

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 07-10-2020

Mødedato Onsdag d. 07. oktober 2020 kl. 09:30

Mødested Teamsmøde kl. 9.30-11.30

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Retningslinier for mobning, chikane, vold, sygefravær og stress.....	8
Ny MED aftale.....	9
Budget og økonomi.....	10
Status på etablering af kompetencecenter Velfærd.....	11
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-44-20

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Godkendt.

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: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-44-20

Resume

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Kristines ansættelse er forlænget til udgangen af 2021 med 30 timer om ugen.

Vibeke Bundgaard er ansat som Frivillighedskordinator med 32 timer om ugen.

Lotte Bro er ansat som Nexus koordinator på fuld tid.

Der vil blive udsendt orientering om status på etablering af Kompetencecenter Velfærd efter chefgruppemødet den 19. oktober 2020, hvor høringssvar fra LæringsCenter Brejning og Velfærdsstaben samt øvrige forhold omkring Kompetencecenteret vil blive drøftet. Vilkårene omkring orientering af de berørte medarbejdere bar præg af corona situationen og kunne have været ønsket anderledes. Der har generelt været positive tilkendegivelser i fht. et øget fokus på kompetenceudvikling.

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

TRIO konferencen den 29.10.2020 foregår digitalt

Valg af Amir for perioden 01.01.2021-31.07.2024

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sikkerhedsrundring og APV afventer en forbedret Corona situation.

Fravær har været let stigende, men er stadig på et tilfredsstillende niveau. Vigtigt at have opmærksomhed på tilbageværende sygemeldinger. Stigningen i fravær kan bl.a. skyldes italesættelsen af, at det er ok at sygemelde sig, når man er uarbejdsdygtig.

Karin deltager i Trio konferencen 29. oktober.

Valg af Amir skal gennemføres inden 1. november. Trine udsender mail herom. Amir, der er medlem af lokal MED er valgbar til HovedMED, da vi ikke har et Fag MED udvalg.

Bilag

Fravaer pr Måned Lokal MED Velfærdsstab 2018-08.2020

Gennemførelse af valg af arbejdsmiljørepræsentanter for 1.1. 2021 - 31.7. 2024

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-44-20

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Trivslen kan være påvirket af corona situationen. Muligheden for at samles er begrænsede. Der kan opstå usikkerhed om hvad der er det rigtige at gøre i de enkelte situationer og det kan være svært at planlægge ud i fremtiden, da ingen ved hvor længe det pandemien varer. Der opfordres generelt til at arbejde hjemme, men der er også mulighed for at møde ind i Skolegade helt eller delvist - afhængig af de opgaver, der skal løses. Flere har udtrykt, at de savner det relationelle og uformelle i arbejdsdagen.

Den tidligere udmelding fra ledelsen om de generelle og normale vilkår omkring hjemmearbejde har givet anledning til usikkerhed blandt nogle medarbejdere. Det er som tidligere muligt at arbejde hjemme, men udgangspunktet er - under normale vilkår - at man møder op i Skolegade. Hjemmearbejde skal nu som tidligere aftales/afstemmes individuelt med egen leder. Arbejder man hjemme, men har en privat aftale i løbet af dagen skal dette fremgå af kalenderen, ligesom kontaktoplysninger skal fremgå. Det er ledelsens opgave at sikre, at vi som afdeling er tilgængelige for vores samarbejdspartnere og at opgaverne bliver løst. Der kan derfor være situationer, hvor der er forskellig opfattelse af, hvor opgaverne løses bedst.

Punkt 6: 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, 10. juni 2020, pkt. 8:

at forslag til reviderede retningslinier drøftes

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 10. juni 2020, pkt. 8:

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.

Formanden indstiller,

at der orienteres om status på nye retningslinier.

Beslutning

Retningslinien er udarbejdet. Lars kontakter Conni i fht. grafisk opsætning. Genoptages på næste møde.

Bilag

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

Forslag til ændring af arbejdsmiljø politik.docx

Punkt 7: 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, 10. juni 2020, pkt. 10:
at processen for ny MED udvalg drøftes.

Beslutning fra Lokal MED Velfærdsstab, 10. juni 2020, pkt. 10:

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.

Formanden indstiller,

at status på etablering af ny Lokal MED Velfærdsstab drøftes.

Beslutning

Lokal Med udvalget vil fremadrettet bestå af 2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter og 1 Amir. Hele ledelsen vil kunne deltage under drøftelse af punkter, hvor det giver mening - f.eks. omkring trivselsmåling. Trine deltager i udgangspunktet på hvert møde, mens Peder og Gudny deltager på skift, og ud fra dagsordenens indhold. Der skal i løbet af efteråret gennemføres valg af såvel Amir som medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne og suppleanter vælges som udgangspunkt med 1 HK, 1 DSR, SL/FOA og 1 AC.

Bilag

Godkendt og underskrevet MEDaftale.pdf

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

Punkt 8: Budget og økonomi

81.38.00-P35-44-20

Resume

Formanden orienterer om status på budgettet.

Sagsfremstilling

Budgetforlig 2021

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Rum til velfærdsprioritering og besparelse på brug af eksterne konsulenter medfører en samlet besparelse for Myndighed og Velfærdsstab på ialt ca. 50.000 i 2021. Velfærdstabens andel vurderes at kunne nås indenfor eksisterende ramme, hvor der pt. er vakance og forbrug på kørsel, konferencedeltagelse og forplejning er reduceret som følge af corona.

Punkt 9: Status på etablering af kompetencecenter Velfærd

81.38.00-P35-44-20

Resume

Orientering om status på etablering af kompetencecenter Velfærd

Formanden indstiller,

at der orienteres om status på etablering af kompetencecenter Velfærd.

Beslutning

Det vil efter mødet i chefgruppen blive vurderet om der er behov for et ekstraordinært møde i Lokal MED udvalget. MED forhold for det kommende kompetencecenter skal afklares. Se desuden under punkt 3.

Punkt 10: 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 09.12.2020:

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

Ny delpolitik - ny tilstedeværelse

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

HR-redegørelse

Status på etablering af kompetencecenter Vejle

Punkter:

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

Retningslinier for mobning - det endelige produkt.

Indsigt på tværs af kompetencer - Signe udarbejder sagsfremstilling.

Der satses på, at næste møde kan afholdes fysisk.

Punkt 11: 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

Intet. Lone og Trine mangler MED-uddannelse. Afventer valg til MED udvalget.