

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 24-09-2018

Mødedato Mandag d. 24. september 2018 kl. 11:30

Mødested Sundhedshuset 11.30-13.30

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Nyt fra afdelingerne.....	6
Nyt om arbejdsmiljø.....	7
Trivselsmålingen 2018.....	8
Forståelsen af Robuste Fællesskaber.....	9
Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesclip i 2018.....	10
Drøftelse af nye justerede personalepolitiske værdier.....	11
Synlighed af Vejle Kommunes værdier.....	14
Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED.....	15
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-1-18

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt. Da Trine havde behov for at forlade mødet tidligere var der enighed om at udsætte punkterne 6,7 og 8 til næste møde.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-1-18

Resume

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-1-18

Sagsfremstilling

Se sagsfremstilling under pkt. 4 - Nyt fra afdelingerne.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

-

Punkt 4: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-1-18

Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalesituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

Sagsfremstilling

Nyt fra Velfærdsstaben:

Knap er vi i mål med FSIII, før vi i organisationen skal begynde at tage hul på Fælles Faglige Begreber, der på samme måde som FSIII skal skabe et fælles sprog og dokumentationspraksis på tværs af drift og myndighed bare på det specialiserede område. Der er lavet en aftale med Lene Jellesen og Digitalisering & Analyse om, at Lene vil være projektlederen på implementeringen af FFB.

Budget 2019 står for døren, og der er indgået budgetforlig. Det betyder, at der i den kommende tid vil være en del opgaver i Staben forbindelse med udmøntning af selve forliget, og beskrivelse af konsekvenser, der hvor budgetforliget ikke omfatter de budgetforslag, som det enkelte fagudvalg sendte frem.

I august 2017 blev Økonomi og Stab sammenlagt til én fælles Velfærdsstab. Strukturæssigt skete der på daværende tidspunkt ingen ændringer, bortset fra, at Jan Hermansen 1 november 2017 blev ansat som chefkonsulent med det daglige personaleansvar for de medarbejdere, der var ansat i økonomiafdelingen. Der var således én fælles chef og 2 chefkonsulenter med personaleansvar for en defineret gruppe.

I forbindelse med at Jeanette Schjællerup fratrådte 1 maj, gav det anledning til at se på, om den interne struktur var hensigtsmæssig. Den proces er pt. i gang. Den 25 september præsenteres den fremtidige struktur for LokalMed Velfærdsstab og den 28 september præsenteres den samlede Velfærdsstab for den fremtidige struktur, der formelt vil træde i kraft fra 1 januar 2019.

Personalemæssige ændringer i Velfærdsstaben siden sidste møde i FagMED Velfærd Administration: Maja Enggaard Jensen er antropolog, og ansat i 3 måneders løntilskud som udviklingskonsulent. Sarah Munk Danmark er ansat som udviklingskonsulent pr. 1 juni. Lars Egeskov Pedersen er ansat som faglig konsulent pr. 1 juni. Randi Simonsen er ansat i Seniorjob, da Birgit Hjortsballe gik på pension. På sidste møde orienterede vi om, at der var ansat en analytiker i økonomi, med særlig fokus på ledelsesinformation til myndighed. Den kandidat vi havde ansat fik efterfølgende tilbudt en PHD stilling. Vi har derfor måtte genopslå stillingen, og har samtaler den 17. og 18. september.

Nyt fra Myndighed:

Hjælpe-middelteamet: Har rigtig travlt med at ligge om til FSIII. Samtidig er der i gang sat et større projekt med henblik på at nedbringe ventetiden på besøg. Det betyder, at rigtig meget 'plejer' er i spil og det trækker tænder ud – men det bliver rigtig godt, når det hele er implementeret.

Sundhedsfagligt team: Også her fylder FSIII rigtig meget. Borgerne i hjemmeplejen er ved at blive tastet og arbejdet forventes afsluttet inden jul. Den rehabiliterende arbejdsangang er ved at blive implementeret, og det tegner rigtig godt.

