

REFERAT FagMED Senior d. 11-04-2019

Mødedato Torsdag d. 11. april 2019 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5, Skolegade 1, kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Arbejdsmiljø på Seniorområdet.....	4
Orientering ved formanden.....	5
Orientering ved næstformanden.....	6
Drøftelse af oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet.....	7
Udkast til delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane.....	8
Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær.....	9
Drøftelse af de nye justerede personalepolitiske værdier.....	12
Klip for ordinære medlemmer.....	15
Kommende sager til fagMED Senior.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-19

Resume

Referatet fra mødet den 20. februar 2019

Sagsfremstilling

Præcisering af referatteksten til punkt 6 vedr. forflytningskurser:

"Der vil blive arbejdet på en plan for forflytningskurser, således at der kommer et mere ensartet tilbud. Dialogen vil blive taget på de kommende møder for hhv. terapeuter på plejecentre og terapeuter i distrikter."

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat fag MED Senior 20.02.2019.pdf

Punkt 2: Arbejdsmiljø på Seniorområdet

81.38.01-P35-1-19

Sagsfremstilling

- Status på arbejdsmiljøhåndbogen - nedsættelse af arbejdsgruppe til revision af B-procedurer.
- Status på udarbejdelse af ny Røgpolitik - ved Joan Bihl-Nielsen
- Resultat af ekstern audit den 26.-28. februar og 5.-6. marts 2019 - i ØD2, ND2, Holmegården og Bakkeager.
- Ekstern audit den 2. og 3. oktober og 8.-9. og 10 oktober 2019.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hoved MED har nu godkendt ny arbejdsmiljøhåndbog. Revision af B-procedurene kan derfor nu iværksættes. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Diane, Helle Svestrup og Susanne Mondrup. Derudover finder Diane en ledelsesrepræsentant, der kan indgå i arbejdsgruppen.

Joan orienterede om processen omkring udarbejdelse af ny røgpolitik. Status er, at den nuværende røgpolitik er gældende, og at Vejle Kommune vil indgå i et partnerskab med Kræftens Bekæmpelse og Trygfonden om at arbejde imod en røgfri kommune i 2022. Arbejdsgruppens fremtidige fokus er dermed at finde indsatser der understøtter dette. Der var fra udvalget forslag om at udvikle tilbud om rygestop for medarbejdere - evt. ved at bruge erfaringer fra det tilbud borgere, der bliver indlagt på sygehus får.

Der er gennemført ekstern audit - der var generelt ros for gode tiltag, dog var der enkelte bemærkninger, som der er taget hånd om og enkelte forbedringsforslag, som kan medføre en forfinelse af de indsatser vi i forvejen gør. Der var en enkelt uacceptabelt bemærkning omkring omgåelse af anvendelse af sikkerhedssele. Det accepteres ikke, at færdselsloven ikke overholdes. Diane følger op i fht. sygefravær i ND, hvor det fremgår at de har haft gennemsnitlig 5 dage. Diane har efter mødet meldt tilbage at der skulle stå at distriktet har haft en fraværspå 4,68%

Til næste møde bedes udvalget overveje evt. ønsker til fokusområder til efterårets audit.

Bilag

Ekstern audit senior forår 2019

Punkt 3: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-19

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

Status på rehabilitering og FS3

Status på den attraktive arbejdsplads

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Rehab og FS III:

Alt plejepersonale er undervist i 5 dage. 2 dage Rehab, 2 dage FSIII og 1 opfølgingsdag.

Plejecentrene der var først på, er fulgt og viser at de langsomt tilpasser sig og at der udelukkende arbejdes i FSIII. Der pågår noget arbejde i forhold til at få målene og handlingerne målrettet borgerne.

Det rehabiliterende møde afholdes på plejecentrene og strukturen følges.

Fortsat fokus på Erna og Bents behov. Audit viser at det går den rigtige vej.

Efterfølgende er der undervist ernæringsassistenter, pedeller og husassistenter med kontakt til borgerne, for at de kan støtte op om borgerne. Kan de gå til hånde med småopgaver, kan de inviteres ind i helheden?

Distrikter

Er undervist sidst. Der følges pt. op på om alle data omkring mål med mere er tastet i FSIII, og at der ikke blot er sket en kopiering. Line og Lone er på samme rundtur som på plejecentrene og kommer og hjælper med at svare på spørgsmål og vejlede i FSIII.

