

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 30-09-2021

Mødedato Torsdag d. 30. september 2021 kl. 08:00

Mødested LæringsCenter Brejning, Jagtstuen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00.....	3
Godkendelse af referat fra mødet d. 19. maj 2021 - kl. 09:00-09:05.....	4
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15.....	5
Organisationsændring Center Døgn og ny MEDstruktur - kl. 09:15-09:30.....	6
Orientering om budgetlægningen 2022-2025 - kl. 09:30-10:00.....	7
Drøftelse af dialogmødet med VU - kl. 10:00-10:40.....	8
TeamEffect - kl. 10:40-11:00.....	9
Klippekort - 11:00-11:15.....	10
Eventuelt - kl. 11:15-11:30.....	11
Kommende punkter.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der er fælles formøde kl. 08:00-09:00 for afklaring af dagsordenen.
FagMED mødet starter kl. 09:00.

Formanden indstiller,
at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet d. 19. maj 2021 - kl. 09:00-09:05

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Referatet kan ses på: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=bdb519dc-38ba-44c9-8175-9ca868e0d78a>

Formanden indstiller, :
at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Velkommen til ny medarbejderrepræsentant Viola Gram.

Der orienteres om:

-

Formanden indstiller,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Viola har meldt afbud. Annette Valentin deltager i stedet og bydes velkommen.

Næstformanden orienterer at:

- HovedMED har besluttet, at alle ansatte i VK kan få influenzavaccinen på kommunens regning.
- procedureaftale for lønforhandlinger er på plads, og kan bruges fra november.

Økonomiudvalget har besluttet, at bruge overskydende AUB-midler på 3.6 mio. kr. til de rekrutteringsudfordringer, som kommunen står overfor.

Halvdelen er øremærket SOSU, sygeplejersker og socialpædagoger i tæt dialog med Velfærd og B&U. De resterende midler skal bruges på kommunen som helhed.

Punkt 4: Organisationsændring Center Døgn og ny MEDstruktur - kl. 09:15-09:30

81.38.00-P35-29-21

Resume

Center Døgn har lavet en organisationsændring som træder i kraft pr. 1.11.2021. I den forbindelse er der lavet forslag til ændring i MEDstrukturen, som skal tilpasses den nye ledelsesstruktur.

Sagsfremstilling

Center Døgn har lavet en organisationsændring, som træder i kraft pr. 1/11 2021, hvor de går fra et samlet Center Døgn til en opdeling af Center Døgn i to centre, Sukkertoppen og Tinghøj med hver deres leder. Det betyder, at MEDstrukturen skal tilpasses den nye ledelsesstruktur.

Forslag til sammensætning på Sukkertoppen er 2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant og på Tinghøj 2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

HovedMED skal på mødet d. 22.9. drøfte og godkende Center Døgns forslag til ændring fra et samlet LokalMED til 2 separate LokalMED for henholdsvis Sukkertoppen og Tinghøj. FagMED Voksen orienteres om beslutningen på mødet d. 30.9.

Størrelsen på de 2 LokalMED følger fordelingsnøglen, som fremgår af vedhæftede bilag 1 til MEDaftalen. Den aktuelle oversigt over MEDstrukturen er på Intra under MED og Arbejdsmiljø.

Formanden indstiller,

at at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Formanden orienterer, at opdelingen af Center Døgn har været en lang proces i samarbejde med LokalMED og Center Døgns ledere. Der var stillet forskellige scenarier op ift. hvordan den nye organisation skulle se ud, og alle var enige om den ændring, man er endt op med. Den nye organisationsændring træder i kraft d. 1. november 2021 og der er ansat to nye centerledere på hhv. Sukkertoppen og Tinghøj/Sønderåen/Pilebo. Rikke Gylling Jensen bliver stedfortræder på Sukkertoppen, og Katarina Vinding bliver stedfortræder på Tinghøj.

I forbindelse med opdelingen af Center Døgn, skulle MEDstrukturen også tilpasses og godkendes af HovedMED. Indstillingen lød på 2/4/1 på Sukkertoppen og 2/4/2 på Tinghøj/ Sønderåen/Pilebo, og blev godkendt i HovedMED d. 22. september.

Den nye MEDstruktur sendes i høring i LokalMED d. 13. oktober.

Organisationerne udpeger TR, og der tages udgangspunkt i antallet af fagområder. Såfremt der ikke er nok TR, kan man udpege en medarbejder fra samme fagområde.

