

REFERAT LokalMED Myndighed d. 30-11-2021

Mødedato Tirsdag d. 30. november 2021 kl. 11:00

Mødested Sundhedshuset, lokale 33 kl. 11-14

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejds miljø i Myndighed.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021.....	7
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	8
Virksomhedsplan 2021-2023.....	9
Budget og Økonomi.....	11
Godkendelse af forretningsorden, mødeplan og årshjul.....	12
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

På mødet deltog Sri, Margrethe, Magnus, Dennis, Charlotte, Line, Heidi, Susanne og Helle.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min.

Evt. uklarheder i dagsorden afklares der vælges en ordstyrer til mødet.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Godkendt. Magnus blev valgt som ordstyrer.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-80-20

Resume

45 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV og rundering

Coronastatus

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi orienterede fra seneste møde i Arbejdsmiljøgruppen.

Lene Christiansen er valgt som AMR og der er nu igen 3 AMR. Fordeling af områderne vil blive afklaret i januar 2022.

Lene vil fremadrettet have ansvaret for ajourføring af arbejdsmiljømappen. Der er udarbejdet reviderede APV handleplaner, som vil blive hængt op i kopirummene. Der har været 2 verbale trusler, som er håndteret.

Det blev aftalt, at Line tager kontakt til Bakkeager med henblik på en aftale om vask af jakker 2 gange årligt. Når aftalen forhåbentlig er på plads aftaler Line det praktiske med Kasper. Der er i forvejen aftale om vask af øvrig arbejdsbeklædning som en del af leasingaftalen.

Der har været afholdt ergonomisk rundering, hvor der var mulighed for at henvende sig til arbejdsmiljøgruppen i en forud fastsat periode i et mødelokale. Der er fulgt op på de henvendelser der var. Mange var også forbi blot for at hilse på. Der blev udtrykt stor tilfredshed med formen. En erfaring der vil blive brugt ved fremtidig runderinger.

Vejle Kommune følger Sundhedsstyrelsens anbefalinger 1 til 1. Der er dog overvejelser i fht. at reducere antal, der må være tilstede i afdelingens mødebokse, man vil dog afvente sundhedsberedskabets snarlige udmelding. Sri er i dialog med sundhedschef Diane for at sikre, at der bliver iværksat de nødvendige tiltag i Myndighed. Det opleves, at der ikke er konsekvens i anvendelse af mundbind på fællesarealer. Sri vil tage kontakt til Diane herom med henblik på en koordineret udmelding og skiltning.

Der blev udtrykt ønske om at der bliver udsendt information til afdelingen i forbindelse med corona smitte. Dette er dog kun muligt såfremt medarbejderen selv melder ud - eller beder leder om at gøre det. Derudover anvendes smitteopsporingens retningslinier, hvor berørte medarbejdere til en smittet vil blive kontaktet.

Der var ønske om at arbejdsmiljøgruppen udsender en opfordring til afspritning af overflader, dørhåndtag og lyskontakter. Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedrørende anvendelse af eget tøj ved hjemmebesøg kan evt. undersøges.

Det samlede måltal for sygdom i Myndighed er tilfredsstillende, og bliver fulgt i ledergruppen.

Bilag

Måltalsrapport.pdf

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 min.

Nyt fra Myndighed. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Sagsfremstilling

Der er tildelt 25.000 til Myndighed til et fagligt arrangement. (Covid19 drøftelse)

Status på arbejdsgruppens arbejde med planlægning af temadag for Myndighed.

Orientering om proces for udarbejdelse af Livsfasepolitik.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Lokal MED Myndighed skal på deres møde i marts 2022 bidrage med input til en livsfasepolitik, som er under udarbejdelse. HR deltager på mødet. Lokal MED Myndighed skal forud herfor drøfte "Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud?" Drøftelsen skal være ud fra et drømmesenario uden begrænsninger. Udvalget er indkaldt til møde primo februar 2022.