Også her afvikles Rehab møder og med samme positive fokus på borgeren og det tværfaglige sigte.

Audit viser at der er et stykke vej endnu. Af samme grund er tilsyn i hjemmeplejen udsat til efteråret, således at alle distrikterne har en chance for at komme ordentligt i gang før der gås tilsyn.

Livskvalitetsmålingerne er kommet i gang på alle de nye borgere. De første spæde målinger viser at det virker. Borgerne oplever sig bedre i stand til at kunne det de ønsker sig.

Støtteværktøjer: rehab-arbejdsgangene, plakater med Erna og Bent, rehab plakaten, det sundhedsfaglige nyhedsbrev (som har erstattet rehab nyhedsbrev)

Den attraktive arbejdsplads:

Den nye styregruppe besluttede at der skulle laves en spørgeskema undersøgelse blandt nogle medarbejdere gående på deres oplevelse af hvad der er en attraktiv arbejdsplads.

Styregruppen besluttede på baggrund af det at arbejdsgruppen skal komme med et oplæg om ”sundhedsfremmende tiltag med et fællesskabsfremmende tiltag”. Arbejdsgruppen er indkaldt.

Der er afsat 800.000 kr. i 2019 og ca. det halve fremadrettet.

Folkemødet i Vejle er d. 7 + 8 juni.

Der skal skrives et nyt afsnit om forebyggelse af ensomhed i værdighedspolitikken og vi vil gerne invitere 2 medarbejderrepræsentanter til at deltage i oplæg og workshop om ensomhed ifm. Vejle Folkemøde fredag d. 7. juni kl. 12-14. Jette sørger for at melde 2 repræsentanter ind. Indbydelse udsendes sammen med referatet.

Punkt 4: Orientering ved næstformanden

81.38.01-P35-1-19

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

Sagsfremstilling

TR-dag 22. maj 2019

Sygefraværskonference 28. maj 2019

Sommerfest 20. juni 2019

MED-aftale

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette orienterede om de nævnte initiativer.

Der er afviklet en fælles temadag for ledere, medarbejdere og faglige organisationer som kickoff til udarbejdelse af en ny MED-aftale for Vejle Kommune. Der var en god drøftelse på dagen, hvor det bl.a. blev drøftet hvordan man sikrer, at MED-aftalen forankres i hele organisationen.

Punkt 5: Drøftelse af oplæg om hvordan vi i Vejle Kommune vil bruge TRIO samarbejdet

81.38.04-A00-1-18

Resume

HovedMED besluttede i december 2017, at nedsætte en arbejdsgruppe der skulle udarbejde et oplæg til hvordan vi, i Vejle Kommune, vil bruge TRIO-samarbejdet. Oplægget er vedhæftet i bilag.

Sagsfremstilling

TRIO samarbejdet er en anden måde at arbejde på, som supplerer og understøtter det etablerede og formelle MEDsystem.

TRIO-gruppernes opgave er at arbejde mellem de formelle MEDmøder og her forsøge at skabe en operationel og effektiv arbejdsgang ift. at sikre et velfungerende psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

TRIO-gruppens møder vil ofte være ad hoc-prægede og uformelle.

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

Kommunaldirektøren indstiller, 6. december 2018, pkt. 47:
at oplægget drøftes.

at oplægget sendes til MEDorganisationen til lokal drøftelse med henblik på styrkelse af det lokale samarbejde.

HovedMEDudvalg, 6. december 2018, pkt. 47:
Jens Ravn gennemgik kort oplægget.

Medarbejdersiden synes, at oplægget er landet rigtig godt. Dog skal der være stor opmærksomhed på, at både ledere og medarbejdere ved, hvad TRIO bruges til.

Jens Ravn svarede, at TRIOgrupperne arbejder mellem MEDmøder, og er med til at udmønte de beslutninger, som er taget i MEDudvalget.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om alle arbejdspladser skal arbejde i TRIO'er, uanset TR's dækningsområde?

Ledersiden svarede, at det skal man kun der, hvor det giver mening og hvor det passer ind i dagligdagen.

Medarbejdersiden spurgte ind til implementering af TRIO-samarbejdet?

Ledersiden svarede, at det sendes ud til ledere, TR og AMR med en præcisering af rollefordelingen mellem MEDudvalgene og TRIOgrupperne.

