

# **REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 17-03-2021**

**Mødedato** Onsdag d. 17. marts 2021 kl. 10:00

**Mødested** Teams, 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
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	8
Drøftelse af værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.....	10
Budget og økonomi.....	11
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	12
Eventuelt.....	13

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

81.38.00-P35-44-20

### **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere var Peder, Gudny, Trine, Heidi, Signe, Lars, Karin og Lone

## **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.

### **Sagsfremstilling**

Genvalg af nuværende medarbejderrepræsentanter til Lokal MED Velfærdsstab pr. 1. januar 2021.  
Valg af næstformand.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der har været genvalg af alle tidligere medlemmer af Lokal MED Velfærdsstab, som dermed på medarbejdersiden består af Karin, Heidi, Signe, Lone og Lars.

Karin er genvalgt til næstformand til udgangen af 2022.

Vini er ansat som BI-konsulent og vil få kontor på det store kontor nederst på gangen, hvor der også vil blive lavet plads til at hun, Søren og Greg kan sætte sig sammen. Der vil desuden blive etableret en arbejdsplads, som sundhed kan benytte ad hoc. Vini vil blive introduceret til opgaverne ved fysisk fremmøde.

Stillingen som systemadministrator er slået op. Der vil blive udarbejdet en plan for en samlet fysisk placering af systemadministratorer. Dette vil ske inden re-implementeringen af Nexus påbegyndes.

Frist for ansøgning til stillingen som jurist udløber i morgen med ansættelsessamtaler i næste uge.

Stillingen som økonomisk konsulent er vakant og afventer en afklaring af stillingsindhold.

## **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**

Sikkerhedsrundring og APV afventer fysisk tilbagevenden. Der har ikke været arbejdsskader.

Der er intet at bemærke i fht. sygefravær, ligesom afdelingens måltal i fht. sygdom er opnået.

Der indkøbes 3 hæve/sænkeplader, som medarbejderne kan få til afprøvning på hjemmekontorene. Pladerne gør det muligt at hæve pc / skærm - og kan derfor være med til at variere arbejdsstilling - f.eks. i forbindelse med møder. Peder, Gudny og Trine disponerer hver over én, der kan testes af. Tag kontakt til dem, hvis I ønsker at afprøve pladerne.

Vigtigt at sige til hvis man som medarbejder oplever fysiske eller psykiske udfordringer i forbindelse med hjemmearbejdet.

### **Bilag**

Fravaer pr Maaned Lokal MED Veæførdsstab 2019-2021

Måltal for 02.2020-01.2021

## **Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel**

81.38.00-P35-44-20

### **Resume**

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

### **Formanden indstiller,**

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Der er personalemøde fredag den 19. marts, hvor resultatet af den netop gennemførte trivselsmålingen er på dagsordenen. Trine byder velkommen og gennemgår resultaterne af trivselsmålingen. Karin gennemgår herefter proces for drøftelse af resultaterne. Her har medarbejderrepræsentanterne udarbejdet oplæg til drøftelse i mindre grupper, med udgangspunkt i spredningen i besvarelserne i trivselsmålingen og fritekstbesvarelserne. Medarbejderne er fordelt tilfældigt i grupper på 4-5 personer og der er lagt op til, at drøftelsen skal ske på ca. 3 møder i disse grupper. Herudover er det første møde planlagt i afslutningen af personalemødet, hvor grupperne selv aftaler tovholderfunktion, kommende møder mv.

Medarbejderrepræsentanterne udarbejder slides som kan anvendes i fbm. drøftelserne.

Der er et generel ønske om snarlig tilbagevenden. Dette må dog afvente de centrale udmeldinger og udmeldinger fra kommunens beredskabsgruppe. Vejle har desværre haft en stigning i corona smitte.

## **Punkt 6: Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress**

81.38.00-P35-44-20

### **Resume**

Der er tidligere udarbejdet lokale retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress. Samtidig blev aftalt, 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.

HovedMED har i efteråret 2019 godkendt reviderede delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser, som behandles i særskilt punkt. Det drøftes, om de nuværende retningslinier skal revideres med baggrund heri.

### **Sagsfremstilling**

Formanden indstiller, 12. marts 2020, pkt. 11:

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 som følge af de nye vedtagne delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser.

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 12. marts 2020, pkt. 11:

Lars udarbejder forslag til at indarbejde de nye delpolitikker i vores lokale retningslinier. Tages op på næste møde.

Formanden indstiller, 10. juni 2020, pkt. 8:

at forslag til reviderede retningslinier drøftes

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 10. juni 2020, pkt. 8:

Karin og Lars har lavet udkast til nye retningslinjer. Krænkende handlinger er tilføjet, og de gældende retningslinjer er blevet revideret og tilpasset. Ny overskrift: "Ansæt med vilje". Det er tænkt ind at stabens egne retningslinjer bliver tænkt sammen med Vejle Kommunes personale politikker: Vejle Med Vilje / Ansæt med vilje.

