

REFERAT FagMED Senior d. 24-11-2021

Mødedato Onsdag d. 24. november 2021 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1, Skolegade 1, kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af referat..... | 3 |
| Godkendelse af dagsorden..... | 4 |
| Arbejds miljø i Senior..... | 5 |
| Orientering ved formanden..... | 6 |
| Orientering ved næstformand..... | 7 |
| Drøftelse af udkast til ny MEDstruktur på seniorområdet..... | 8 |
| Forslag til indsatskatalog 2022..... | 9 |
| Socialt arrangement i forlængelse af Covid 19 drøftelse..... | 10 |
| Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021..... | 11 |
| Den årlige arbejds miljødrøftelse..... | 12 |
| Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021..... | 15 |
| Massage for ansatte..... | 16 |
| Årshjul og mødekalender..... | 17 |
| Kommende sager til FagMED Senior..... | 18 |
| Eventuelt..... | 19 |

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-20

Resume

Referatet fra mødet 16. september 2021.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt.

På mødet deltog Jette Jensen, Pia Hjort Hansen, Annette Dupont, Karin Lund Madsen, Maria Dorthea Nielsen, Susanne Mondrup, Jette Teglgård Christensen, Anne Mette Lund, Diane Amstrup, Anne-Marie Bentzen, Birte Schelde

Bilag

FagMED_Senior-16.09.2021

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-20

Resume

Dagsorden til mødet drøftes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-20

Sagsfremstilling

Handleplan ekstern audit 2021

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Den gennemførte audit har vist 2 mindre og en væsentlig afvigelse. Der er efterfølgende udarbejdet en handleplan herfor. Handlingsplanen vil blive sammenskrevet og formand og næstformand vil få dem til godkendelse.

Et nyt værktøj til ruteplanlægning (EVA) netop nu ved at blive implementeret. Der afvikles pt. kurser heri. Rekruttering er en stor udfordring i forhold til planlægning. Medarbejderne påvirkes af den manglende tid til kørsel mellem besøgene.

Der vil på sigt blive arbejdet på en differentieret løsning på tid til kørsel mellem land og by. Der vil derudover blive arbejdet på at opnå mere ensartethed i forhold til planlægning af vagter og ruter. Her kan man med fordel anvende hinandens gode erfaringer. Arbejdspreset kan påvirke medarbejdernes ønske om at gå op i timetal.

Bilag

handleplan ekstern audit 2021.docx

Ekstern Audit – 2021 Senior - afvigelser

Punkt 4: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-20

Resume

Orientering ved formanden

Formanden indstiller,

at orientering tages til efterretning

Beslutning

Anne Mette orienterede om, at der er ansat en seniorchef pr. 01.01.2022. Der vil være genopslag på den anden chefstilling. Marianne Hyltoft er ansat en leder af Kompetencecenter Velfærd.

Kommunalvalget har resulteret i en konstitueringsaftale blandt alle valgte partier.

Gitte Frederiksen bliver formand for Seniorudvalget og Rune Bønneløkke næstformand.

Det nye udvalg vil blive introduceret til området bl.a. ved besøg i området og mulighed for at være til stede på vagter.

Punkt 5: Orientering ved næstformand

81.38.01-P35-1-20

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette orienterede om at der er møde i Hoved MED den 30. november, hvor bl.a. ny MEDstruktur er på dagsordenen.

Punkt 6: Drøftelse af udkast til ny MEDstruktur på seniorområdet

81.38.00-A30-1-19

Resume

Som led i implementeringsplanen for Seniorområdet i fremtiden – ”TÆT på” er det besluttet at ændre MEDstrukturen til en mere finmasket MEDstruktur. Det betyder, at der skal etableres LokalMED på alle plejecentre og distrikter for at sikre nærhed og lokal medinddragelse i dagligdagen. Koncern HR har derfor lavet vedhæftede udkast til ny MEDstruktur for seniorområdet pr. 1/1 2022. Udkastet har været i høring ved FOA, DSR, Ergo og Fys. FagMED bedes drøfte forslaget, inden endelig godkendelse i HovedMED 30/11 2021.

Sagsfremstilling

Den nye MEDstruktur understøtter i høj grad ambitionen om et Seniorområde ”TÆT på”, ligesom den kan være medvirkende til at understøtte faglige fora på alle arbejdspladser, samt faglig, social og kulturel dialog, der er vigtig for trivsel og udvikling på Seniorområdet.