Der er generelt rekrutteringsudfordringer. Det er vigtigt at forsøge fastholde studerende og elever - og at være opmærksom på muligheden for at kanalisere medarbejdere/ansøgere videre til øvrige områder hvor det er muligt.

Lokal MED Myndighed er tildelt 25.000 fra en central pulje, som kan anvendes til et fagligt eller socialt arrangement. Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af Anita, Trine og Sri, som er i gang med at planlægge en heldagsarrangement under overskriften Fremtidens myndigheds rolle i samarbejde med firmaet Substans. Dagen vil blive afsluttet med at afdelingen spiser sammen. Temadagen vil også være dækkende over emnet bæredygtige arbejdsfællesskaber. Midlerne vil blive anvendt i den forbindelse.

Punkt 5: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021

81.38.04-A00-1-21

Resume

30 min

Den årlige HR Redegørelse viser en stabil udvikling på HR-området på koncern niveau. Sygefraværet uden COVID19 fravær er faldet med 0,5 i 2020. Trivselsmålingen og opfølgningen på krænkende handlinger udgør også en del af HR Redegørelsen. Trykt udgave af HR Redegørelsen udleveres på mødet.

Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse har fokus på den nye tid efter corona og lægger op til, at der i FagMED og også gerne i LokalMED tages nogle drøftelser omkring læring under corona, men også fleksibel arbejdstids- og arbejdsstedstilrettelæggelse, herunder mulighederne for at arbejde hjemmefra.

I forlængelse af drøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED 16/6 2021 om løndannelse, er der i årets HR Redegørelse lavet en mindre lønanalyse i forhold til vores gældende lønpolitik fra 2008.

Resultatet af Trivselsmålingen og opfølgningen på de krænkende handlinger indgår i HR Redegørelsen. De steder, hvor der i dag foregår krænkende handlinger mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledere, skal der arbejdes med dette, så man får en sund og bæredygtig kultur. På arbejdsmiljøområdet arbejdes der med at forebygge især vold og trusler fra borgere, og også give arbejdspladserne nogle værktøjer, så de selv kan håndtere en situation i forhold til den første krisehåndtering. Trivselsmålingen viser, at antallet af ansatte, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21 % i 2018 til 16% i 2021. Det skyldes ikke kun hjemsendelse. Fx er antallet faldet fra 46% i 2018 til 35 % i 2021 i Handicapområdet.

Fortolkning af data på HR-området for 2020 skal ske med en vis varsomhed, da corona på mange måder forandrede vores hverdag, og det smitter også af på data.

HR Redegørelsen blev drøftet i Økonomiudvalget 30/8 2021.

Kommunaldirektøren indstiller, 22. september 2021, pkt. 40:
at HR Redegørelsen drøftes.

Sagens videre forløb

Drøftes i Byrådet 15/9 2021.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes

Beslutning

Et godt og visuelt produkt, som er let tilgængelig og har mange gode og interessante nedslagpunkter. Der har været en svag stigning af det samlede antal medarbejdere i Vejle Kommune siden 2012. Graf på side 13 viser det markant større ledelsesspænd, der pt. er i Senior. Der er en oversigt over aldersfordeling blandt medarbejdere og ledere - og på personaleomsætningen. Det er vigtig at være nysgerrige på hvorfor medarbejdere fratræder - og i den forbindelse at afholde en exit-samtale. Redegørelsen viser også, at der er store rekrutteringsudfordringer i Senior. Delpolitikken Ny tilstedeværelse er derudover en del af redegørelsen. Der var enighed om at sætte den på dagsorden på næste møde i Lokal MED Myndighed med en forventning om at der til den tid er en afklaring på de aftaler der arbejdes på at opnå med de faglige organisationer.

Bilag

HR Redegørelse 2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

Punkt 6: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Pause 20 min

45 min

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

Formanden indstiller,

at evaluering af Trivselsmåling 2021 drøftes.