Ift. AMR, så vælges der ud fra dem, der er AMR i dag. Der er 3 AMR i alt, og de fortsætter i de nye LokalMED.

Medarbejdersiden undrer sig over, at det bliver præsenteret på HovedMED til endelig beslutning inden det har været på dagsordenen i FagMED. Yderligere er det ikke tydeligt for medarbejderne ude lokalt, at der har været en direkte drøftelse af sammensætningen af de fremtidige LokalMED efter organisationsændringen

Medarbejdersiden vil gerne, at der fremadrettet er et større fokus på at procedurerne følges efter de indgåede aftaler.

Bilag

MEDoversigt August 2021 - Bilag 1

Punkt 5: Orientering om budgetlægningen 2022-2025 - kl. 09:30-10:00

81.38.00-P35-29-21

Resume

Budgetforslag 2022-2025 behandles af Byrådet 1. gang 8/9 2021 og 2. gang 6/10 2021. Oplæg til budget i balance blev præsenteret for Byrådet på et temamøde 30/8 2021 og for HovedMED 1/9 2021.

Deltager i behandlingen

Trine Kragelund vil på mødet give en status vedr. budgetlægningen 2022-2025.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Trines oplæg vedhæftet.

- Man kommer til at bruge 2021/2022 på, at lave en analyse af Tinghøj ift. hvor mange pladser der er behov for og hvordan fremtidens Tinghøj skal se ud. Udfordringen er, at der er så mange komplekse borgere et sted, og overvejelserne går på, om det måske skal deles og placeres et andet sted.
- Peer – der er afsat midler til Peer for 2022-2024. Allerede i januar 2023 skal der ansøges om midler igen.
- Café Pap – forventer en afklaring i november, når man har udmøntningsplanen på plads.

Punkt 6: Drøftelse af dialogmødet med VU - kl. 10:00-10:40

81.38.00-P35-29-21

Sagsfremstilling

Den 26. april 2021 var FagMED Voksen Drift inviteret til et dialogmøde med Voksenudvalget. Der ønskes en drøftelse af:

- Mødets indhold - hvad var det for et indhold vi havde med?
- Struktur - hvordan greb vi det an?
- Forslag til næste gang - hvad kan vi gøre bedre?

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Medarbejdersiden er glad for at have fået mulighed for et dialogmøde med politikerne, og ønsker at fortsætte med møderne.

Desværre er der en oplevelse af, at mødet var præget af, at det var på teams. Det var svært at have en dialog, og mødet var meget styret af de spørgsmål, som medarbejdersiden skulle levere ind. Man ville hellere have haft mulighed for at indsende et overordnet tema (fx rekruttering), som ville kunne åbne op for flere spørgsmål.

Forslag til næste gang:

- Invitere politikerne til at komme ud på bostederne skiftevist.
- 3 emner var for meget og det blev for overfladisk – vælg 1-2 (max) næste gang
- Høre om deres ambitioner og visioner for området, bl.a. hvor er Vejle på vej hen ift. kan og skal opgaver, udsatte borgere, m.m.? Hvad med misbrugsbehandling og børn i misbrugsfamilier, som ender i vores områder? Vi er der til at klæde dem på.
- Næste gang er det et nyt udvalg, vi møder. Hvad vil de bruge udvalget til? Hvad vil de bruge FagMED Voksen til?
- Leder- og medarbejdersiden skal hjælpe hinanden med at kvalificere mødet og spørgsmålene til næste gang. Der aftales, at sætte punktet (Forberedelse til politisk dialogmøde) på dagsordenen inden mødet med politikerne.

Punkt 7: TeamEffect - kl. 10:40-11:00

81.38.00-P35-29-21

Sagsfremstilling

Voksenområdet i Vejle Kommune har nu brugt TeamEffect i næsten 2 år, og det er tid til at lave en evaluering. Der orienteres om evalueringsprocessen, og der ønskes en drøftelse af det videre forløb med TeamEffect ift. om der skal arbejdes videre med systemet eller om der skal findes en anden måde at arbejde med arbejdsmiljø på.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og at FagMED Voksen drøfter fremtidig brug af TeamEffect.

Beslutning

Formanden orienterer om, at HR ikke har kapacitet til at lave en evaluering af TeamEffect, og hun har derfor været ude og spørge i sit område, hvordan det har været med TeamEffect og hvad man påtænker man gør fremadrettet.

