

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 18-03-2021

Mødedato Torsdag d. 18. marts 2021 kl. 08:00

Mødested Microsoft Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og formøde - kl. 08:00-08:55.....	3
Godkendelse af referat fra mødet d. 4. december 2020 - kl. 08:55-09:00.....	4
Trivselsmåling 2021 - kl. 09:00-10:30.....	5
Velfærd i bevægelse - kl. 10:30-11:00.....	7
Røgpolitik - kl. 11:00-11:15.....	9
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:15-11:25.....	10
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	11
Kommende punkter.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og formøde - kl. 08:00-08:55

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

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet d. 4. december 2020 - kl. 08:55-09:00

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Referatet kan ses på: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=b133b37b-e074-4f2d-8ad7-e1cbc23a626d>

Formanden indstiller, :
at referatet godkendes.

Beslutning

Formanden byder Jeanette Nørgaard velkommen. Jeanette er den nyvalgte AMR i FagMED Voksen.

Referat godkendt.

Punkt 3: Trivselsmåling 2021 - kl. 09:00-10:30

81.38.00-P35-8-21

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen for Voksendrift vil blive gennemgået af Koncern HR med henblik på, at få et fælles billede af, hvordan det står til med trivslen generelt. Efterfølgende vil der blive dykket ned i, hvad der specifikt kendetegner trivselsmålingen i Handicap drift, og hvad der kendetegner trivselsmålingen i Social & Psykiatri. Der vil blive lagt op til en drøftelse af, hvilke fælles temaer, som FagMED kan arbejde videre. Der er bl.a. spurgt ind til COVID-19, og hvad den har betydet for trivslen, og her kunne der godt være noget for FAGMED at arbejde med. Efter oplægget vil der blive mulighed for dialog om målingen.

Deltager i behandlingen

Malene Priess Larsen og Flemming Madsen fra HR.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og at sagen drøftes.

Beslutning

Formanden byder Flemming, Malene og Anne Mette Lund velkommen. Anne Mette er med på en lytter i dag for at få samme indflyvning som FagMED.

Trivselsmålingen tages meget seriøst, skal analyseres, og der skal handles på den.

På sigt vil man kunne søge nogle puljer, og det foregår ved at formandskabet i samarbejde med HR gennemgår ansøgningerne, og beslutter hvem der får tildelt midler.

Inden Flemming går i gang med at gennemgå rapporten, orienterer han kort om, at der stort set er den samme spørgeramme som i 2018 med et par ekstra spørgsmål, samt mulighed for kommentarer med fokus på temaer, man gerne vil have drøftet og et særligt felt til Covid-19 kommentarer.

Flemming gennemgår trivselsrapporten for FagMED Voksen. Svarprocenten er rigtig høj (91,2%) og det er overordnet en rigtig flot rapport med fremgang på stort set alle parametre.

Vigtige opmærksomhedspunkter for FagMED Voksen:

- Spørgsmål 4: Arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde på min arbejdsplads
- Spørgsmål 5: Vi løser konflikter på en retfærdig måde på min arbejdsplads
- Spørgsmål 8: Jeg kan for det meste nå det, der forventes af min ift. mine arbejdsopgaver

Ovenstående spørgsmål viser alle en fremgang fra 2018 til 2021, ligger dog stadig lavere ift. de andre spørgsmål.

Der skal være særlig fokus på vold og trusler, mobning, og uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer og ledere. Ligeledes særlig fokus på opfølgning på disse.

Opsamling

Dét der går på tværs:

Emner der (muligvis) går på tværs af Handicap – drift og Social og Psykiatri som mulige indsatsområder:

- Retfærdigheden (opgaver og konflikter)
- Arbejdspres / belastning
- Ledelsens fokus på trivsel
- Covid19 – håndteringen

Dér hvor der kan være særlige udfordringer:

- Vold og trusler fortsat højt – kontinuerligt arbejde uanset hvad
- mobning fra kollegaer og egen leder.
- Uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer
- Opfølgning på ovenstående

Proces

13/4

- Ansøgningsfrist for indstilling af arbejdspladser?

19/4

- Opfølgingsgruppen beslutter, hvilke arbejdspladser, der får midler

Uge 16

- Besked om tildelingen til formand/næstformand

FagMED's formand informerer egne arbejdspladser om resultatet af tildelingen af midlerne.

TRIO'erne i de enkelte afdelinger kommer til at gennemgå egne rapporter, og de bestemmer, hvad man vil gå videre med.

Gruppearbejde og besvarelse af spørgsmål

TR gruppe

1. Arbejdsglæden er høj - på trods af corona. Der er fremgang på alle parametre. Der er nedgang på vold og trusler.
2. Udfordring ift. manglende opfølgning på fx vold og trusler, og det at retfærdigheden scorer så lavt, som den gør – en del af social kapital, som er vigtig for arbejdsglæden.

3.

Positiv forundring over at svarprocenten er så høj.

4.

Sprunget over pga. tidsmangel.

5.

Der skal være fokus på opfølgning og retfærdighed.

AMR gruppe

1. Stor tilfredshedskonstatering og høj svarprocent. Der er nedgang på vold og trusler selvom vi registrerer mere. Dejligt at kollegaerne gerne vil hjælpe, men hvad betyder det? Er det at der bliver byttet vagter fx eller er det at kollegaer hjælper med større emner, som måske ligger hos ledelsen? Vi skal dykke ned i det og være nysgerrige på, hvad der ligger i svarerne.
2. Opmærksomhedspunkterne ligger ved spørgsmål nr. 3, 4, 5, og 8
3. Ved spørgsmål nr. 11 viser spredningstabellen, at der er 101 der svarer "ved ikke" om man er stolt af sin arbejdsplads.
- 4.
5. Tillid og retfærdighed

Ledergruppen

- Hvilke gevinster har vi haft i coronaperioden? Ledelse og nærvær - brug af teams? Hvad har vi vundet, som vi aktivt vil tage med videre?
- Vold og trusler skal adresseres uanset hvad – konstant battle. Tillid og retfærdighed skal have opmærksomhed, og hvordan opleves det forskelligt?
- Nærmeste leder har stor betydning for afdelingstrivsel. Vigtigt at kigge på de steder med laveste score.
- Opfølgning – bliver der fulgt op? Opfølgning kan opfattes forskelligt. Der kan være opfulgt, men man er måske ikke enig i resultatet. Vigtigt at forventningsafstemme med "anmelderen". Ligeledes vigtigt at lederen får kendskab til situationen. Man kan ikke følge op på noget, man ikke har kendskab til.

Vi skal både have fokus på de mindre grønne punkter, men også på de meget grønne, som skal vedligeholdes. Der skal ligeledes kigges på kommentarerne – hvilke invitationer er der sendt til os dér?

FagMED har en vigtig rolle ift. at arbejde med trivselsmålingen og trivselsindsatserne, og ift. at gå ud og sprede en kampgejst, samt italesætte at selvom det til tider kan være svært, så har trivselsmålingen vist et rigtig flot resultat.

Birthe og Peter kvitterer for stor svarprocent og takker for den gode trivselsrapport.

Anne Mette afslutter med sige, at Vejle Kommune har en systematisk opfølgning på trivselsmålingerne, som gør at vi lykkes med at få så gode rapporter i hele Vejle Kommune. Det vigtigste er, at vi tager læring af trivselsrapporterne og -indsatserne.

Anne Mette siger tak til FagMED Voksen for en rigtig god trivselsrapport.

Punkt 4: Velfærd i bevægelse - kl. 10:30-11:00

81.38.00-P35-8-21

Sagsfremstilling

Velfærd i bevægelse opererer på mange planer. Fra at vi vil forsøge at flytte organisationens mindset til forbyggende bevægelse for den enkelte medarbejder. Nogle udfordringer kender vi ikke endnu, men for at det skal lykkes, skal vi have mange værktøjer med i projektets værktøjskasse. FagMED og LokalMED spiller en central rolle i, at vi får identificeret og prioriteret de rigtige indsatsområder og udviklet værktøjer der fungerer for den enkelte i en større organisation.

Lars og Malene vil gerne fortælle om målet og rammerne for projektet og inviterer i den forbindelse FagMED til at byde ind med, at få klarlagt de rigtige mål og milepæle.

Deltager i behandlingen

Lars Ulrik og Malene Friis Berg fra Team Sundhedsfremme og Forebyggelse - Kultur og Sundhed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og at sagen drøftes.

Beslutning

Velfærd i bevægelse er et pilotprojekt, som på sigt skal implementeres i vores hverdag på arbejdspladsen.

Vision: Velfærd i Bevægelse skal skabe rum og plads til at give medarbejderne mulighed for

øget fysisk og trivselsmæssigt overskud,
så medarbejderne oplever en sund arbejdsbalance og
ikke bare fagligt men også fysisk og psykisk
at kunne
mestre
hele deres arbejdsliv.

Også efter de afslutter deres aktive arbejdsliv.

For Lars og Malene er det vigtigt, at samarbejde med FagMED og LokalMED for at kunne opnå målet. Samarbejdet skal være med til at afdække, hvad der står i vejen for projektet, samt hvilke redskaber der er derude, som giver mening for den enkelte medarbejdere.

Lars havde oprindeligt planlagt, at tage nogle vagter ude på bostederne for at være tæt på og opleve hverdagen på de enkelte arbejdspladser. Desværre har Corona bremset det hele.

Lars har derudover være i dialog med FOA og SL for at høre deres mening om projektet. De er kommet med i en følgegruppe.

Det er vigtigt at pointere, at "Velfærd i bevægelse" ikke er kørende og implementeret efter et år. Vi regner derimod med, at vi til den tid har fået styr på, hvilke redskaber vi har, og kan langsomt gå i gang med implementeringen.

Ift. implementeringen er det vigtigt, at tage de små skridt, så det er overskueligt for alle. Det er også vigtigt, at vi gør det sammen. Det skal være meningsfuldt og integreret i hverdagen.

Vi skal italesætte projektet, og have nogle ambassadører derude, som ved hvad det her er, og som kan sprede budskabet. Der er valgt to steder til at afprøve pilotprojektet på: Rønnevang og Sukkertoppen.

Malene og Lars ønsker feedback og idéer fra FagMED.

Hvad skal der til for, at projektet bliver til en succes'?

Der kommer følgende forslag:

- Få skabt ejerskab – hvis påduttet af ledelsen, så kommer det ikke til at fungere – få medarbejderne involveret, interesseret, og engageret.
- Drøfte i LokalMED – hvad tænker folk - gode idéer fra kollegaer – større medejerskab helt nedefra.
- Det skal være lettilgængeligt
- Det skal ikke være faste tider – måske flere tidpunkter på dagen
- Skal kunne tilgås både online og fysisk

- Forskellige tilbud
- Prøve at finde sig en makker for at motivere hinanden – makkerskab
- Ambassadører – finde dem der brænder for at røre sig, og være aktive
- Inddragelse på tværs – gå på tværs af centre/steder på sigt.

Peter L. kommenterer, at der er evidens for, at fysisk aktivitet og bevægelse påvirker vores fysiske og psykiske sundhed. Det svære her er, at kombinere arbejdsplads/borger/medarbejder. Vi skal derfor bruge pilotprojektet til at afdække mulighederne.

Vi har en opgave i at prioritere det og facilitere det.

Visionen og ambitionen på sigt er, at det bliver en attraktiv arbejdsplads, at vi gør noget for vores sundhed. Det er rigtig klogt at fokusere på det her, og vigtigt at alle stempler ind.

Lars og Malene kommer løbende på FagMED for at orientere om status på pilotprojektet. De ønsker at bruge FagMED som sparringspartner, og opfordrer alle til at kontakte dem ved spørgsmål eller kommentarer, så de kan blive klædt på ift. at kunne videreformidle budskabet.

