

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 10-06-2020

Mødedato Onsdag d. 10. juni 2020 kl. 13:00

Mødested Teamsmøde kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	7
Velfærdsstabens trivsel.....	11
Budget og økonomi.....	12
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	13
Organisatorisk placering af ny tilsynskonsulent.....	14
Ny MED aftale.....	15
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendes.

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:

<http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/LokalMED-Stabe.aspx>

Formanden indstiller

at referatet godkendes

Beslutning

Referatet godkendes.

Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-44-20

Resume

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterer om, at Gudny forsætter i en permanent stilling som leder for udviklingskonsulenterne. Gudny går ned på 34 timer for at kunne være på Færøerne 2 måneder om året. Dette betyder ledelse på afstand i perioder, men vil ellers ikke være noget man vil mærke i dagligdagen. Gudny indkalder udviklingskonsulenterne til møde i morgen torsdag, hvor det offentliggøres. Trine sender herefter en mail ud til resten af staben. Trine forsætter ledelse af økonomi. Der er glæde over den ledelsesmæssige sammensætning, hvor er ses positivt på de forskelligheder ledergruppen repræsenterer.

Sarabs barselsvikar er ansat. Hun hedder Julie og starter i praktik, for så evt. at forsætte over i barselsvikariatet. Julie er nyuddannet antropolog, og har i forbindelse med sit speciale skrevet om de/vores udsatte borgere i Rosborg området. Sarabs har sidste dag inden barsel den 16.06. Julie starter efter sommerferien den 5.08.

Den ledige stilling efter Susanne, bliver der holdt møde om den 11.6 med hele Nexusteamet. Den ledige stilling efter Jesper vil der blive holdt møde om i uge 25. Begge stillinger forventes opslået inden sommerferien. Der vil der blive præciseret, hvilken profil man skal søge efter.

Ny frivillighedskoordinator, skal kobles på konsulent gruppen. Stillingen finansieres med politisk tildelte midler. Næstformanden har intet nyt at berette.

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
APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Karin orienterer om, at der ikke har været nogle arbejdsskader siden seneste møde. Der skal planlægges sikkerhedsrundring, der forventeligt først vil blive gennemført efter sommerferien, hvor alle er tilbage. I forbindelse med, at der nu vendes tilbage til Skolegade efter corona hjemsendelsen er der udarbejdet 2 ekstraordinære APV'er på kollegaer i risikogruppen.

Det drøftes, at man skal være opmærksom på fysiske arbejdsskader i fht. den lange hjemsendelse. Det er dog også vigtigt, at den psykiske del af, at være hjemsendt så længe er noget man er observant på.

Fremadrettet skal der i forbindelse med MUS samtaler være mere fokus på, hvordan den enkelte medarbejder trives bedst med at tilrettelægge sit arbejde.

Fraværssrapporten viser, at der er lidt flere sygemeldinger i år end de seneste år. Dette vurderes, at være pga. langtidssygemeldinger. I løbet af corona perioden, har der været meget få sygemeldinger generelt set.

Bilag

Fraværssrapport på Velfærdsstab - 2018-04.2020

Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:
at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.
at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.
at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress,

mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

Beslutning fra FagMED Administration Velfærd, 9. marts 2020, pkt. 7:

Indsatserne i arbejdsmiljøberetninger ligger sig meget op af hidtidige indsatser. Øvrig drøftelse vil evt. kunne ske i lokal MED udvalgene. Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter Arbejdsmiljøberetningen for 2019. På baggrund heraf har Lokal MED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø 2020 udpeges.

Beslutning

Indsatsområder blev drøftet. De fysiske arbejdsskader, som hidtil har været et fokus område, skal fortsætte. Der skal samtidig udvides til at have fokus på det psykiske, der kan komme som efterfølger af corona hjemsendelsen.

Er alle lige tilpasse i hjemmearbejde og virtuelle møder. Hvordan kan vi fremadrettet bruge de virtuelle møder på en måde, hvor det giver mening. Hvad er de positive effekter? Og er der nogle negative konsekvenser? Kan stress blive en konsekvens af tilbagevenden til den mere normale hverdag for nogle?

Der overvejes hvordan vi fastholder de gode erfaringer fra hjemsendelse med organisationens behov for øje? Der er bred enighed om, at alle er forskellige og der skal tages hensyn til den enkeltes situation

LokalMED Velfærdsstab kan helt overordnet tilslutte sig HRs arbejdsmiljøberetning, der b.la. indebære bæredygtige arbejdsfællesskaber. Dagsordnerne afdækker indsatsområderne godt, men hvordan håndteres det i hverdagen?

Fokuspunkterne, der er i LokalMED Velfærdsstab er der enighed om at drøfte løbende ved de kommende møder.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 6: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-44-20

Resume

Drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.
Hvordan er trivslen ift. corona situationen

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Det har været svært at drøfte den generelle trivsel pga. fysiske afstand. Det virker til, at man stille og rolig får et bedre indblik i de enkeltes trivsel nu, hvor flere vender tilbage. Det er vigtig, at alle er bevidste om at påtage sig ansvaret for egne og kollegers evt. psykiske gener. Den personlige opfattelse af corona kan være meget forskellig, og det er vigtigt at man respektere dette. Der gives udtryk for, at mange har fundet en positiv vej igennem hjemsendelsen, men at man samtidig er glad for nu at vende tilbage til en mere normal hverdag.

Under hjemsendelsen har ledergruppen løbende haft kontakt med medarbejderne, hvilket der blev udtrykt glæde over fra begge sider. Det har været med til, at man har følt sig set og hørt undervejs. Helt generelt er man blevet godt oplyst i løbet af hele perioder, også ved løbende opdateringer på mail og på intranettet helt centralt fra.

Det foreslås, at der på det kommende afdelingsmøde skal være en åben drøftelse af, hvad der virker og, hvad der ikke fungerer. Afdelingsmødet er den 27.08.

Punkt 7: 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 økonomien. Der skal laves nogle budget notater til den kommende budgetproces. Der er på nuværende tidspunkt ikke bedt om analyser på det administrative område, men der skal bla. kigges på anvendelsen af eksterne konsulenter., som indgår i økonomiaftalen mellem KL og regeringen. Der vil blive kigget på dette ud fra de tidligere analyser.

Opgørelsen fra sidste års analyse er udarbejdet forskelligt fra forvaltning til forvaltning.

Punkt 8: 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,

at forslag til reviderede retningslinier drøftes

Beslutning

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.

Bilag

Det gode arbejdsmiljø - Stress, Sygefravær, Mobning, Chikane og Vold

Forslag til ændring af arbejdsmiljø politik.docx

Punkt 9: Organisatorisk placering af ny tilsynskonsulent

81.38.00-P35-44-20

Resume

Den organisatoriske placering af stillingen som tilsynskonsulent ønskes drøftet. Tilsynsopgaven er grundlæggende en myndighedsopgave. I dag er tilsynsopgaven delt mellem Myndighedsafdelingen – der varetager tilsyn i hjemmeplejen, og Staben – der varetager tilsynsopgaven i forhold til plejecentre samt væresteder og beskæftigelsestilbud på det specialiserede område. Der er et ønske om at samle opgaven i én enhed, så der samtidig kan ske sparring, udvikling og læring på tværs.

Formanden indstiller,

at den organisatoriske placering af tilsynskonsulentstillingen drøftes.

Beslutning

Det ønskes at samle tilsynskonsulent stillingen i Myndighed. Man skal gerne komme ud som objektiv person, hvilket kan være en udfordring, hvis man samtidig sidder som faglig konsulent. Det er en myndighedsfunktion at føre tilsyn med de indsatser som bestilles via Myndighed. Derfor giver det god mening, at det også er en myndigheds funktion, der udføre tilsynet

Punktet blev drøftet, og der var generelt tilslutning til beslutningen.

Punkt 10: Ny MED aftale

81.38.00-P35-44-20

Resume

Der orienteres om den nye MED aftale, der er indgået den 27. februar 2020.

Sagsfremstilling

Fristen for at have de fremtidige lokal MED udvalg på plads er forlænget til 1. september – dvs. der skal der være styr på størrelserne på udvalgene – og fordeling af medarbejderpladserne.

Det er Hoved MED der skal godkende vores forslag til størrelse på udvalgene – og fordeling af pladserne. Der er lagt op til at størrelserne på de fremtidige Lokal MED udvalg som absolut udgangspunkt holder sig inden for de af forhandlingsorganets aftalte fordelingsnøgle og kriterier på såvel ledelse, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Når Hoved MED har godkendt vores forslag kan der foretages nyvalg af medarbejderrepræsentanter og lederrepræsentanter. – Hvis der er ændring i antal arbejdsmiljørepræsentanter i forhold til nuværende udvalg skal de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter vælge imellem sig – arbejdsmiljørepræsentanterne sidder til næste ordinære valg, som er i efteråret 2020.

Valg af ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vil fremadrettet ligge samtidig – dvs. næste gang 2022.

Jf. den nye aftale er der lagt op til at Lokal MED Velfærdsstab skal bestå af 1-2 ledelsesrepræsentanter, 4-6 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Formanden indstiller,

at processen for ny MED udvalg drøftes.

Beslutning

Der er lagt op til jf. hovedaftalen, at et LokalMED skal bestå af 1-2 ledelses repræsentanter, 5-6 medarbejder repræsentanter og 1 arbejdsmiljø repræsentant.

For at bevare de gode dialoger i LokalMed Velfærdsstaben ønsker man, at den nuværende sammensætning bevares. Det sikrer en god repræsentation, hvilket er vigtigt nu, hvor FagMED Administration er nedlagt.

Dette betyder 3 ledelsesrepræsentanter, hvilket er en mere end den nye aftale ligger op til. Der er enighed om, at det nuværende LokalMED fungerer godt.

Der blev drøftet, at man skal bruge LokalMED mere i dagligdagen, det skal gøres mere aktivt. Dette kunne eksempelvis ske via korte orienteringsmøder løbende.

Birgit kontakter Anita med henblik på godkendelse af den ønskede sammensætning hos HovedMED.

Bilag

Godkendt og underskrevet MEDaftale.pdf

Brev til FagMED vedr. valg til LokalMED og MEDpersonalemøder.pdf

Punkt 11: 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 07.10.2020:

Punkter:

Nyt koncept for orientering om status på budget.

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

Næste møde den 07.10.2020

Nyt koncept for orientering om status på budget – mere gennemsigtighed på økonomien og bedre indblik i stabens økonomi.

Punkt 8: Retningslinjer mobning, chikane, vold og krænkelse - endeligt

Skal man ha' større indsigt i opgaver på tværs af kompetencer – fremtidens kompetencer. Signe melder rammen ind for punktet.

Udvalget opfordres til at fremsende punkter.

Punkt 12: 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

Det årlige efterårsarrangement– vil blive drøftet i ledergruppen i uge 25.

Susanne Skovsendes afskedsreception ligger samme dag som sommerskole. Receptionen ligger om eftermiddagen, og det opfordres til man løser det ved at dele dagen op.