Derefter blev oplægget blev godkendt.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter retningslinierne for TRIO-samarbejdet.

Beslutning

Vejledning om TRIO arbejdet er godkendt i Hoved MED og er udarbejdet på opfordring fra personalet. Vejledningens indhold skal nu implementeres lokalt. Medarbejderrepræsentanterne kom på mødet med eksempler på hvordan TRIO samarbejdet fungerer, og indsatser, der er iværksat - her kan nævnes anvendelse af anerkendelseskort, ris/ros samt samarbejde med Netværkslokomotivet.

Bilag

Oplæg om TRIO-samarbejdet i Vejle Kommune HMED 120918

Punkt 6: Udkast til delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane

81.38.01-P35-1-19

Resume

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED ønsker at inddrage FagMED i formulering og implementering af de to nye delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane.

Sagsfremstilling

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen har lavet to udkast til delpolitikker, som de gerne vil drøfte i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

1 uge forud for mødet vil udkast til delpolitikker blive fremsendt.

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen har lavet to udkast til delpolitikker, som de gerne vil drøfte i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

1 uge forud for mødet vil udkast til delpolitikker blive fremsendt.

På mødet den deltager Joan Bihl-Nielsen, Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen fra kl. 14-14.30.

Formanden indstiller,

at FagMED Senior drøfter fremsendte udkast på baggrund af oplæg og spørgsmål på mødet

Beslutning

Joan, Britt og Lisa orienterede om baggrunden for at udarbejde de 2 delpolitikker og deres indhold og fokus. En ny vejledning fra arbejdstilsynet vil blive indarbejdet i delpolitikkerne.

Fag MED Senior anerkendte vigtigheden af at have gode redskaber til håndtering af problematikker omkring vold, trusler, mobning og chikane. Det anbefales, at koble politikkerne til de personalepolitiske værdier ligesom det vil være hensigtsmæssigt med en direkte henvisning til de gældende retningslinier.

Det blev anbefalet at anvende bisiddere i forbindelse med svære samtaler for at sikre forståelsen af kommunikationen. Det er vigtigt med en forventningsafstemning omkring kommunikationskulturen på den enkelte arbejdsplads - og at introducere nye medarbejdere hertil. Vigtigt at have værktøjer og metoder til at få udfordringer italesat løbende. Det vil være forskellig kultur fra arbejdsplads til arbejdsplads, og der skal være plads til alle. Man har selv et ansvar for at sige fra. De tillidsvalgte skal fungere som garanter for en ordentlig tone. Ledelsen har ledelsesretten og kan derved træffe beslutninger om opgaver der skal løses, men skal naturligvis være opmærksomme på måden hvorpå det gøres.

Bilag

Delpolitik vold og trusler, udkast.pdf

Delpolitik mobning og chikane, udkast.pdf

Arbejdstilsynets vejledning.pdf

Punkt 7: Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

81.28.00-P20-2-18

Resume

HovedMED nedsatte 27. maj 2016 en arbejdsgruppe med det formål at kigge på, om vores nuværende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær skulle revideres, vedtaget 27. februar 2009.

Arbejdsgruppen har haft stor fokus på, at det i retningslinjerne som virker skal bevares. Der er udarbejdet udkast til nye retningslinjer, hvor et nyt samarbejde med Jobcentret om tidlig indsats er indarbejdet, ligesom der er udarbejdet udkast til grafisk oversigt over retningslinjerne.

Koncern HR er ligeledes i gang med at udarbejde skabeloner i forbindelse med sygefravær. Vedhæftet sagen som bilag er nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær, forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt.

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED 27. maj 2016 havde til formål at kigge på nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær. Vores retningslinjer skal stå mål med de øgede krav der stilles, både i samarbejde med Jobcentret men også i forhold til den efterhånden omfangsrige praksis på forskelsbehandlingsområdet, her tænkes særligt på arbejdsgivers pligt til at iværksætte tilpasningsforanstaltninger for at fastholde handicappede medarbejdere til arbejdspladser. Endvidere kan nævnes den efterhånden omfangsrige praksis på området, som hele tiden rykker grænserne for, hvornår en person kan ses sig omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED, Koncern HR, personalekonsulenter fra hhv. Børn & Unge og Velfærd og fra Jobcentrets sygedagpengeafdeling.

1. Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Retningslinjerne er udarbejdet i et skema, som illustrerer hvem der har hvilke opgaver ved håndtering af en sygemeldt medarbejder, bl.a.:

- Leders opgave til at sikre, at arbejdspladsen fungerer driftsmæssigt forsvarligt,
- Medarbejderens opgave om at medvirke til raskmelding v. initiativer fra arbejdsgiver,
- Arbejdspladsens støtte til den sygemeldte medarbejder, og
- Tillidsrepræsentantens opgave til at deltage i sygesamtaler, hvis medarbejderen ønsker det.

I retningslinjerne er proceduren ligeledes opstillet i et skema. Hvad skal der ske og hvordan; "Eksempelvis at leder ved gentagne fraværperioder ved en uformel omsorgssamtale med medarbejderen kan være nysgerrig på årsagen."

2. Grafisk oversigt - "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Formålet med den grafiske oversigt er at tydeliggøre hvornår, hvad og hvordan leder skal håndtere en sygemelding. Illustrationen har ligeledes det formål at gøre det gennemsigtigt for både medarbejder og leder, hvad der skal ske ved en sygemelding og hvornår.

Den grafiske oversigt kan stå alene, og retningslinjerne vil være et redskab til at udfylde oversigten.

En sygemelding håndteres med følgende intervaller:

- 1. fraværsdag
 - Medarbejderen sygemelder sig efter retningslinjer
- 3. fraværsdag/3 perioder inden for et halvt år/Mønster
 - Telefonisk kontakt eller uformel omsorgssamtale med medarbejderen
- 10.-16. fraværsdag
 - 1. sygesamtale afholdes

- Løbende efterfølgende
 - Der indkaldes løbende til sygesamtale afhængig af sygdommens karakter.
 - Det vurderes løbende om driften og medarbejderne kan "holde" til fraværet

Ved hver kontakt mellem medarbejder og leder er det illustreret, hvad lederen skal tage stilling til - hvornår man eksempelvis skal overveje at indhente dokumentation for fraværet, inddrage TR eller AMR, eller om Jobcentrets fastholdelseskonsulent skal inddrages. Det er ligeledes med taleboble illustreret hvilke spørgsmål, som lederen kan stille.

3. Standarder/Skabeloner Under udarbejdelse.

Den videre proces
Der arbejdes videre med de tiltag og indsatser, som endnu ikke er færdiggjort.

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Sagen er udsat fra mødet 12/9 2018.

Kommunaldirektøren indstiller, 6. december 2018, pkt. 41:
at forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt drøftes og godkendes.

at proces for forankring af retningslinjerne i hele organisationen drøftes.

HovedMEDudvalg, 6. december 2018, pkt. 41:
Thrine Nørgaard redegjorde for forslaget til nye reviderede retningslinjer med udgangspunkt i den grafiske oversigt "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Medarbejdersiden spurgte ind til den løbende vurdering efter 3-4 måneder, hvad er anerledes end tidligere, det afspejler den nuværende praksis?

Ledersiden svarede, at på nuværende tidspunkt er det en ledelsesinstruks, at vurderingen skal tages efter 3-4 måneder. Målet er at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Fremadrettet har ledelsen et ønske om fælles retningslinjer på området.

Medarbejdersiden foreslår, at formuleringen "Vurdér løbende og senest efter 3-4 mdr. om driften kan "holde" til fraværet i det konkrete tilfælde" ændres, da det for den sygemeldte har en dårlig indvirkning at sætte sygefraværet op mod driften. Kunne en formulering være, at fastholdelse vurderes senest efter 3-4 måneder?

Ledersiden oplyste, at sætningen "af hensyn til driften" bunder i den personalejuridiske saglige grundlag for opsigelse.

Medarbejdersiden spurgte ind til om TR eller AMRs inddragelse var som bisidder?

Britt Zabel Nielsen svarede, at det skal fremgå tydeligt i indkaldelsen til samtalen, at medarbejderen opfordres til at have en bisidder med til samtalen.

Når TR og AMR er nævnt i oversigten, er det en opfordring til inddragelse, når det er relevant eller aftalt ved lokale aftaler, for at bibeholde det værdifulde samarbejde i TRIO-gruppen, og for at drøfte arbejdsmæssige forhold, der generelt kan have betydning for fraværet.

Thrine Nørgaard orienterede om, at de nye retningslinjer vil blive forankret ved forvaltningsvise informationsmøder for TRIO, for at sikre, at retningslinjerne kommer til at virke. Derudover vil de blive præsenteret for de faglige organisationer og på Sygefraværskonferencen 25/4 2019.

