

# **REFERAT FagMED Voksen Drift d. 13-09-2018**

**Mødedato** Torsdag d. 13. september 2018 kl. 09:00

**Mødested** Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden.....  | 3  |
| Godkendelse af referat fra mødet den 15. maj 2018.....                 | 4  |
| Formanden og næstformanden orienterer.....                             | 5  |
| Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier..... | 6  |
| Klippekortmodul.....   | 9  |
| Fastholdelse af personale.....   | 10 |
| Arbejds miljø/sygefravær/trivselsrapport.....                          | 11 |
| Eventuelt.....   | 12 |

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-4-15

### **Sagsfremstilling**

Der er fælles formøde kl. 8.00-8.15 for afklaring af dagsordenen.  
FagMED mødet starter kl. 9.00

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen bliver godkendt

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet den 15. maj 2018**

81.38.00-P35-10-14

**Formanden indstiller,**

at referatet godkendes

**Beslutning**

Referatet blev godkendt

## **Punkt 3: Formanden og næstformanden orienterer**

81.38.00-P35-2-17

### **Sagsfremstilling**

- Orientering om førstebehandling af budgettet.
- Evt. orientering om møde i HovedMED
- Der er blevet lavet et nyt MUS-skema, som er i tråd med Ansat med Vilje. Der er taget udgangspunkt i værdierne
- Ny arbejdsmiljø håndbog udkommer snart

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning

# Punkt 4: Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

## Resume

HovedMED nedsatte 31/1 2017 en styregruppe, som igangsatte en proces, der skulle munde ud i et nyt sæt personalepolitiske værdier, men det kunne også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning. Styregruppen har derfor lavet nogle initiativer, som er beskrevet i sagen. De nuværende personalepolitiske værdier er vedhæftet i bilag. Sagen indeholder ligeledes et forslag til et nyt sæt justerede personalepolitiske værdier for Vejle Kommune. Forslaget blev drøftet i Direktionen 3/5 2018, med endelig godkendelse i Økonomiudvalget 11/6 2018 efter drøftelsen i HovedMED.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har haft følgende initiativer:

- Opstilling af stemmebokse, hvor man har kunnet stemme på de af de nuværende personalepolitiske værdier, man gerne ville bevare. De var opstillet ved Speakers Corner i Resiliensuge 22, i kantinerne i Skolegade, på Kirketorvet og i Havneparken, samt ved Frøs-stafetten og på Arbejdsmiljøkonferencen. Billede af stemmebokse og sammentælling i bilag.
- Besøg på arbejdspladser. Styregruppen havde på forhånd lavet en række spørgsmål, og opfordrede medlemmer af HovedMED til at besøge 2-3 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der blev drøftet værdier med de ansatte. Besøgene gav en god fornemmelse af hvilke værdier, der lever og bliver brugt i Vejle Kommune. Spørgsmålene er vedhæftet.

Styregruppen har ladet sig inspirere af opbygningen og layoutet på ”Ledelse med vilje”. Det forslås derfor, at de personalepolitiske værdier sættes op ligesom ”Ledelse med vilje”, dog er det vigtigt, at de adskiller sig farvemæssigt.

På den baggrund udarbejdede styregruppen et forslag til Vejle Kommunes fremtidige personalepolitiske værdier, som blev drøftet og justeret på Direktionens møde 3/5. Her er det justerede forslag:

- Sig det!
  - Åben og ærlig dialogkultur
  - Behandler hinanden med respekt og tillid
  - Gør plads til den faglige dialog

- Sig det - til den, der kan gøre noget ved det!

- Giv anerkendelse!
  - Positiv tilgang til hinanden
  - Anerkendende og nærværende
  - Arbejdsglæde og faglig stolthed

- Vi skaber nærvær og fællesskaber!

- Brug de frie rammer!
  - Højt til loftet
  - Sund fejlkultur
  - Tillid til hinanden

- Vi vil, tør og gør det!

- Spil hinanden gode!
  - Professionelle, ambitiøse og modige
  - Fleksibel og rummelig arbejdsplads
  - Bruger forskelligheden på tværs og inddrager borgerne

- Sammen skaber vi resultaterne!

Der er lavet to forslag til layout på værdierne. (er først klar i uge 21 - så de bliver eftersendt)

Forslaget til de nye justerede personalepolitiske værdier drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018, hvorefter de skal godkendes i Økonomiudvalget 11/6 2018.

Den videre proces

På mødet vil Thrine Nørgaard og Kristine Schou præsentere forslag til forankring af værdierne.

Kristine Schou fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller, 31. maj 2018, pkt. 16:

at forslag til nye justerede personalepolitiske værdier drøftes og godkendes at proces for forankringen af værdierne drøftes.

HovedMEDudvalg, 31. maj 2018, pkt. 16:

Niels Ågesen præciserede at de personalepolitiske værdier bygger ovenpå det, som vi er gode til, og som vi gerne vil være.

Kristine Schou præsenterede processen for justeringen af de personalepolitiske værdier. Derefter blev udkastet til de justerede værdier præsenteret.

Medarbejdersiden vil gerne, at der kommer til at stå ”vi” foran værdierne. F.eks. så der står ”vi har en åben og ærlig dialogkultur”. Udsagnene står og svæver uden ”vi”.

Ledersiden synes, at ”vi” kan være med til at skabe en fællesfølelse, men det er mere nyt, skarpt og fremtrædende uden ”vi”.

Der var enighed om, at ”vi” tilføjes. Er ændret i dagsordensteksten.

Derefter blev de enkelte værdier og udsagn drøftet. Der var særlig fokus på udsagnene ”højt til loftet, og sund fejkultur”, samt ”inddrager borgerne” i den sidste sætning under ”Spil hinanden gode”.

Der var enighed om at fastholde ”højt til loftet og sund fejkultur” samt fjerne ”inddrager borgerne” (er ændret i dagsordensteksten).

Derefter præsenterede Kristine Schou Koncern HR’s forslag til forankringsproces – som kan ses i de vedhæftede slides.

Indstillingerne blev godkendt, og der var enighed om, at de layouts i orange ligesom ”Ledelse med vilje”.

## **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter, hvordan værdierne kommer til at leve i organisationerne

## **Beslutning**

Medarbejdersiden blev opfordret til at understøtte implementeringen og gerne sende et signal ud i organisationen, at de bekender sig til værdierne og tager dem til sig.

På intranettet ligger der en guide, som viser, hvordan man kan arbejde med vifterne. Der findes 5 forslag, hvis man ikke er opfindsom selv. Det er vigtigt, at vi går i gang.

## **Bilag**

Personalepolitiske værdier

Billede af stemmebokse Personalepolitiske værdier

Stemmark Personalepolitiske værdier

Spørgsmål til arbejdspladserne - personalepolitiske værdier - besøg HovedMED

Oplæg HovedMED 31.5.2018 Koncern HR - PP værdier

## **Punkt 5: Klippekortmodul**

81.38.00-P35-24-17

### **Resume**

Der blev ved sidste FagMED møde besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af Anne-Dorthe Tuemose og Bente Klausen, som skulle finde emner til brug for klippekortmodulet. Emnerne blev sendt rundt til medarbejderrepræsentanterne i FagMED, som skulle stemme på emnerne ved at prioritere. 1. prioritet blev:

1: Medudvalget - roller, opgaver og ansvar. nr 1

Hvordan kan vi udvikle FAGMED, så det bliver synligt og proaktivt

Et FAGMED der er medspiller i forhold til organisationens visioner.

Et FAGMED der er med til at sætte dagsordenen for, hvordan vi fremmer trivsel og faglig stolthed.

Disse punkter sendes til HR og dagen planlægges i samarbejde med dem.

HR er kontaktet med henblik på at planlægge dagen.

Næste møde i FagMED Voksen Drift + Klippekort er blevet flyttet fra d. 15. november til d. 29. november, og finder sted i Jagtstuen, Læringscenter Brejning, Borgergade 19, 7080 Børkop.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Klippekort underviser bliver Solveig Havmann fra PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab)

## Punkt 6: Fastholdelse af personale

81.38.00-P35-24-17

### Sagsfremstilling

Det opleves, at der på flere af vores tilbud i de sidste år har udfordringer ved at tiltrække og fastholde personale. Medarbejderne beskriver nogle uheldige følgevirkninger, som kan påvirke de ansatte. Der er derfor behov for at drøfte, hvad kan vi gøre for at ændre dette.

### Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen og kommer med en indstilling til det videre arbejde.

### Beslutning

Fastholdelse af personale drøftes.

Medarbejdersiden udtrykte stor bekymring i forhold til, at det er svært at tiltrække nye medarbejdere, og medarbejdere fratræder.