Handicap- og socialpsykiatrisk team: Her har der været en del udskiftning i medarbejdergruppen og det kan mærkes. §100 har fået ny besætning, Pia Jensen er fratrådt og to nye faglige konsulenter er kommet til. Alle borgersager bliver gennemgået med henblik på nedbringelse af merforbruget.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Det giver god mening at udsende orientering fra formand og næstformand / nyt fra afdelingerne forud for mødet. Indholdet vil på mødet blive drøftet hvis der er behov herfor / suppleret med de seneste nyheder. Der var enighed om at mulig orientering fremadrettet sendes ud skriftlig med dagsordenen.

Der er ansat 2 nye medarbejdere i Hjælpe-middelteamet. I Sundhedsfaglig team er der en del nyansættelser og en fratrædelse. Dette kræver ekstra ressourcer i en indkøringsperiode. Søren Skov Jensen er ansat i analytikerstilling pr. 1. november 2018.

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-1-18

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonference den 20. november 2018

Valg af AMIR pr. 1. januar 2019

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der gennemføres valg til Amir inden 1. november 2018 - med virkning fra 2019. Antallet af Amir i staben skal afklares. Der er venteliste til den kommende arbejdsmiljøkonference.

Punkt 6: Trivselsmålingen 2018

81.38.00-P35-1-18

Sagsfremstilling

Det er tidligere aftalt, at de handleplaner, der er udarbejdet for lokal MED Myndighed og lokal MED Velfærdsstaben, på baggrund af den gennemførte trivselsmåling, skal præsenteres til gensidig inspiration og drøftelse.

Formanden indstiller,

At handleplanerne for hhv. lokal MED Velfærdsstab og lokal MED Myndighed præsenteres. Det drøftes, om der er fælles fokusområder for arbejdet med trivsel.

Beslutning

Udsat

Punkt 7: Forståelsen af Robuste Fællesskaber

81.38.00-P35-1-18

Resume

På sidste møde, hvor Fag MED drøftede arbejdsmiljøberetningen for 2017 blev det besluttet at drøfte forståelsen af robuste fællesskaber på dette møde.

Formanden indstiller,

at Fag MED Administration Velfærd drøfter forståelsen af robuste fællesskaber.

Beslutning

Udsat

Punkt 8: Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2018

81.38.00-P35-1-18

Resume

Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2018

Formanden indstiller,

at behovet for anvendelse af uddannelsesklip drøftes i forlængelse af drøftelse af trivselsmålingen.

Beslutning

Udsat

Punkt 9: Drøftelse af 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 fejkultur
 - 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 værdiernes betydning på FagMED’s arbejdspladser drøftes, og beslutter den overordnede proces for forankring på området.

Beslutning

Et godt materiale. Positivt, at alle har adgang til at få udleveret værdierne. Taleboblernes konkretiserer værdierne. Begge dele medvirker til, at værdierne bliver mere nærværende. Der er desuden udsendt plakater og forslag til implementering af de personalepolitiske værdier til alle afdelinger. Fint at bruge forskellige virkemidler / kanaler til at understøtte implementeringen af værdierne.

Værdierne sendes til lokal MED - der er metodefrihed til fht. implementeringen - kan f.eks. ske på personalemøder, i forbindelse med MUS mv. Der er iværksat en proces i Myndighed.

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

personalepolitiske værdier udkast 12-06-18.pdf

Punkt 10: Synlighed af Vejle Kommunes værdier

81.38.00-P35-1-18

Sagsfremstilling

På hvilken måde er Vejle kommunes værdier synlige for den enkelte ansatte, hvorledes introduceres de og hvorledes implementeres de i hverdagen på forskellige niveau (politiske, driften, adm og ikke mindst borger), forståelse og tolkning.