For at klæde medlemmerne af MEDudvalgene på til deres rolle i MED, er der iværksat en proces, hvor Vejle Kommunes 2 MEDundervisere, i dialog med Anne Mette Lund, Senior og HR-chefen, drøfter indholdet i den 2 dages MEDgrunduddannelse, som er udviklet af Parternes Uddannelses Fællesskab. Der vil være grundelementer i uddannelsen, som skal gennemgås, dog bliver uddannelsen justeret, så der bliver drøftet kultur, med henblik på at styrke og ensarte kulturen og udbrede god praksis ligesom TRIOens nye rolle bliver en del af uddannelsen.

Alle medlemmer af MEDudvalg, både leder- og medarbejdersiden, samt formand og næstformand af MEDpersonalemøder skal gennemgå uddannelsen. I løbet af foråret 2022, vil alle blive inviteret til MEDgrunduddannelse.

FagMED bedes drøfte Koncern HR's vedhæftede forslag til ny MEDstruktur for Seniorområdet, som har været i høring ved FOA, DSR, Ergo og Fys. Der er ikke i forslaget lagt op til en ændring af sammensætningen i FagMED. HovedMED drøfter forslaget på deres møde 30/11 2021.

Deltager i behandlingen

Myndighedschef Sri Sundarampillai deltager fra kl. 13.30

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter udkast til ny MEDstruktur på Seniorområdet.

Beslutning

Udkast til ny MEDstruktur blev drøftet. Man afventer en tilbagemelding fra FOA.

Bilag

Udkast til ny MED struktur Senior

Punkt 7: Forslag til indsatskatalog 2022

85.00.00-A00-7-21

Resume

Seniorudvalget skal mindst en gang årligt udarbejde en kvalitetsstandard for personlig hjælp og praktisk bistand samt træning efter §§83 og 86 i Lov om Social Service.

Indsatskataloget for 2021 blev endelig godkendt i udvalget den 20. januar 2021. Forslag til Indsatskataloget for 2022 forelægges nu til politisk behandling.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget beskriver det serviceniveau, borgerne kan forvente på områderne personlig pleje og praktisk bistand samt træning. Desuden indgår standarder for kørsel, midlertidige ophold, visiteret dagophold og indsats relateret til ophold i plejebolig og leve-bo-miljø. Snitfladen mellem Myndighedsafdelingen og leverandører er også beskrevet i Indsatskataloget.

Formålet med Indsatskataloget er at fastlægge Vejle Kommunes serviceniveau i 2022.

Indsatskataloget for 2021 har udgjort rammen for revideringen af kvalitetsstandarderne. Forslag til Indsatskatalog for 2022 er vedlagt som bilag. Der er vedlagt en version, hvor ændringerne fremgår.

Der er udarbejdet et notat, som beskriver ændringerne i indsatskataloget i hovedpunkter. Dette er vedlagt som bilag. Der er ingen serviceniveauændringer, udelukkende præciseringer.

Klima og resiliensvurdering

Ikke relevant.

Sagens videre forløb

Forslaget til indsatskatalog 2022 sendes til høring i Ældreråd og FagMED Senior før endelig behandling i Seniorudvalget.

Deltager i behandlingen

Myndighedschef Sri Sundarampillai deltager på mødet fra kl. 13.30

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 3. november 2021, pkt. 101:
at indsatskataloget sendes i høring.

Beslutning fra Seniorudvalget, 3. november 2021, pkt. 101:
Indsatskataloget sendes i høring i Ældreråd og FagMED Senior.

Formanden indstiller,

at FagMED Senior afgiver høringssvar.

Beslutning

Sri orienterede om, at Seniorudvalget på deres møde har ønsket en præcisering af, at pårørende kan deltage i forbindelse med møder om rehabiliteringstiltag. Derudover er der sagsbehandlingstiden i forbindelse med tildeling af rengøring fremadrettet 14 hverdage, dog ikke hvis borgeren har et ønske om en fast hjælper. Stikprøver viser, at der pt. bruges 7-9 hverdage.

Ældrerådet har på deres møde udtrykt ønske om at mulighederne for frit valg udfoldes yderligere i indsatskataloget. Dette vil ske indenfor lovgivning og de økonomiske rammer.

Indsatskataloget indeholder nu tilbud om valg af økologi i forbindelse med madservice imod en merpris.

FritValgs leverandører skal leve op til kostfaglige anbefalinger.

Formuleringen på side 27 vedr. genoptræning ændres.

Der vil desuden blive udarbejdet et indledende afsnit.

