

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 27-11-2023

Mødedato Mandag d. 27. november 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1, Skolegade, kl. 9-11

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
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"	8
Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.....	10
Budget og Økonomi.....	12
Evaluerings af udvalgets samarbejde det forgangne år.....	13
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-1-23

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

At dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-1-23

Resume

Evt. uklarheder i referatet fra mødet 28. september afklares. Referaterne 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-P35-1-23

Resume

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ledelsen planlægger at evaluere lokalefordelingen med henblik på enkelte justeringer som følge af de erfaringer og forandringer, der er sket siden den oprindelige lokale fordeling blev lavet.

Der er etableret arbejdsstationer med skærme mv. på følgende kontorer: 3230, 3261 og 3236.

Følgende mødelokaler kan bookes via ressourcer: 3201, 3219, 3221, 3230, 3253, 3304. Derudover er kontor til myndighedschef ofte ledig (3233)

Der forventes en afklaring af ansættelse af chef for plejecentre en af de nærmeste dage.

Stillingen som Myndighedschef opslås primo 2024.

Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-1-23

Resume

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

Sagsfremstilling

Sikkerhedsrundring

Arbejdsskader

Fraværstatistik

Måltal

APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Fraværet skyldes primært almen sygdom. Der er tidligere udsendt tilbud om influenzavaccine til alle medarbejdere.

Vigtig med opmærksomhed på at begrænse evt. smitte.

Bilag

Måltalsrapport - Velfærdsstab nov 2023

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-1-23

Resume

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Medarbejdersidens oplevelse er, at der er en god trivsel i afdelingen på trods af ændrede lokale forhold, arbejdspress og besparelser. Det er ikke opfattelse af, at der er mistrivsel. Der er mange tilbagemeldinger om en god julefrokost. Der er generelt et godt kollegaskab, hvor man tager sig af hinanden. Dette afhjælper ikke det store arbejdspress der er i afdelingen, men er vigtig for trivslen. Medarbejderne er gode til at hjælpe hinanden, hvilket giver en god dynamik. Ledelsen indgår gerne i en prioritering af opgaverne. Dette kræver en åben dialog, som der også i vid udstrækning er. Der udvises en stor ansvarlighed for hinanden og for løsning af arbejdsopgaverne. Der skal løbende være opmærksomhed på de muligheder, der er i forhold til ændrede arbejdsgange i løsning af opgaverne, f.eks. i form af kunstig intelligens. Det blev aftalt at afvikle en Temadag med fokus på "Hvordan vi kan arbejde smartere". Det er i den forbindelse vigtig at rette opmærksomheden på de områder, som vi har indflydelse på. Temadagen planlægges til ultimo marts 2024. Udkast til dagsorden udarbejdes forud for næste møde i Lokal MED Velfærdsstab. Medlemmerne i Lokal MED repræsenterer hver især alle medarbejdere i Velfærdsstaben. Den fremtidige opgavefordeling i konsulentgruppen er ved at være på plads.

Punkt 6: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-3-23

Resume

"HR i tal" august 2023 viser en øget personaleomsætning i 2021 og 2022. Den viser ligeledes et øget sygefravær. Vejle Kommune følger landstrenden med øget sygefravær.

Sagsfremstilling

"HR i tal" er nu klar. "HR i tal" er et nyt format for den årlige HR-redegørelse, der lægger sig op ad formatet for "Vejle i tal".

"HR i tal" fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med, at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for HovedMED, FagMED og ØU 31/03 2022 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

"HR i tal" viser, at vi særligt i post Corona årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning, samtidigt med at det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger er mere end halveret. Foreløbige data for 2023 indikerer en fortsat høj men faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022.

HR-chef Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner afsæt for en strategisk drøftelse af udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller, 15. september 2023, pkt. 30:

at "HR i tal" august 2023 tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser.

Beslutning fra HovedMED, 15. september 2023, pkt. 30:

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller i "HR i tal", hvor fokus er på Arbejdskraftudfordringen. Tabellerne vedr. alderssammensætning, gennemsnitligt timetal, løn, sygefravær, arbejdsulykker, personalesammensætning og rekruttering blev drøftet.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange medarbejdere undrer sig over, at Vejle Kommune arbejder med at få medarbejdere op i tid, samtidig med, at vi afskediger medarbejdere, ligesom vi snakker arbejdskraftudfordring, når vi afskediger.

Kristine svarede, at sygefraværet var lavere i 2019. Forventer at der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet på alle områder. Der er konsulentvirksomheder, som har specialiseret sig i at arbejde med at nedbringe sygefravær, ligesom vi skal blive bedre til at arbejde systematisk med data. Vi har udviklet forskellige uddannelser / kurser, fx Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere, KLIPS, Belastningspsykologi og Psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper.

Anne Mette Lund tilføjede, at vi også skal blive bedre til at lære af hinanden i Vejle Kommune. Hvad er årsagerne til, at nogle arbejdspladser har et meget lavt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det høje sygefravær også kan skyldes den lave ledighed og den pressede hverdag, som mange medarbejdere oplever. Kunne man også undersøge, hvorfor der er nogle, som aldrig er syge?

Ledersiden supplerede med, at den høje personaleomsætning også kan være en årsag til stigende sygefravær.