Er der en ”rød tråd”/tydelighed ned gennem systemet? Kender vi medarbejder Vejle med vilje
Hvordan håndterer vi det? Skaber forståelser for værdisætning, arbejder ud fra værdisætning, fællesskabet.
Hvordan kan/skal vi arbejde med dette? En del af alle nyansattes introduktion f.eks på tværs af stillinger, faggrupper og ansættelses sted, i lighed med SBSYS, rundtur i byen,

Giver det udfordringer kommunikativt når borger konfronterer os med Vejle kommunes værdier og det kommunen gerne vil stå for? Hvordan styrker og udvikler vi den faglige kommunikation så vi skaber forståelser mellem borgers forståelse/tolkninger af Vejle med vilje eks. Frihed til at vælge, der kan opstå dilemmaer, da der i politikkerne også eks. er et serviceniveau som kan påvirke det frie valg/begrænse det frie valg. Arbejdsopgaven i hverdagen er den komplekse samtale, troværdighed, loyalitet overfor Vejle med Vilje, samtidig også være troværdig overfor borger, være borger og pårørendes ”advokat”. Fællesskabet mellem Vejle kommune og borger og ansatte skal være en styrke, vi er fælles om at..... ud fra vision, politikkerne, lovgivning, serviceniveau m.v.

At være administrativ medarbejder, betyder at vi er arbejdsredskabet og vores kompetencer er med til at udsætte og eller hindre slid.

Ligeværdigheden i dialogen mellem borger og medarbejder er højnet. Borgere muligheder for at tilegne sig viden om kommunens serviceniveau og indhente oplysninger til støtte/brug for egen sag er steget væsentligt.
I en travl hverdag kan det være en udfordring at skulle matche borgens informationsniveau og skabe rum til at fordybelse der med altid at kunne give kvalificeret rådgivning, vejledning og svar.

Formanden indstiller, 14. maj 2018, pkt. 9:
at synlighed af Vejle Kommunes værdier drøftes.

FagMED Administration Velfærd, 14. maj 2018, pkt. 9:
Der var en fælles forståelse af, at den røde tråd ikke altid opleves tydelig, og at, forforståelsen af værdierne er individuelt. Man kender værdierne, men ikke hvordan man udfører/efterlever dem i praksis. Værdierne skal være en del af kulturen.

Det besluttes at drøfte emnet igen til de næste møder. Hvordan arbejder vi med værdierne, med afsæt i de enkelte medlemmers eksempler fra hverdagen?

Formanden indstiller,

at fag MED Adm. Velfærd drøfter synlighed af Vejle Kommunes værdier med afsæt i de enkelte medlemmers eksempler fra hverdagen.

Beslutning

Drøftet. Vigtigt ikke at mixe serviceniveau og værdier. I Myndighed har man arbejdet med at synliggøre den røde tråd mellem den politiske vision og serviceniveau i forbindelse med Virksomhedsplanen. Medarbejderne oplever et dilemma i kontakten med borgere og pårørende, hvor serviceniveauet ikke kan indfri borgernes forventninger, der bunder i den politiske vision. Der er i Myndighed stor fokus på, at medarbejderne er klædt på til at håndtere dette - ved en systematisk introduktion til nye medarbejdere - og løbende opfølgning i afdelingerne. Hvis man som medarbejder oplever problemstillinger, kan der altid rettes henvendelse til nærmeste leder. De personalepolitiske værdier koblet til den politiske vision vil blive taget op, når den reviderede politiske vision er godkendt.

Bilag

personalepolitiske værdier udkast 12-06-18.pdf

endelig-vision-vejle-med-vilje-net

Punkt 11: Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED

81.38.00-P35-1-18

Resume

Punktet bruges til at samle op på de drøftelser, som direkte berører LokalMED under FagMED Administration Velfærd.

Formanden indstiller,

at relevante emner til behandling i lokal MED noteres.

Beslutning

Personalepolitiske værdier og den politiske vision når den bliver godkendt.

Punkt 12: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-1-18

Resume

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

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 10.12.2018

Formanden indstiller,

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

Beslutning

Pkt. 6 - 7 - 8 fra dette møde.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.01-P35-1-18

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.