgets samarbejde det forgangne år.....	13
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	14
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Delpolitik om livsfaser

81.38.00-P35-40-21

Resume

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen). Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom de opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMED/LokalMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Deltager i behandlingen

Britt Zabel deltager på mødet fra 9.00-9.30

Formanden indstiller,

at LokalMED Velfærdsstab drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Britt deltog på mødet og orienterede om baggrunden for udarbejdelsen af en livsfasepolitik. Politikken forventes ikke at være rettet mod forskellige aldre, men i forhold til det sted den enkelte er i livet. Formålet med politikken er bla. at fastholde og tiltrække medarbejdere. Livsfasepolitikken er sendt til høring i FagMED og lokalMED og fristen for input er den 14. oktober, hvorefter den skal behandles i HovedMED. Arbejdsgruppen, der er nedsat til at udarbejde politikken vil desuden være i dialog med de faglige organisationer og det politiske niveau.

Der er lagt op til at udarbejde en idekatalog med de ønsker og drømme der fremkommer fra høringsperioden. Lokal MED Velfærdsstab drøftede herefter de drømmescenaier de har. Der var enighed om at der i forvejen opleves en høj grad af fleksibilitet i afdelingen. Der var tale om muligheden for opsparing til frihed i en længerevarende periode, hvor det vil være en ledelsesmæssig opgave at prioritere og planlægge. Der er et ønske om en højere grad af frihed til fleks. Der skal være respekt for andres valg - f.eks. i forhold til skæve arbejdstider - det kræver en stram styring i kalenderen. Livsfasepolitikken kan ses i tæt sammenhæng med delpolitikken Ny tilstedeværelse, dog er det vigtigt at understrege, at behovet for hjemmearbejde ved eksempelvis mindre børn skal kunne forenes med, at timerne forventes præsteret og opgaverne løst. For nogle fungerer det bedst at arbejde på faste tidspunkter - og for andre er der et ønske om at man kan forskyde sin arbejdstid så timerne ligges tidligere, om aftenen - eller i weekenden. Dette skal ikke skabe en forventning om at man kan få tilbagemeldinger fra kollegaer - eller de kan kontaktes telefonisk - f.eks. i weekenden. Der er vigtig at vi ikke får en kultur, hvor det forventes at vi altid er til rådighed. Der kan være mange årsager til at man kan have et behov

for fleksibilitet f.eks. transport tid, små børn, sygdom i familien, gamle forældre og adgang til bil. Vigtigt at der er en kollegial forståelse af at behovene og aftalerne kan være forskellige. Der bør være en høj grad af gennemsigtighed, dog under hensyn til fortrolighed overfor den enkelte medarbejder. Dette kræver at der i afdelingen er en psykologisk sikkerhed - at man stoler på hinanden. Individuelle behov vil altid skulle aftales med nærmeste leder, og med afsæt i opgavevaretagelsen. Det opleves, at barselsreglerne er meget rigide - der er ønske om en højere grad af fleksibilitet - f.eks. at strække barslen og dermed være på deltids barsel - det er svært at tilgodese med de nuværende regler. Der pågår pt. mange initiativer i fht. rekruttering - herunder også af elever. Den høje grad af fleksibilitet og livsfasepolitikken vil med fordel kunne brandes i forbindelse med rekruttering. Mellemfasedage blev nævnt som en mulighed for dem der ikke har omsorgsdage eller seniordage.

Lokal MED. Lokal MED kunne koble sig til ord som fleksibilitet, rummelighed, tillid, åbenhed og indflydelse fra Britts slides, som er udsendt sammen med referatet som bilag.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED.pptx

fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune, november 2021.pdf.pdf

Delpolitik om livsfaser - oplæg til Velfærdsstaben.pptx

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-40-21

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Godkendt.

Trine, Tobias, Gudny, Heidi, Karin, Helle og Bettina deltog på mødet.

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-40-21

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 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-40-21

Resume

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalsituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Katrine Mikkelsen er bachelorstuderende i økonomi og er ansat i en ulønnet praktik omkring økonomistyringsmodeller og effekt. Hun vil være i afdelingen ca. 3 dage ugentlig indtil udgangen af maj 2022.

Mathilde Hare er ansat pr. 1. april 2022 i økonomiteamet.

Der er pt opslået en 2 årig stilling til økonomi som af aflastning af teamet.

Ledelsen blev fra medarbejdersiden opfordret til at afklare hvilken udmelding der kan ske i forbindelse med langtidsfravær.

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-40-21

Resume

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

Sagsfremstilling

Sikkerhedsrundering
Arbejdsskader
Fraværstatistik
Måltal
APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Fravær er stigende, dog med udgangspunkt i kendte årsager, herunder corona.