Fag MED tilslutter sig Indsatskataloget 2022 med de præsenterede ændringer.

Bilag

Forslag til Indsatskatalog 2022

BILAG.docx

Punkt 8: Socialt arrangement i forlængelse af Covid 19 drøftelse

81.38.01-P35-1-20

Resume

På baggrund af Fag MED Seniors beslutning om at ansøge om midler til et socialt arrangement er der efter mødet den 16. september 2021 ansøgt om 50.000, hvilket er bevilget. Der blev på mødet desuden besluttet at afvente en afklaring af tildeling af midler inden der arbejdes videre med planlægning af et socialt arrangement.

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig stolthed har drøftet tilbagemeldingerne fra Fag MED og Lokal MED udvalgenes drøftelser på de 2 spørgsmål, jf. anmodning fra HovedMED. Resultatet heraf er:

Der er nogle temaer, der går igen i stort set alle svarene:

1. Hjemmearbejde – dette emne arbejdes der særskilt med under [delpolitikken "Ny tilstedeværelse"](#). Der kommer yderligere information, når det er afklaret med bl.a. de faglige organisationer, i hvilket omfang og under hvilke vilkår hjemmearbejde fremadrettet kan foregå.
2. Virtuelle møder skal fastholdes. Det arbejdes der med lokalt.
3. Hygiejnstandarder ønskes på et højere niveau end før krisen. Den opgave er i Hygiejneorganisationen under Sundhed.
4. Frygt for opgavepres. Det er en ledelsesopgave at have denne opmærksomhed.
5. Behov for sociale arrangementer. Se nedenfor.

Ad sociale arrangementer

I 2020 fik alle arbejdspladser, hvad der svarer til 100 kr. pr. ansat til sociale arrangementer. Det kostede ca. 1 mio. kr., hvoraf Økonomiudvalget bevilgede halvdelen, den sidste halvdel finansierede "Faglig stolthedspuljen".

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for projekt "Faglig stolthed" i 2021 vil tilbyde FagMED, at de kan få op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. De områder, der ikke har et FagMED, (Staben i Velfærd, Myndighedsafdelingen samt Kommunaldirektørens stabe) kan få op til 25.000 kr.

Proceduren for at få tildelt midler er, at de FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektøren stabe, som ønsker at afholde et arrangement, sender en mail med oplysning om konto nr. til animo@vejle.dk. Anita Morthensen fra Koncern HR sørger så efterfølgende for, at pengene omposteres. Det må gerne oplyses, hvad pengene vil blive anvendt til, som inspiration for andre.

Fag MED Senior bedes forud for mødet drøfte mulige forslag til faglige eller sociale arrangementer, hvortil der kan søges midler.

Formanden indstiller, 16. september 2021, pkt. 6:

at Fag MED Senior drøfter mulige faglige eller sociale arrangementer, hvortil der kan søges tilskud fra de afsatte midler.

Beslutning fra FagMED Senior, 16. september 2021, pkt. 6:

Der var enighed om at fremsende ansøgning til gennemførelse af et socialt arrangement. Dette for at samle medarbejderne i senior, som står over for et meget stort og omfattende arbejde med gennemførelse af elementerne fra handleplanen. I ansøgningen henledes opmærksomheden på, at Fag MED Børn og Unge og Fag MED Senior har et betydeligt større antal medarbejdere end andre Fag MED udvalg.

Punktet genoptages når det er afklaret om midlerne bliver tildelt.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter anvendelsen af de tildelte 50.000 kr.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde. Der er forslag om et sommerarrangement.

Punkt 9: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021

81.38.04-A00-1-21

Resume

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

Der var en generel drøftelse af HR-redegørelsen. Der er mange forhold der kan påvirke medarbejdernes ønske om at gå op i timetal. Det er glædeligt at der bliver arbejdet på at reducere ledelsesspændet i Senior. Der er et stort ønske om fleksibilitet i arbejdsplanlægningen - ønskerne er forskellig alt efter alder og behov. Der vil blive iværksat forsøg med selvstyrende teams. Dette kræver en anderledes ledelsesindsats. Det kan være ressourcekrævende at oplære nyuddannede og elever. Det opleves, at kulturen er forandret og der kan opstå misundelse. Vigtig at være bevidst om at retfærdighed godt kan være forskellighed. 83% er tilfredse med deres ledelse - et godt grundlag for det videre arbejde!