Medarbejdersiden bakkede op om forankringen.

Retningslinjerne blev vedtaget, dog således at vurderingen efter 3-4 måneders fravær indgår i første sætning, og at fjerde sætning udgår. Den endelige grafiske oversigt er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at Fag MED drøfter de reviderede retningslinier og tidsfrister for håndtering af sygefravær.

Beslutning

Britt orienterede om processen ved udarbejdelse af de nye retningslinier for håndtering af sygefravær og gennemgik reglerne herfor. Hensigten med reglerne er, at de skal være et redskab til at sikre omsorg for den sygemeldte medarbejder. Der er gode erfaringer med at inddrage jobkonsulenten tidligt. Der er udarbejdet nye og forbedrede adviseringsmails om fravær til lederne, der er adgang til fraværskort i rollebaseret indgang, der giver et godt overblik over fraværperioder og der er udarbejdet skabeloner, der kan bruges i forbindelse med referater fra fraværssamtaler. Ros til arbejdsgruppen for det udarbejdede materiale.

Bilag

Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Nugældende retningslinier for håndtering af sygefravær 2009

Grafisk oversigt - Hvordan håndteres en sygemelding - godk. på HovedMED 061218

Punkt 8: Drøftelse af de nye justerede personalepolitiske værdier

81.38.01-P35-1-19

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 fejlkultur”, samt ”inddrager borgerne” i den sidste sætning under ”Spil hinanden gode”.

Der var enighed om at fastholde ”højt til loftet og sund fejlkultur” 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, 19. september 2018, pkt. 8:

at værdiernes betydning på FagMED’s arbejdspladser drøftes, og beslutter den overordnede proces for forankring på området.

FagMED Senior, 19. september 2018, pkt. 8:

Orientering om processen blev taget til efterretning. Plakater, foldere og inspiration til hvordan arbejdspladserne kan arbejde med de personalepolitiske værdier er udsendt til arbejdspladserne. Det er den enkelte arbejdsplads/TRIO-gruppens ansvar at få værdierne sat i spil, f.eks. som en del af MUS/GRUS, personalemøder, opfølgning på lokal MED. Der gives status på arbejdet med værdierne til Fag MED Senior i foråret 2019.

Formanden indstiller,

at områderne giver en status på arbejdet med implementering af de nye personalepolitiske værdier.

Beslutning

Alle områderne har værdierne i spil på forskellig vis. Værdierne kan være drøftet på personalemøder, evt. enkeltvis for at opnå en fælles forståelse af værdierne - og folderen er efterfølgende anvendt i praksis. Der er bl.a. nedsat kulturudvalg, der skal styrke fællesskabet. Der er kageklub, gåture med madpakker, biografture mv. Der er i hverdagen opmærksomhed på anerkendelse, at italesætte de ting, der fylder og at spille hinanden gode.

Punkt 9: Klip for ordinære medlemmer

81.38.01-P35-1-19

Resume

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle ordinære medlemmer af MED udvalget ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Ledere/medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen, har ret til 2 dage pr år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 20. februar 2019, pkt. 8:
at klip for ordinære medlemmer i 2019 drøftes.

FagMED Senior, 20. februar 2019, pkt. 8:
Udsat. På næste møde medbringes gode ideer til indhold på en temadag.

Formanden indstiller,

at klip for ordinære medlemmer i 2019 drøftes.

Beslutning

Der var forslag om at sætte arbejdspress på dagsordenen og at der på temadagen er oplæg om arbejdspress og de mekanismer, der træder i kraft, og med efterfølgende drøftelser af hvordan arbejdspresset håndteres. Der kan nedsættes en arbejdsgruppe, der får ansvaret for dagens program. Der var forslag om at lokal MED får mulighed for at deltage på dagen. Punktet drøftes igen på mødet i maj 19.

Punkt 10: Kommende sager til fagMED Senior

81.38.01-P35-1-19

Resume

Næste ordinære møde er den: 14. maj 2019:
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres

Beslutning

Efterårets audit - forslag til fokusområder.
Arbejdsmiljødrøftelse
Klip for ordinære medlemmer.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.01-P35-1-19

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der er Ænske om at medlemmer af udvalget får navneskilte til bordet, som kan medbringes på møderne.