Beslutning

Opvarmning: Fungerede rigtig godt. En rigtig god indflyvning. Enkelte synes, at én præsentation havde været tilstrækkelig. Der var stor ros i HRs indsats, som har været en stor og vigtig understøttelse af processen, og som var med til at sikre en høj deltagelse, som er vigtig i forhold til validitet. Trivselsmålingen har været højt prioriteret fra HR, Lokal MED og ledelsesmæssigt og blandt medarbejderne.

Spørgeskema: Godt med genkendelighed / de samme spørgsmål som sidst, som også sikrer mulighed for sammenlignelighed. Dette anbefales også fremadrettet. Der var lidt usikkerhed om hvad formålet med Covid-19 spørgsmålet var. Den kunne med fordel have været indarbejdet i øvrige spørgsmål. Godt med fritekst felter. Der var forskellige holdninger til omfanget, da flere felter vil medføre mere præcise tilbagemeldinger, men også flere enkeltstående besvarelser til behandling, hvilket kan være ressourcetung at bearbejde. Den generelle besvarelse af spørgeskemaet vil også kunne bruges til at folde de enkelte emner ud efterfølgende. Stor tilfredshed med at supplere spørgeskemaet med enkelte tematiske aktuelle og relevante emner.

Rapport: Generelt var holdingen at den er let tilgængelig og giver et godt visuelt overblik. Der er gode sammenligningsmuligheder. HR sørgede for en god præsentation både for leder og Lokal MED. Den giver et hurtigt overblik og er nem at gå til. Der er ønske om at fastholde nuværende form. Enkelt udtrykker, at de mangler at trivselsmålingen bliver mere vedkommende. Vigtigt at resultatet ikke står alene, men at indholdet heraf bliver bearbejdet i fht. opmærksomhedspunkter og drøftet i de enkelte teams hurtigst muligt. Trivslen skal naturligt være et fokusområde i hverdagen.

Hyppighed. Der er ikke ønske om at gennemføre trivselsmålingen oftere.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 7: Virksomhedsplan 2021-2023

81.38.00-P35-80-20

Resume

5 min

Den endelige virksomhedsplan hvor ændringsforslag fra tidligere møder foreligger nu.

På baggrund af drøftelser af udkast til virksomhedsplan på sidste møde er der nu udarbejdet et udkast til virksomhedsplan for 2021-2023.

Sagsfremstilling

På mødet den 14. juni 2021 blev første udkast til virksomhedsplan drøftet:

Virksomhedsplan 2021-2023:

Der er i udarbejdelsen af virksomhedsplan 2021-23 taget udgangspunkt i tidligere virksomhedsplan. Der skal være opmærksomhed på løbende at evaluere på målene i virksomhedsplanen.

Medarbejdersiden har et ønske om at blive inddraget tidligere i processen ved kommende virksomhedsplaner.

Formulering omkring afhjulpet justeres til "mindst mulig indgriben for borgeren".

Der er behov for en opdatering af case-manager tilgangen, da det opleves, at den bliver tolket forskellig og ikke altid giver mening. Udgangspunktet er at opgaven ligger i HAPS hvis de er tilknyttet borgeren med en sag ellers er Sundhedsfagligt Team casemanager, hvis de er tilknyttet borgeren og har en sag ellers ligger opgaven som casemanager i Hjælpemiddel Teamet, hvis de er tilknyttet og har en sag på borgeren. Vigtigt at holde fokus på borgeren. Metoden skal ikke ses som en ekstraopgave, men alene som en arbejdsgang til gode for borgeren.

Mål 5: - vigtigt at tydeliggøre hvem der har ansvaret for opgaven.

Mål 6 og 7: Mål skal præciseres for at have mulighed for evaluering.

Evaluering af virksomhedsplan 2021-2023

Vigtig at få udfoldet de enkelte mål så de bliver målbare. Dette kan ske i fht. borger, pårørende eller medarbejdere og ved f.eks. spørgeskema, førmålinger eller temadag/cafemøde. Vigtigt at gøre sig klart hvad det er vi vil bruge det til. Det er borgeren der er i fokus. Kan vi opnå læringspunkter, der understøtter dette? Evalueringen skal ikke være for omfattende og kompliceret. Virksomhedsplanen skal fungere som et læringsredskab, hvor der undervejs er mulighed for at justere målene. Er der en konsekvens hvis målene ikke nås?