Centerboligerne:

Det er ikke alle, der bruger TeamEffect, men dem der gør, giver det rigtig god mening. De oplever at app'en er med til at "afgifte" dem, og at det øger deres trivsel. Det ville være ærgerligt, hvis det blev besluttet, at man ikke kan bruge TeamEffect, hvis ikke alle er med.

Stof:

Ca. 1/3 bruger det ikke, 1/3 glæder sig til at stoppe, og 1/3 giver det rigtig god mening. Man har ikke brug for det på det dagområdet, men det giver rigtig god mening ift. herberget, hvor man ikke er tæt på lederen. Man fortsætter, der hvor det giver mening.

På Karriereværkstedet bruger man TeamEffect rigtig meget. Det er et godt ledelsesmæssigt arbejdsredskab, men hvis man skal vælge noget andet fra økonomisk, så bliver TeamEffect valgt fra.

På Spurvetoften ønsker man at fortsætte, men der er stor forskel på, hvordan det bliver brugt, og stor forskel på ledernes tilbagemeldinger. Man kan nogle gang få følelse af, at man udfylder noget forgæves.

Ledersiden understreger vigtigheden af muligheden for TeamEffect både ift. signalværdien til eksisterende medarbejdere, at vi tager trivslen alvorligt, men også ift. rekrutteringen af kommende medarbejdere. Det er et proaktivt og handlingsorienteret værktøj, som kan få medarbejder tæt på leder. Formålet er, at sikre den løbende trivselsmåling, øge trivslen og mindske sygefraværet.

Medarbejdersiden er enig, men pointerer at det hele falder til jorden, hvis lederen ikke følger op på det. Samtidigt er det også vigtigt, at kollegaerne er omsorgsfulde og passer på hinanden, hvis man opdager at en kollega ikke har det godt. AMR har også en opgave i det her. De skal kunne mærke efter og spørge ind til kollegaerne, og gå til lederen med bekymringen. Det er ikke kun TeamEffect der påvirker trivslen, men sammensætningen flere forskellige ting/tiltag.

Der aftales, at cheferne tager snakken med centerlederne ift. evaluering (decentralt) og fremtidig brug af TeamEffect.

Punkt 8: Klippekort - 11:00-11:15

81.38.00-P35-29-21

Sagsfremstilling

Før coronaen havde arbejdsgruppen planlagt, at Klippekortmodulet skulle bruges på at arbejde med implementering af delpolitikker. Arbejdsgruppen har dog siden besluttet, at arbejde med et andet emne som idag er meget mere aktuel for vores område: "Rekrutteringsudfordringer og fastholdelse".

Arbejdsgruppen orienterer kort om overvejelserne bag valget af det nye emne.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Arbejdsgruppen har i samarbejde med Flemming fra HR planlagt Klippekortdagen med emnet "Rekrutteringsudfordringer og fastholdelse".

Der vil være fokus på skabelse af indre motivation og brug af egne styrker ift. psykisk robusthed og mindset.

Punkt 9: Eventuelt - kl. 11:15-11:30

81.38.00-P35-24-17

Sagsfremstilling

Opfølgning på de sidste pladser i FagMED.

Beslutning

- Opfølgning på de sidste pladser i FagMED – Irena tager den med Anita fra HR.
- Faglig stolthed har besluttet at tilbyde FagMED op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal lave et par forslag til, hvad det kunne være. Arbejdsgruppen består af Lone Espersen og Anne-Dorthe.

Oplæg på næste FagMED møde.

- Anne-Dorthe ønsker at komme rundt på centrene igen for at se hinandens områder. Dette accepteres.
- Peter Larsen bliver formand for FagMED Voksen Drift fra 2022. Han ønsker at det her forum skal handle om dialog, samarbejde og kvalificering. Peter er klar over, at der er en strukturel udfordring ift. at det er to områder, og at ikke alt er lige relevant for alle. Derfor ønsker han medarbejdersidens hjælp ift. at få det her til at fungere og at alle tager ansvar og stempler ind. Balancen mellem orientering og indflydelse kan ikke undgås, men sammen kan vi blive bedre til at strukturere dem.

Peter forestiller sig, at FagMED skal turnere rundt på bostederne, og ønsker navneskilte på bordene.

Til første FagMED møde i 2022 ønsker han, at alle forbereder sig på at præsentere sit perspektiv ind i FagMED ift. dialog, samarbejde og prioritering. Hvad kan vi gøre bedre?

Punkt 10: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Beslutning

- Forberedelse til politisk dialogmøde
- Drøfte fremtidig FagMED på 1. møde i 2022