Derudover blev arbejdskraftudfordringen drøftet, hvor der bl.a. var fokus på behov for mere indflydelse på vagtplanlægning, da det giver mere fleksibilitet i hverdagen, ligesom det er vigtigt at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, lave tranieeforløb m.m., for at finde ud af, hvad det virker.

Slutteligt blev det nye format drøftet. Der var stor ros til formatet, da formen lægger op til drøftelse af tallene, da disse ikke er tolket i rapporten. Der faldt en bemærkning om det ikke kunne overvejes, at den fremadrettet kun er en digital publikation af hensyn til miljøet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der på et af de kommende møder kan komme et punkt på om erfaringerne med blind rekruttering?

Dette forslag var der enighed om, og det bliver tilføjet i pkt. 36.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter HR i tal

Beslutning

Der er nogle opmærksomhedspunkter for Velfærd i fht. personaleomsætning, ledelsesspænd og sygefravær. Det er uklart om de mange initiativer fra Handleplanen Tæt på har nået at blive afspejlet i rapporten. Der opleves en stigning i antal ansøgere, hvilket er positivt. Det er dog ikke altid et udtryk for flere kvalificerede ansøgere. Der vil blive iværksat initiativer med henblik på kvalificering af ansøgere. Det må forventes en introduktionsperiode i forhold til opgaverne i forbindelse med nye medarbejdere.

Bilag

HR i tal 14-08-23

HR i tal 2023HovedMED15.9.2023

Punkt 7: Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.

81.38.00-P35-1-23

Resume

Den endelige delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid er nu udarbejdet.

Materiale fra temadagen vedr. arbejdskraftudfordringen den 31. marts 2023 for ØU, FagMED og udvalgte LokalMED er desuden vedhæftet.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 9. maj 2023, pkt. 9:
at delpolitikkerne drøftes.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 9. maj 2023, pkt. 9:
Udsat til mødet i september.

Formanden indstiller, 28. september 2023, pkt. 9:
at delpolitikkerne drøftes.

Beslutning fra LokalMED Velfærdsstab, 28. september 2023, pkt. 9:
Udsat

Formanden indstiller,

at delpolitikkerne drøftes.

Beslutning

Man søger generelt at imødekomme individuelle ønsker i forhold til timetal og arbejdstid, dog med udgangspunkt i løsning af opgaven og mulighed for samarbejde. Der er gode muligheder for hjemmearbejde og anvendelse af flex. Medarbejderne oplever, at der er en høj grad af fleksibilitet. Det kræver en åben dialog i forhold til hvad der er realistisk. Der vil være forskel på om man som medarbejder foretrækker at der indgås individuelle aftaler. eller der er faste regler. Husk altid at have kalenderne ajourført så samarbejdspartnere kan se om man er tilgængelig. Det er desuden vigtigt at være opmærksom på, at man som udgangspunkt ikke kontakter kollegaer via opringninger uden for almen arbejdstid - f.eks. tidlig morgen og aften.

Bilag

Delpolitikker om livsfaser og fleksibel arbejdstid.pptx

delpolitik-livsfaser-og-den-attraktive-arbejdsplads (1)

delpolitik-fleksibel-arbejdstid (1)

2023_03_Vejle_Morgendagens organisation.pdf

Arbejdskraftsudfordringer 31.3.2023 KS.pptx

FOA - Arbejdskraftudfordringen.pptx

Vejlen - Frem mod fuld tid - oplæg Vejle 31.03.2023.pptx

Bifrost oplæg Birgitte 31.03.2023.pptx

Teknik og Miljø Pomodoro 31.03.2023.pptx

Skansebakken workshop 123.pptx

Bo Uttrup - Oplæg til arbejdskraftudfordring 31. marts 2023.pptx

Niels Ågesen Arbejdskraftudfordring_31.3._.pptx

Punkt 8: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-1-23

Resume

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Mindreforbrug fra 2022 blev inddraget som følge af de samlede økonomiske udfordringer på Seniorudvalgets område. Der skal dermed skabes fodfæste i ny økonomi. Der er pt. ingen midler til lokal løndannelse. Velfærdsstaben er ikke en del af de forventede besparelser på administration på voksenområdet. Det forventes at besparelsen vil betyde et fokus på ledelsesspændet på voksenområdet.

Punkt 9: Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år

81.38.00-P35-1-23

Resume

Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.

Formanden indstiller,

at der sker en drøftelse af udvalgets samarbejde i det forgangne år, herunder hvilke gode erfaringer vi kan bringe ind i det videre arbejde

Beslutning

LokalMED udvalget oplever, at der er en god og åben dialog på møder og formøder. Der har været et godt og konstruktivt samarbejde i forbindelse med at aftale principper for de gennemførte besparelser. Det har i en svær situation skabt en form for ro i processerne.

Der vil i den kommende tid blive fulgt op på de forslag til afbureaukratisering, der kom frem på sidste afdelingsmøde. Det er også her vigtigt med åbenhed og dialog - og at være opsøgende og nysgerrige på hinanden.

Endelig var der enighed om at arbejde med en oversættelse af Vejle Kommunes vision - hvordan oversættes den til Velfærdsstaben?

Punkt 10: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-1-23

Resume

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 22.02.2024:

Evaluering af lokaleforhold.

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

Udkast dagsorden til Temadag 19. marts 2023.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-1-23

Resume

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Emil og Ilvana refererer fremadrettet til Tobias.
Signe er fastansat i stillingen som specialkonsulent.