Det blev aftalt, at der afholdes et evalueringsdesignmøde i forhold til konkretisering af målene med underpunkter, der gør dem målbare. Her deltager ledelsen og der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til gruppen. Fristen herfor er den 25. juni - navne sendes til Heidi. Sri indkalder til møde i august

Formanden indstiller, 13. oktober 2021, pkt. 1:

at udkast til virksomhedsplan drøftes og godkendes.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 13. oktober 2021, pkt. 1:

Arbejdsgruppen har nu indarbejdet bemærkningerne fra sidste møde i virksomhedsplanen. Virksomhedsplanen blev godkendt med følgende justeringer:

- Side 1 udgår - og side 2 bliver således forside på Virksomhedsplanen.
- Virksomhedsplanen skal korrekturgennemgås
- Tidsplanen for virksomhedsplanen ændres, så den dækker perioden 01.01.2022-31.12.2024
- Anders konsekvensretter tidsfrister for indsatser og evaluering i fht. den ændrede periode - sendes til Sri senest den 15. oktober, som sender den til medlemmerne i Lokal MED udvalget.

Virksomhedsplanen præsenteres for medarbejderne på personalemøde den 25. oktober 2021.

Formanden indstiller,

at virksomhedsplanen tages til efterretning.

Beslutning

Den endelige Virksomhedsplan blev taget til efterretning. Der vil tilknyttet en anden udviklingsmedarbejder fra Velfærdsstaben da Anders er fratrådt. Virksomhedsplanen vil være et fast punkt på møderne i Lokal MED, men vil også

med fordel kunne tages op på ølkasse møder og i teams møder. Der er et stort ønske fra medarbejdersiden om at være inddraget og medvirkende.

Bilag

Virksomhedsplan for Myndighedsafdelingen 2022-2024.pdf

Punkt 8: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-80-20

Resume

5 min.

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om relevante budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Konto 6. Der er pt. et mindreforbrug på 1,7 mio. Der er en forventning om at mindreforbruget er på ca. 2 mio. Mindreforbruget skal dække budgetreduktion på 1 mio i 2022 og 1. mio i 2023. Hittidige personalereduktioner er stort set rullet tilbage som følge af en anden finansieringsform.

Konto 5: Voksen har pt et underskud på 6,9 mio. Myndighed forventer, at ØU tildeler 5 mio. kr. Der forventes dermed et samlet merforbrug på 1-2 mio. i 2021. Senior har pt. et mindreforbrug på knap 1 mio. Begge udvalg har stor tillid til Myndigheds måde at tildele ydelser og styring af økonomien. Vejle Kommunes serviceniveau i fht. andre kommuner er godt.

Bilag

09 - September - Budgetopfølgning konto 6.pdf

Punkt 9: Godkendelse af forretningsorden, mødeplan og årshjul

81.38.00-P35-80-20

Resume

5 min

Der er udarbejdet forretningsorden, mødeplan og årshjul for Lokal MED Myndighed for 2022

Formanden indstiller,

at forretningsorden, mødeplan og årshjul for 2022 godkendes.

Beslutning

Mødeplan og årshjul blev godkendt. Der var et ønske om at dagsorden bliver udsendt 10 dage før mødet - af hensyn til medlemmernes mulighed for at forberede sig. Mødeplan bliver tilrettet i forhold hertil. Virksomhedsplanen indgår som et fast punkt i udvalgets årshjul.

Det blev aftalt, at organiseringen af Lokal MED Myndighed bliver taget op på næste møde.

Bilag

Forretningsorden for LokalMED Myndighed 2022

Årshjul LokalMED Myndighed 2022

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

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min.

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 22.03.2022

Punkter: Livsfasepolitik

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af: Arbejdspres/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber - Supervision

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

Organisering af Lokal MED Myndighed.

Ny tilstedeværelse.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Intet.