Punkt 5: Røgpolitik - kl. 11:00-11:15

81.38.00-P35-8-21

Sagsfremstilling

Sidst på året i 2019 blev den nye delpolitik om røg præsenteret. Delpolitikken blev drøftet, og FagMED Voksen anbefalede, at centrene arbejder på at indføre røgfri arbejdstid senest d. 1. juli 2020.

Der lægges op til en drøftelse omkring:

- Hvor er det lykkedes og hvordan?
- Hvor er der udfordringer og hvilke?
- Hvilke anbefalinger er der fra de arbejdspladser hvor det er lykkedes at indføre røgfri arbejdsplads?
- Hvilke øvrige kommentarer og/eller anbefalinger har FagMed?

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Center Døgn

Heidi orienterer om, at Center Døgn fra d. 15. november bliver en røgfri arbejdsplads. Nogle rygere er allerede stoppet, mens andre stadig ryger i fritiden. Der er fortsat nogle, som oplever udfordringer med at stoppe. Enkelte bruger tygegummi.

Spurvetofte

Inger-Lise orienterer om, at nogle bruger plaster og tygegummi. Nogle ryger kun i fritiden, mens andre finder på strategier, og går fx en tur for at ryge.

RusmiddelCenter

Peter B orienterer om, at man for 1 år siden ikke kunne blive enig om at indføre røgfrihed. Det har efterfølgende udviklet sig spontant, og der er i dag ingen rygere – enkelte damper lidt.

Delpolitik om røg

Byrådet har besluttet, at alle medarbejdere i 2019-2021 tilbydes en bred vifte af muligheder for rygeafvænning. Målet er, at vi har røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021.

Indtil der måtte besluttes røgfri arbejdstid, gælder følgende:

Røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads

- Det er ikke tilladt at ryge indendørs i Vejle Kommunes bygninger og biler.
- Dette gælder også E-cigaretter, som behandles på samme måde som anden form for rygning.
- I Vejle Kommune må rygning ikke være et pædagogisk værktøj i samspillet med borgerne.
- I Vejle Kommune er rygning ikke en social begivenhed med kollegaer.

Punkt 6: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:15-11:25

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Velkommen til vores nye AMR Jeanette Nørgaard Mikkelsen fra Sukkertoppen.

Der orienteres om:

- TeamEffect
- Corona/vaccination

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

TeamEffect

Det ser fortsat rimeligt pænt ud derude. Nogle afdelinger har ønsket, at melde sig ud, da det ikke giver mening for dem at fortsætte.

På Center Døgn er de rigtig glade for TeamEffect, og kan se stor mening med det, hvor lederne ikke har daglig kontakt med medarbejderne.

På handicap er der ligesom altid nogle, der er glade for det, mens andre ikke har den store lyst til at bruge det.

Peter L opfordrer, at FagMED går ud og pusher på det. Det er et godt trivselsværktøj.

Corona/vaccination

Det er svært at holde FagMED orienteret, da planerne for vaccinationerne konstant forandrer sig ift. målgrupper. Dog orienteres der om, at Skansebakken har fået 2. stik og at Postens Vej har fået første stik.

Anne-Dorthe fortæller, at der hersker meget snak om vaccinationerne ift. frivillighed. Nogle kollegaer kan føle sig presset til at få den her vaccination, selvom de ikke ønsker det.

Formanden svarer, at vaccinationen under alle omstændigheder er frivillig, og at ingen skal føle sig presset til at få den.

Punkt 7: Eventuelt - kl. 11:25-11:30

81.38.00-P35-24-17

Sagsfremstilling

Opfølgning på de sidste pladser i FagMED (Heidi Nielsen).

Beslutning

Heidi orienterer, at hun har kontaktet Erik, som før har været ansvarlig på de ledige pladser. Han er ikke længere ansvarlig, og kunne derfor ikke give Heidi et svar.

Der aftales, at TR'erne kontakter egne foreninger og finder ud af, om de ved noget. Punktet tages op løbende.

Punkt 8: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

- Måltal for sygefravær