Der har ikke været henvendelser i forbindelse med den fysiske rundring. Alle er velkommen til løbende at kontakte Karin eller ledelsen.

Medarbejdersiden udtrykte utilfredshed med rengøringsstandarderne i afdelingen, som opleves utilstrækkelig. Trine vil tage kontakt til stabschefen for Teknik og Miljø, der er kontraktholder. Dog vigtigt at være konkret i fht. hvad der observeres og hvornår for at gøre det muligt at følge op på det. Mail herom kan sendes til Trine.

Bilag

Fraværstatistik Velfærdsstab 2020-2022

Måltal - VF stab og Myndighed - 02.21-02.22

Punkt 6: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-40-21

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes

Beslutning

Der kan være udfordringer ved afvikling af teamsmøder i storrumskontoret. Medarbejderne kan have behov for adgang til skærme mv. i forbindelse med mødeafvikling, særligt hvor man er mødeleder. Gudny vil tage en snak med medarbejderne om evt. opsætning af akustikplader. Birgit udsender information om anvendelse af funktion til dæmpning af baggrundsstøj i teams. Mutebokse på 2 sal og ved kantinen kan anvendes, ligesom der opfordres til fleksibel anvendelse af kontorer, således at ledige kontorer anvendes ved møder.

Punkt 7: Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde

81.38.00-P35-40-21

Resume

Vejle Kommune har indgået en Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde med de organisationer, hvor hjemmearbejde forekommer mest naturligt. De øvrige organisationer har efterfølgende haft mulighed for at tiltræde aftalen, hvilket også flere har gjort. Bilag med oversigt over organisationer der foreløbig har tilkendegivet om de kan tilslutte sig aftalen er vedlagt. Derudover har Kost og Ernæring tilsluttet sig. Seneste opdaterede version kan ses her:

<https://vkintra.vejle.dk/media/m2tfls2q/lokalaf-tale-om-tele-og-hjemmearbejde-010222.pdf>

Der opfordres til at drøfte lokalaf-talen sammen med delpolitik om Ny tilstedeværelse som indeholder mulighed for en mere fleksibel og individuel tilrettet arbejdstid i Fag –og LokalMED inden der indgås individuelle aftaler mellem medarbejder og leder.

Aftalen er vedhæftet som bilag og kan derudover findes via link på Intra:

<https://vkintra.vejle.dk/personale/mens-du-er-ansat/arbejdstid/>

Formanden indstiller,

at lokalaf-talen vedr. tele og hjemmearbejde og delpolitik Ny tilstedeværelse drøftes.

Beslutning

Den lokalaf-tale som Vejle Kommune har indgået med de faglige organisationer står til at blive ændret som følge af de nye regler/vejledning fra Arbejdstilsynet, som forventes at træde i kraft i slutningen af april.

Først herefter ved man hvilke ændringer det kommer til at have for den indgåede lokalaf-tale, som med meget stor sandsynlighed skal ændres fordi arbejdsmiljøreglerne først finder anvendelse ved mere end 2 hjemmearbejdsdage pr. uge mod 1 dag pt. Der kan desuden komme andre ændringer, men lige nu afventer man indholdet af reglerne.

Ledelsen orienterede om, at man i Velfærdsstaben vil indgå individuelle aftaler med den enkelte medarbejder omkring hjemmearbejde. Laver man ikke en individuel aftale vil man også fremadrettet skulle anvende nuværende aftale om adgang til hjemmearbejde. I forbindelse med øget behov for lokaler i Skolegade, så vil der være opmærksomhed på, at der ikke både kan være en aftale om fast hjemmearbejde og samtidig en forventning om eget kontor i Skolegade. Det vil således kunne komme på tale at etablere delekontorer. Det skal desuden være muligt at tilgå ledige kontorer i forbindelse med afvikling af virtuelle møder. Det er derfor vigtigt med meget tydelige kalendere - både i forhold til arbejdstid, opgaver og tilstedeværelse. Medarbejderne oplever, at der er meget lyd på kontorerne. Det anbefales at anvende headset i forbindelse med virtuelle møder for at begrænse støjen, ligesom man opfordres til at lukke døren i forbindelse med møder. Har man brug for headset kan Birgit S. kontaktes. Bliver man forstyrret af snak på gangen er man altid velkommen til at bede folk om at rykke ind på et kontor - eller at lukke sin dør. Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med, at der er lagt op til individuelle aftaler som kan tilgodese medarbejdernes individuelle behov.

