

# REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 09-05-2023

**Mødedato** Tirsdag d. 09. maj 2023 kl. 12:30

**Mødested** Mødelokale 8, Skolegade, kl. 12.30-14.30

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Budget og Økonomi.....	6
Proces i forbindelse med budgetreduktion.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	8
Velfærdsstabens trivsel.....	9
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	10
Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.....	11
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	12
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	13
Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-1-23

## **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

## **Formanden indstiller,**

At dagsordenen godkendes.

## **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere: Signe, Trine, Tobias, Heidi, Karin, Anne C, Maj, Helle M.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

Evt. uklarheder i referater fra de 2 sidste møder afklares. Referaterne kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#>

### **Formanden indstiller,**

At referaterne godkendes.

### **Beslutning**

Referat fra den 19. april blev godkendt. Referat fra den 21. februar vil komme til godkendelse på næste møde.

## **Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

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

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Senior administration er nu flyttet fra Gulkrog til Skolegade. Modtagelsen kunne være bedre forberedt i fht. praktiske ting. Der sendes diverse materiale til dem.

## **Punkt 4: Budget og Økonomi**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der pågår pt. en vurdering i direktionen af hvordan den administrative besparelse i efteråret skal udmøntes. Der ses desuden på diverse abonnementer, og udgifter til konferencer, kurser mv.

Trine orienterede om elementerne i besparelsen på 15. mio på seniorområdet, hvoraf ialt 1.593.040 er på administrationen.

Besparelsen fordeles med 312.000 til KCV og ca 1,3 mio i staben.

Der blev tilkendegivet, at man ikke længere vurderer, at det er muligt at reducere budgettet uden at serviceniveauet i understøttelse af organisationen reduceres, og der dermed skal ske en prioritering af de opgaver, der løses. Samtidig er sygefraværet generelt stigende, der har været en del nye medarbejdere og vakante stillinger, der nu ikke besættes.

## **Punkt 5: Proces i forbindelse med budgetreduktion**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

Proces i forbindelse med budgetreduktion drøftes.

### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter proces i forbindelse med budgetreduktion.

### **Beslutning**

Trine gennemgik processen i forhold til den varslede besparelse på ca. 1,3 mio, som svarer til ca. 3 stillinger.

Processen er følgende:

4. maj - De faglige organisationer er varslet om besparelsen.

9. maj - Proces drøftes i Lokal MED Velfærdsstab.

10. maj - Der afholdes personalemøde.

10. maj - De faglige organisationer orienteres om tidsplanen.

15. maj - Tilkendegivelser om ønske om nedsat tid eller fratrædelse tilkendegives til eller fremsendes til ledelsen senest kl. 9.00.

23. maj - Berørte medarbejdere vil få fremsendt mail mellem 8.00 og

8.15. Herefter udsendes mail til alle med orientering om at berørte medarbejdere er orienteret.

23. maj - Berørte medarbejdere deltager i samtale med egen leder, personalekonsulent og evt. bisidder.

Efter 23. maj vil der ske en afdækning af mulighed for omplacering af berørte medarbejdere.

Kriterierne for udvælgelsen er valgt med udgangspunkt i Hoved MEDs kriterier:

- Kerneopgaven
- Faglig baggrund
- Personlig profil

Herudover vil der være fokus på følgende elementer:

- Harmonisering og understøttelse af organisationen
- Bortfald af opgaver
- Automatisering
- Opgaveforlægning

Der var enighed om at anvendes ovenstående kriterier, ligesom det vil være de samme kriterier, der vil blive anvendt ved evt. budgetreduktion i efteråret.

Medarbejdersiden orienterede om, at der forud for mødet i lokal MED var holdt møder med medarbejdergrupper.

Medarbejdersiden anerkendte ledelsens oplæg til tids- og procesplan for budgetreduktionen som et udgangspunkt for drøftelsen.

## **Punkt 6: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-1-23

### **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**

Det blev aftalt at der gennemføres sikkerhedsrundring inden sommerferien - omkring 15. juni - og APV efter sommerferien.

Der udsendes en mail om rundringen, hvor man samtidig opfordrer medarbejderne om at være obs på at være på plads fysisk inden rundringen. Ved rundringen tages fysiske behov op - f.eks. evt. behov for solafskærmning. Almindelige kontorartikler afventer ikke rundringen, men kan bestilles via Birgit.

Fraværstatistikken tages til efterretning.