Der opleves samtidig stor udskiftning blandt vikarer (både time og tilkaldevikarer), som medarbejdersiden vurderer ikke kan løfte opgaven. Det kan gå ud over kvaliteten i kerneopgaven og de faste medarbejdere, som oplever, at der skal løbes stærkere. Det er medarbejdersidens opfattelse, at det kan være én af grundene til, at der er højt sygefravær.

Medarbejdersiden efterlyser en anden strategi ift. fastansættelser. Hvad skal der til for at skabe en god og spændende arbejdsplads, hvor vi samtidigt skaber værdi for borgeren?

Ledersiden (Peter) forelagde de initiativer, der er taget på handicap området:

- Der bliver lavet korte præsentationsfilm af centrene på ca. 1½ min., hvor arbejdsfeltet bliver præsenteret. Filmene skal bruges i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, og vil blive lagt ud på bl.a. VK hjemmeside, LinkedIn, og (som et link) i signaturen.
- Ligeledes planlægges en kampagne på LinkedIn, hvor der lægges artikler ud bl.a. på Vejle Kommunes LinkedIn for dermed at skabe større opmærksom på området.
- Der er et pilot projekt i gang i samarbejde med HR, hvor man arbejder med at blive dygtigere til Onboarding, og her ønskes, at Læringscentret bliver mere offensiv på uddannelsesområdet.
- Oprettelse af jobbank, hvor ansøgere kan sende uopfordrede ansøgninger. Jobbanken vil blive betjent af Læringscentret.
- Der er igangsat et kursusforløb i ”Personlig Resiliens”, som skal styrke medarbejdernes personlige udvikling og styrke dem til at kunne håndtere området.

Det er ligeledes vigtigt, at vi går tilbage til egen ledelse og kigger på konkrete muligheder og indhenter positive oplevelser, som gør arbejdspladsen attraktiv og et godt sted at være.

## **Punkt 7: Arbejdsmiljø/sygefravær/trivselsrapport**

81.38.00-P35-24-17

### **Sagsfremstilling**

Punktet handler om:

- A. Trivselsrapport - konkrete tiltag på de indstillede arbejdspladser (foreløbig status)
- B. Hvad skal der til for at skabe den gode arbejdsplads, hvor arbejdsmiljø er stigende og sygefravær er faldende?

Henvendelse fra flere medarbejdere peger på, at der i vores område er en stigende tendens til brugen af coach. Brugen af coach kan være af mange årsager og kan eksempelvis bunde i større opmærksomhed på at få en intervention sat i gang, individbaseret behov for coach eller reaktioner på arbejdsmiljø, der kunne forbedres.

Coach er ikke nødvendigvis den eneste eller bedste mulighed, og der er derfor et behov for at få udfoldet de bagvedliggende årsager og se på, om der er andre handlemuligheder, der skal tages i brug.

Da vi lige har haft en trivselsmåling, giver det anledning til at se, om der er områder i trivselsrapporterne, der peger i samme retning og kræver en særlig opmærksomhed?

Anne-Dorthe Tuemose uddyber punktet på mødet.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter sagen og kommer med en indstilling til det videre arbejde.

### **Beslutning**

A.

Trivselsrapporten er allerede blevet drøftet flere gange. Ledersiden (Birthe) fortæller, at der er 8 teams på FagMEDs område, som har fået tildelt midler.

Ledersiden har konstateret nogle få udfordringer på Handicapområdet.

Der arbejdes ud fra de 5 spor assisteret af HR. Der er særlig opmærksomhed på vold, arbejdsmiljø og ledere.

Trivselsrapporten er blevet drøftet på et Fælles Centerledermøde, hvor centerlederne fortalte om deres initiativer på området for at inspirere hinanden.

Der bliver fulgt op på initiativerne/effekten i første kvartal 2019.

B.

En drøftelse om brugen af coach, samt hvor mange ressourcer, der bruges på det. Er det altid relevant, og er der generelt tilstrækkelig kritisk brug af coach?

Birthe og Peter tager emnet med i chefgruppen.

## **Punkt 8: Eventuelt**

81.38.00-P35-24-17

### **Beslutning**

Ledersiden (Peter) udtrykte afsluttende, at han syntes, at det har været et rigtigt godt møde med en masse temaer og gode dialoger.

Fraværende:

Der var afbud fra Vinni Nielsen og Peter Bloch-Sørensen