Conni bliver bedt om at hjælpe, til at lave et nyt layout. Når oplægget er færdigt vil det blive præsenteret på det kommende personalemøde den 27.08, og efterfølgende vil det blive sendt ud til alle medarbejdere i Staben.

Karin og Lars retter til.

Formanden indstiller, 7. oktober 2020, pkt. 6:

at der orienteres om status på nye retningslinier.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 7. oktober 2020, pkt. 6:

Retningslinien er udarbejdet. Lars kontakter Conni i fht. grafisk opsætning. Genoptages på næste møde.

### **Formanden indstiller,**

at retningslinien for vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser, herunder den grafiske opsætning præsenteres.

### **Beslutning**

Oplæg til retningslinie blev drøftet. Det blev aftalt, at visionen håb mod og ansvar skal fjernes fra retningslinien, men at retningslinien skal bevare det indholdsmæssige. Der kan evt. findes inspiration til beskrivelser i de seneste stillingsopslag til stillinger i Velfærdsstaben. Der var enighed om, at punktet, der beskriver, at ledelsen skal se sine medarbejdere i øjnene mindst en gang ugentlig ligger godt i tråd med de tilkendegivelser, der er til trivselsmålingen. Punktet forpligter til opmærksomhed og vil i praksis foregå individuel efter en gensidig forståelse mellem leder og medarbejder. Forpligtelsen til samarbejdet går begge veje. Retningslinien retter sig imod vilkår, der ikke er præget af corona, og vil derfor kunne være svær at leve op til pt. Retningslinien justeres nu i fht. hertil og bliver opsat grafisk mhp en godkendelse. Lars har

ansvaret herfor. Retningslinien udsendes til udvalget til godkendelse inden den sendes i tryk og vil blive taget til orientering på næste møde.

# Punkt 7: Drøftelse af værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber

81.38.00-P35-44-20

## Resume

På HovedMED mødet 2/6 2020 blev definitionen af Bæredygtige Arbejdsfællesskaber vedtaget, ligesom det blev besluttet, at Koncern HR skulle arbejde videre med en værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber. Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker man at sætte et positivt fodspor, hvor vi styrker udviklingen og mindsker nedslidningen af medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed i Vejle Kommune. Værktøjskassen er nu godkendt på møde i Hoved MED den 18. september 2020.

## Sagsfremstilling

Definitionen på Bæredygtige Arbejdsfællesskaber er:

"Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker vi at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning mest muligt af både medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed. Med en fælles forståelse af fagligheden i forhold til den konkrete opgave skaber vi sammen endnu mere værdi til gavn for livet og borgerne i Vejle og løser opgaven på et højere kvalitetsniveau.

Vores fælles personalepolitiske værdier kan støtte os: Sig det!, Giv Anerkendelse, Brug de frie rammer og Spil hinanden gode."

Formålet med værktøjskassen er, at den sendes ud til arbejdspladserne som inspiration til arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Der er kommet megen ny viden frem i forbindelse med Corona. Det arbejder vi fortsat på, hvordan det kan bruges mest hensigtsmæssigt i forhold til de Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Der udsendes en plakat vedr. Bæredygtige Arbejdsfællesskaber i uge 6. På Intra ligger definitioner, historier, en værktøjskasse og forskellige indgange til at arbejde med emnet. Læs mere om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber her: <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/arbejdsmiljoindsatser/baeredygtige-arbejdsfaellesskaber/vaerktojskassen/>

## Formanden indstiller,

at lokal MED Velfærdsstaben drøfter anvendelse af værktøjskassen til Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

## Beslutning

Materiale i forbindelse med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber er modtaget, men endnu ikke hængt op. Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ligger i rigtig god tråd med trivselsmålingen. Det er et godt og anvendelig materiale. Der var enighed om at vi i afdelingen er godt i gang med de elementer, som værktøjskassen indeholder. Elementerne i værktøjskassen er til inspiration, og det er op til den enkelte arbejdsplads at anvende de elementer, der giver mening, og kan være en naturlig del af den måde vi samarbejder på. Der var forslag om at afholde en fælles kulturdag for afdelingen, som skal sikre en god tilbagevenden for alle. Dette vil kunne planlægges på et ekstra møde i lokal MED når det bliver aktuelt.

## Bilag

HovedMED Bæredygtige arbejdsfællesskaber September red.pptx

## **Punkt 8: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-44-20

### **Resume**

Formanden orienterer om status på budgettet.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Trine orienterede om budgetprocessen, som er justeret i fht. tidligere. Den indeholder langt større skriftlighed i form af budget notater og beskrivelser.

## **Punkt 9: 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 16.06.2021:

Senere punkter:

Første møde efter sommerferien: Indsigt på tværs af kompetencer

Første møde efter sommerferien: Politik om ny tilstedeværelse, afhængig af om coronaen er overstået

### **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**

Retningslinie for mobning, chikane vold, sygefravær og stress udsendes til orientering.

## **Punkt 10: 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**

Der var med baggrund i verserende sager forslag om en opfriskning i fht. notatpligt, dokumentation, journalisering mv. Dette vil blive taget op på kommende personalemøder.