### **Bilag**

Fagmed-Måltal Velfærdsstab 04.2022-03.2023

Fravaer pr Maaned Lokal MEDVelfærdsstab 2021-03.2023

## **Punkt 7: Velfærdsstabens trivsel**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

### **Formanden indstiller,**

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Der er 2, der har meldt til til planlægning af trivelsarrangement - der opfordres til at der er en mere der melder sig. Budgetreduktionen fylder blandt medarbejderne og kommer til udtryk på forskellige måder for den enkelte. Byggerod, støv og manglende rengøring både på kontorer og fællesarealer fylder også. Der er ønske om etablering af arbejdspladser med doc og skærme i udvalgte møderum, da behovet er steget som følge af at flere nu sidder sammen. Det er muligt at anvende muteboxen på 3 sal, ligesom ledige kontorer både i Velfærdsstaben og i Kompetencecenteret må anvendes. Det blev aftalt, at man nu skal etablere sig i kontorerne, og at der når der er mere ro på bliver evalueret på om fordelingen er den rette, eller der skal ske tilpasninger. Indretningen af torvet er sat på stand-by og tidligere inventar vil blive genanvendt.

## Punkt 8: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-23

### Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2022. Data i arbejdsmiljøberetningen er efter ønske fra HovedMED, i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse 25/2 2022, i år opgjort på fagområder – i stedet for tidligere på forvaltningsområder.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på sit møde 25/2 2022 flg. hovedindsatser for 2022 og 2023:

- Psykisk Arbejdsmiljø
  - Krænkende handlinger og vold og trusler.
  - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
  - Ergonomi.
  - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Disse er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning 2022.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne og herigennem skabe en platform for at tilknytte medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Kommunaldirektøren indstiller, 22. februar 2023, pkt. 9:  
at Arbejdsmiljøberetning 2022 drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 22. februar 2023, pkt. 9:

### Formanden indstiller,

at arbejdsmiljøberetningen drøftes.

### Beslutning

Der var enighed om at fokusområdet vedr. høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder også fylder i Velfærdsstaben og relevante at arbejde videre med. Dette skyldes bla. budgetreduktionen, men også et generelt pres, som kan resultere i en skarpere kommunikation. Opmærksomheder i fht. ergonomi tages med i den kommende rundring. Der er en generel stigning i sygefravær i Vejle Kommune - og også på landsplan.

### Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2022\_Endelig version

## **Punkt 9: Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

Den endelige delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid er nu udarbejdet.

Materiale fra temadagen vedr. arbejdskraftudfordringen den 31. marts 2023 for ØU, FagMED og udvalgte LokalMED er desuden vedhæftet.

### **Formanden indstiller,**

at delpolitikkerne drøftes.

### **Beslutning**

Udsat til mødet i september.

### **Bilag**

Delpolitikker om livsfaser og fleksibel arbejdstid.pptx

delpolitik-livsfaser-og-den-attraktive-arbejdsplads (1)

delpolitik-fleksibel-arbejdstid (1)

2023\_03\_Vejle\_Morgendagens organisation.pdf

Arbejdskraftsudfordringer 31.3.2023 KS.pptx

FOA - Arbejdskraftudfordringen.pptx

Vejlen - Frem mod fuld tid - oplæg Vejle 31.03.2023.pptx

Bifrost oplæg Birgitte 31.03.2023.pptx

Teknik og Miljø Pomodoro 31.03.2023.pptx

Skansebakken workshop 123.pptx

Bo Uttrup - Oplæg til arbejdskraftudfordring 31. marts 2023.pptx

Niels Ågesen Arbejdskraftudfordring\_31.3.\_.pptx

## **Punkt 10: Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress**

81.38.00-P35-1-23

### **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. Retningslinien er udleveret til alle - og nye medarbejdere får den udleveret som en del af deres introduktion. (Birgit).

Medlemmerne bedes forud for mødet gøre sig overvejelser om der i afdelingerne sker den fornødne opfølgning på evt. problemstillinger i forhold til de vedtagne retningslinier. Derudover bedes I overveje, om den godkendte livsfasepolitik og delpolitik vedr. ny tilstedeværelse giver anledning til at vores retningslinie for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress skal revideres.

### **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**

Retningslinierne blev godkendt. Vigtigt at have fokus på hinanden og hvordan vi agerer hvis vi oplever, at vi har kollegaer, der af en eller anden årsag virker presset. Det er vigtigt at have fokus på at styrke trivslen i afdelingen efter en lang byggeperiode.

### **Bilag**

mobbepolitik velfærd A3 Tryk.pdf

mobbepolitik velfærd A3.pdf

mobbepolitik velfærd A3 net.pdf

## **Punkt 11: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 27.09.2023:

### **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 9 vedr. delpolitik for livsfaser og den attraktive arbejdsplads drøftes på mødet i september.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.00-P35-1-23

### **Resume**

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

### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet.