

# **REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 09-03-2020**

**Mødedato** Mandag d. 09. marts 2020 kl. 13:00

**Mødested** Skolegade, mødelokale 7 13-15

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Ny MED aftale.....	5
Nyt fra afdelingerne.....	6
Orientering fra formand og næstformand.....	8
Nyt om arbejdsmiljø.....	10
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	11
Delpolitik om røg.....	15
Status på konto 6.....	16
Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip.....	17
Evaluerings af det forgangne år.....	18
Fra FagMED Administration Velfærd til Lokal MED.....	19
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	20
Eventuelt.....	21

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

Godkendt

## **Punkt 3: Ny MED aftale**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Der orienteres om den nye MED aftale, der er indgået den 27. februar 2020.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Fag MED Administration Velfærd er i den nye MED nedlagt pr. 1. april 2020. Dette er således udvalgets sidste møde. Der er enighed om vigtigheden af at sikre den fortsatte gode dialog imellem medarbejdere og ledelse i afdelingerne. Det sker fremover via lokal MED udvalgene.

## Punkt 4: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-42-20

### Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalsituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

### Sagsfremstilling

Nyt fra Velfærdsstaben:

Nogle af de store områder, der fortsat fylder, er GDPR, innovationsprojekterne i forhold til nedbringelse af ensomhed, regnskabsafslutning og ikke mindst er processen for Budget 2021 skudt i gang. Og så er der organisatorisk er der sket lidt i Velfærdsstaben siden sidst.

Jan Hermansen, der var daglig leder af økonomi er fratrukket. Det betyder, at der er lavet en midlertidig løsning, hvor Trine Kragelund varetager den daglige ledelse af Økonomi og Ledelsesinformation, mens Gudny Vang er indtrådt i ledergruppen og har ledelsesansvaret for udviklings- og kommunikationskonsulenterne samt implementeringskonsulenterne, der sidder med Velfærdsteknologi. Alle øvrige medarbejdere har fortsat de samme referenceforhold som tidligere. Der er ikke sat tidsperspektiv på den midlertidige løsning, der naturligvis også drøftes i LokalMED. Der er udelukkende tale om en ændring i referenceforhold, der er ikke foretaget ændringer er organisationsstrukturen. Som en del af Jans stilling skulle han varetage en rolle som økonomikonsulent. Der er derfor opslået en stilling som økonomikonsulent/controller til Velfærdsstaben.

Samtidig har Jesper Lyngholm Lysgaard søgt andre udfordringer efter 10 år i Vejle. Det betyder, at stillingen som analysekonsulent og koordinator for Data og Ledelsesinformation vil blive slået op, så vi fortsat kan arbejde ambitiøst med at skabe databaseret viden til brug for ledelse og styring på de forskellige niveauer.

Pr. 1 nov. Tiltrådte Lene Tønder som tilsynskonsulent i Staben. Lene har dog erkendt, at hun ikke kan undvære undervisningsverden, og har derfor opsagt sin stilling pr. 1 april. Stillingen som tilsynskonsulent opslås hurtigst muligt.

Den 12 marts går Susanne Skovsø på efterløn. Det betyder også, at hendes stilling i en eller anden form vil blive opslået inden for den kommende måned.

Nyt fra Myndighed:

Nyt fra Sundhedsfagligt team

I sundhedsfagligt team er der startet forløb op med supervision. Dette skal forløbe hele 2020 med henblik på at teamet udvikler endnu mere fokus på supervision mellem hinanden og dermed et endnu bedre psykisk arbejdsmiljø. Medarbejderstaben er i øjeblikket stabilt, boligguide funktionen starter pr 1.3.20 i sundhedsfagligt team.

Forløbskoordinationen deltager i et tre måneders projekt sammen med sygehus Vejle omkring bedre udskrivelse af borgeren til eget hjem. Forløbskoordinationen er på sygehuset 2 gange om ugen, hvor der er mulighed for sygehuspersonale at søge anden sparring omkring, hvilke muligheder der er for borgeren i det kommunale regi.

BPA området vil hen over foråret have fokus på interne arbejdsgange og standarder for området. På de mere overordnede linjer pågår der i øjeblikket et arbejde med udbud på både frit valg området (§83) og madserviceområdet. Begge udbud skal være færdig til offentliggørelse sensommer 2020.

Nyt fra Hjælpemiddelteamet

I Hjælpemiddelteamet har fokus siden sidst handlet om flere forskellige tiltag. Kvikservice, som har haft lokaler i ældre bygninger på Niels Finsensvej 14, måtte lukkes akut grundet en voldsom forekomst af skimmelsvamp til gene for medarbejderne. Det har afstedkommet midlertidig flytning til en anden adresse i nærheden af hjælpemiddeldepotet. Der ligger pt. en politisk beslutning i forhold til et nyt lejemaal i mere tidsvarende lokaler.

Teamet har i velfærdsmagasinet denne gang sat lys på erotiske hjælpemidler. Et spændende projekt og et lys som er sat på et emne, som er aktuelt for rigtig mange af vores borgere. Medarbejderne har grebet udfordringen og det tabu, som berøres, med stor entusiasme og virkeligt udfordret de vante roller som kommune og fagprofessionelle.

Nyt fra HAPS:

Line Marstrand Jensen er tiltrådt som faglig konsulent december i den vakante stilling efter Magnus Pranov Larsen.

Der pågår et samarbejde med botilbuddene i Vejle Kommune på Handicap så vel som Psykiatri og Staben vedrørende revidering af takststruktur på hele døgnområdet. En harmoniseret og forenklet takststruktur forventes indført 2021.

I samarbejde med Jobcenter Vejle har Myndighed deltaget i temaaftenener i værested Huset, hvor det Sociale Frikort er blevet præsenteret. Der har været stor interesse, og der er nu udstedt 32 sociale frikort i Vejle.

Vejles Unge Vejledning (VUV) er siden begyndelsen af sidste år blevet et fast mødeforum, hvori tværgående samarbejde planlægges ud fra konkrete borgersager, ligesom der lægges planer for både beskæftigelse, ungdomsuddannelse samt social indsats til den unge – hvad enten der er tale om en ung under eller over 18 år. Målgruppen er unge mellem 15 -30 år med særlige behov. Forum består af repræsentanter fra Jobcenter, Ungdommens Uddannelsesvejledning, Familieafdelingen, Rusmiddelcenter og HAPS.

Der afholdes intern audit i HAPS marts/april, hvor der laves kvalitetssikring og sparring vedrørende Faglige vurderinger i Voksenudredningsmetoden. Formålet er at sikre faglighed både i dokumentation og afgørelsespraksis.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

## Punkt 5: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-42-20

### Resume

Orientering fra formand, næstformand og nyt fra HovedMED

### Sagsfremstilling

Orientering fra HovedMed fra møde d. 17/2-2020:

- Videoovervågning ved administrationsbygningen + p pladser i Skolegade 1 i Vejle grundet hærværk på bygninger og biler
- TR-dagen 2/4 2020. Tema: "Bæredygtige arbejdsfællesskaber".

Retningslinjer for den databeskyttelsesretlige håndtering af TR og AMR anvendelse af arbejdspladsens IT-udstyr. Vejle Kommune har foreslået at stille SBSys til rådighed til formålet. Det synes de faglige organisationer er en god løsning. Der vil i forbindelse med implementeringen være tilbud om uddannelse i SBSys til målgruppen. Forventer at det er på plads inden sommerferien.

- Ligestillingsredegørelsen fremadrettet skal laves hvert 3 år med udgangen af juni måned, første gang i år. Skal politisk godkendes.
- Sommerfest d. 16 juni i Skyttehushaven for alle ansatte.
- Budgetproces og budgetstrategi 2021-2024: proces som tidligere år.
- forventer at underskrive ny lokal MEDaftale 27/2 2020 med ikrafttræden 1/4 2020.
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse: stærkt arbejdsfællesskab (Tue Isaksen):

Man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, som gør, at presset på den enkelte bliver mindre. Bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Hovedindsatser 2019-20:

1. Arbejdsulykker.

2. Vold og trusler.

3. Forebyggelse af sygefravær.

Uddybning af hvordan der er fulgt op på indsatserne – jf. dagsorden/referat.

Initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber: HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Afprøves på TR dagen.

- Døgnseminar 15-16/4-20: Tema er Bæredygtig fremtid.
- Udpegning til styregruppe vedr. Trivselsmåling 2021

**Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Punkt 6: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

### **Sagsfremstilling**

Status på måltal.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Måltallene er overordnet indenfor rammen i begge afdelinger og vil blive fulgt i de 2 lokal MED udvalg. Der bliver i afdelingerne løbende fulgt op i fht. evt. opmærksomhedspunkter i fht. til den enkelte medarbejder. Fraværsprocenten er ikke nødvendigvis en indikator for god eller mindre god trivsel. Arbejdsskader registreres fremadrettet i SafetyNet, der giver en lettere arbejdsgang og adgang til udarbejdelse af handleplan mv. Der er opmærksomhed på, at et længerevarende højt sygefravær kan betyde noget for arbejdspresset og dermed trivslen for afdelingen.

### **Bilag**

Måltalsrapport myndighed feb 2020

Måltalsrapport.Velfærdsstab feb 20

## Punkt 7: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

### Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

#### Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

#### Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

#### Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:  
at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.  
at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.  
at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:  
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress,

mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

## **Formanden indstiller,**

at fag MED Administration Velfærd med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen har den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Beslutning**

Indsatserne i arbejdsmiljøberetninger ligger sig meget op af hidtidige indsatser. Øvrig drøftelse vil evt. kunne ske i lokal MED udvalgene. Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

## **Punkt 8: Delpolitik om røg**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Byrådet har vedtaget en ny delpolitik om røg.

### **Sagsfremstilling**

Røgpolitikken indeholder en målsætning om, at vi skal have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021.