Bilag

delpolitik-tilstedeværelse.pdf

Lokalaftale om tele -og hjemmearbejde.pdf

Bilag til lokalaf-tale tele og hjemmearbejde

Punkt 8: Drøftelse af anvendelse af virtuelle møder

81.38.00-P35-40-21

Resume

Der ønskes en drøftelse af medarbejdernes erfaringer med forskellige måder, at afvikle møder, herunder virtuelle, i fht til de enkelte opgaver.

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Der er en generel oplevelse af, at hybridmøder kan give udfordringer og kræver en meget høj grad af struktur og forberedelse. Sidder man alene kan man nemt blive koblet af, ligesom de der sidder sammen, nemt kommer til at tale internt og samtidig med deraf dårlig lyd.

Orienteringsmøder fungerer godt - og giver mulighed for at deltage på trods af evt. hjemmearbejde. Det begrænser dog dialogen og relationen mellem deltagerne går tabt.

Små møder fungerer rigtig godt. Også her skal der være struktur, og det uformelle kan gå tabt.

Der er en oplevelse af at store møder, hvor der skal være plads til dialog kan gennemføres virtuelt, men mange foretrækker her et fysisk møde.

Undervisning via teams fungerer bedst når der er tale om struktureret undervisning, hvor der ikke kræves ret meget dialog.

Punkt 9: Tværgående inddragelse i forbindelse med opgaver og projekter

81.38.00-P35-40-21

Resume

På sidste møde blev det besluttet at drøfte tværgående inddragelse af medarbejdere i forbindelse med opgaver og projekter.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter tværgående inddragelse i forbindelse med opgaver og projekter.

Beslutning

Ledelsen har ansvaret for at inddrage relevante medarbejdere. ligesom en medarbejder, der har en opgave der ikke kommer fra deres leder, skal være opmærksom på at tænke opgaven hele vejen rundt og inddrage relevante samarbejdspartnere. Oplever man som medarbejder ikke at blive inddraget, måske ad hoc, er det vigtigt at man er åben om det og kontakter den eller de rette herom og byder ind med den viden man har, ligesom det naturligt er vigtigt, at der ved en henvendelse bliver lyttet og henvendelsen påskønnet. Man er også altid velkommen til at kontakte sin leder, såfremt man ikke oplever at blive inddraget.

Der pågår pt. et arbejde med at udarbejde en drejebog der kan anvendes i forbindelse med organisationsændringer.

Kristinna fra digitalisering og data bliver tovholder herpå.

Der vil til stadighed ske fejl og det er derfor vigtigt med åbenhed. Det tilstræbes at være på forkant, men det lykkedes ikke altid. Derfor er det vigtigt at vi alle er nysgerrige på de opgaver der er i afdelingen.

Punkt 10: Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år

81.38.00-P35-40-21

Resume

Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 9. december 2021, pkt. 11:

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

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 9. december 2021, pkt. 11:

Udsat

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

Møderne er afholdt med gode dialoger. Medarbejdersiden vil igangsætte valg af 2 nye medlemmer til erstatning af Lone Brønlund og Lars Egeskov. Det fungerer godt med fælles suppleanter.

Punkt 11: Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress

81.38.00-P35-40-21

Resume

De lokale retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress blev revideret i 2021. Der er en aftale om, at der skal ske en årlig drøftelse af afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger i forbindelse med mobning, chikane, vold, sygefravær og stress. 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.

Formanden indstiller,

at der er en drøftelse af, om afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger med mobning, chikane, vold, sygefravær og stress foregår i forhold til de vedtagne retningslinier.

at det drøftes, om afdelingens nuværende retningslinier skal revideres.

Beslutning

Retningslinien er revideret i 2021. Den vil evt. skulle justeres i forbindelse med livsfasepolitikken, når den er udarbejdet, og de aftaler der indgås i forhold til hjemmearbejde med baggrund i delpolitikken Ny tilstedeværelse og lokalaftalen.

Retningslinien tages derfor op igen på et senere møde i løbet af efteråret.

Det blev aftalt at retningslinien fremadrettet fremsendes til nye medarbejdere som en del af introduktionen til afdelingen. (Birgit ansvarlig herfor)

Bilag

mobbepolitik velfærd A3 Tryk.pdf

mobbepolitik velfærd A3.pdf

mobbepolitik velfærd A3 net.pdf

Punkt 12: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-40-21

Resume

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 23.06.2022:

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

Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress når livsfasepolitikken er godkendt.

Ledelsen vil udsende information om mulighed for at indgå individuelle aftaler om hjemmearbejde til alle medarbejdere.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-40-21

Resume

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Intet.