Det er dog muligt allerede nu, at indføre røgfri arbejdstid ved at aftale dette i Fag- eller LokalMED. Det forudsætter, at I er enige i jeres MEDudvalg.

Herudover kan ledelsen træffe beslutning om røgfri arbejdstid, hvis hensynet til borgerne nødvendiggør dette. Dette skal dog drøftes i LokalMED, før ledelsen træffer beslutning om dette.

Er I flere på arbejdspladsen, der sammen vil stoppe med at ryge, kan I få et samlet forløb, hvis I er minimum 8 personer, evt. kan I gå sammen med en anden arbejdsplads i nærheden. Kontakt Sundhedsafdelingen, se nedenfor.

Ønsker du selv hjælp til rygestop, tilbyder Vejle Kommune gratis en bred vifte af muligheder for rygeafvænnning. Kontakt Sundhedsafdelingen på 20 53 41 81 eller via mail [rygestop@vejle.dk](mailto:rygestop@vejle.dk). [Læs mere om rygestoptilbud her](#). Delpolitikken er vedtaget af HovedMED den 2/10 2019.

Et enigt Lokal MED Myndighed har på deres møde den 19. december 2019 besluttet at bakke op om røgpolitikken, og at hele Myndighed bliver røgfri på matriklen i arbejdstiden pr. 1. marts 2020. Alle var enige om, at der har været en god drøftelse heraf.

### **Formanden indstiller,**

at Fag MED Administration Velfærd drøfter delpolitik om røg.

### **Beslutning**

Røgpolitik drøftes på kommende møde i Lokal MED Velfærdsstaben. Taget til efterretning. Fra juli 2021 er røgpolitikken gældende for alle medarbejdere i arbejdstiden. Medarbejderne har i den forbindelse bl.a. adgang til at deltage i gratis rygestopkurser.

## **Punkt 9: Status på konto 6**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Trine orienterer om status på konto 6.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der arbejdes på en ny ØS struktur, der vil styrke gennemsigtigheden i budget og regnskab. Forventes at være på plads inden sommeren 2020. Der vil herefter blive udarbejdet et ensartet overblik for de 2 lokal MED udvalg til brug for de løbende drøftelser. Tages op mellem formand og næstformand i de 2 Lokal MED udvalg i efteråret med henblik på implementering.

## **Punkt 10: Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019

### **Sagsfremstilling**

På sidste møde i fag MED Administration Velfærd blev det aftalt, at der ved planlægning af uddannelsesklip for 2019 kan vurderes, om fokus skal være på at klæde medarbejderne på til at finde styrkerne i de roller og de samarbejdsfora, de indgår i med den faglige del i fokus. Arbejdspres er pt. den største udfordring. Medarbejderne skal være rustet til at skabe rammerne for samarbejdet og kunne se hinandens ressourcer i forhold hertil.

Medarbejdersiden vil til mødet forberede evt. relevante temaer fra HR-redegørelsen. Disse vil evt. kunne indgå i en temadag.

Formanden indstiller, 25. september 2019, pkt. 7:  
at udvalgets anvendelse af uddannelsesklip drøftes.

FagMED Administration Velfærd, 25. september 2019, pkt. 7:

Der var enighed om at arbejde videre med en temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" for medlemmer af Fag MED og Lokal MED Myndighed og Lokal MED Velfærdsstaben.

Sri aftaler med Trine og Heidi, at de kontakter HR herom.

### **Formanden indstiller, 9. december 2019:**

at status på planlægning af temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" drøftes.

### **FagMED Administration Velfærd, 9. december 2019**

Udsat

### **Formanden indstiller,**

at status på planlægning af temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" drøftes

### **Beslutning**

Udgår da udvalget nedlægges 1. april 2020.

## **Punkt 11: Evaluering af det forgangne år**

81.38.00-P35-42-20

### **Formanden indstiller,**

at udvalget evaluerer arbejdet i fag MED i det forgangne år.

### **Beslutning**

Udgår da udvalget nedlægges pr. 1. april 2020.

## **Punkt 12: Fra FagMED Administration Velfærd til Lokal MED**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

Punktet bruges til at samle op på de drøftelser, som direkte berører LokalMED under FagMED Administration Velfærd.

### **Formanden indstiller,**

at relevante emner til behandling i lokal MED noteres.

### **Beslutning**

Arbejds miljøberetning

Nyt koncept for orientering om status på budget.

## **Punkt 13: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse**

81.38.00-P35-42-20

### **Resume**

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

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 13.05.2020

### **Formanden indstiller,**

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

### **Beslutning**

Ingen

## **Punkt 14: Eventuelt**

81.38.00-P35-42-20

**Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

De 2 lokal MED udvalg skal i løbet af 2020 gennemgå forretningsorden og årshjul med henblik på evt. justeringer med baggrund i at Fag MED Administration Velfærd udgår 1. april 2020. Der vil fra Hoved MED blive udmeldt en tids og procesplan.