Det blev besluttet at nedsætte en Tarsk Force gruppe, der skal arbejde med øget fleksibilitet i arbejdslivet. Anne Mette og den nye Seniorchef indgår i gruppen. Herudover vælger Fag MED Senior 3 medarbejderrepræsentanter til gruppen, som skal kunne repræsentere hele senior. Jette melder navne ind til Birgit. Gruppen vil få tilknyttet en udviklingsmedarbejder og igangsættes primo 2022. Kommissorie og tids og procesplan vil blive præsenteret på næste møde.

Bilag

HR Redegørelse 2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

Punkt 10: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-21

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR & Løn har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

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

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

Kommunaldirektøren indstiller, 26. februar 2021, pkt. 11:
at Arbejdsmiljøberetning 2020 drøftes.
at HovedMED drøfter og godkender fokusområder i 2021:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Beslutning fra HovedMED, 26. februar 2021, pkt. 11:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2020 og baggrunden for forslag til fokusområder i 2021. Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte fokusområder sendes videre til FagMED, som drøfter og sender videre inden for eget fagområde til lokalMED/MEDpersonalemøder.

Arbejdsmiljøberetningen og forslag til indsatsområder blev drøftet, ligesom antallet af arbejdsulykker havde en særlig fokus i drøftelsen. Faktum er, at vi langt fra er i mål med brugen af SafetyNet, men at vi er godt på vej, ligesom validiteten af data er en diskussion der har været i mange år.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er sendt en plakat om Bæredygtige arbejdsfællesskaber, handleplan og en "opskrift" til at bruge plakaten i opfølgningen på Trivselsmålingen til alle ledere. Sammen med plakaten er pixiudgaven af MEDaftalen "Samarbejde med vilje" ligeledes sendt ud til alle ledere med en opfordring til at lægge den frem et synligt sted, så alle har mulighed for at se den.

Jens' slides er vedhæftet referatet.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Formanden indstiller, 6. april 2021, pkt. 9:

at fag MED Senior orienteres om processen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og evalueringen af sidste års indsats.

Beslutning fra FagMED Senior, 6. april 2021, pkt. 9:

Fag MED Senior tilsluttede sig de valgte fokusområder. På mødet i maj vil udvalget drøfte evt. egne fokusområder ligesom der vil blive evalueret på sidste års mål.

Herefter var der en drøftelse af arbejdsmæssige følger af Covid 19. Covid 19 har medført mange ekstra opgaver. Det er fantastisk, at vi har kunnet gennemleve de mange forandringer og uvished om konsekvenser og varighed af Covid 19. Flere udtrykker, at man på arbejdspladsen i højere grad hjælper hinanden, at alle løfter i flok for at få løst opgaven, og det kan vi være stolte af. Covid 19, og hvad der deraf følger, er efterhånden blevet en mere naturlige del af hverdagen. Medarbejderne har været presset i fht. usikkerhed i fht. egen situation, og har desuden skullet rumme de pårørendes frustrationer og kriser. Mistro fra Borgerorganisationer og pårørende i fht. medarbejdernes indsats og intentioner har været svære at håndtere. De konstant forskellige udmeldinger har været en udfordring, men der har været et højt informationsniveau fra ledelsen, som har givet tryghed, og som er noget vi med fordel kan bringe videre - dialog og information er vejen frem. Nedlukningen har også betydet mere ro for både borgere og medarbejdere. Der har været ekstra udfordringer for alle, for dem der har skullet være tilstede med den utryghed det for mange har medført, men også for dem der er hjemsendt, med manglende samarbejdsmuligheder og isolation.

Formanden indstiller, 20. maj 2021, pkt. 13:

at Fag MED Senior udsætter den årlige arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af sidste års indsats til 2022, idet arbejdsmiljøberetningerne endnu ikke er udarbejdet, grundet organisationsændring og nyvalg af Amir til Trio-grupperne.

Beslutning fra FagMED Senior, 20. maj 2021, pkt. 13:

Der er krav om en årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det blev derfor aftalt, at Diane og Helle Meng tilretter nuværende skabelon til udarbejdelse af arbejdsmiljøberetninger, så beretningen ikke er så omfattende som tidligere. De tager i den forbindelse kontakt til Jens Boye Ravn mhp at sikre, at vi opfylder de gældende krav. Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres på mødet i november 2021.

Skabelonen er efter mødet tilrettet i samarbejde med Jens Boye Ravn og arbejdsmiljøberetningen for 2019-2020 er udarbejdet.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær og dermed gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse med baggrund i Arbejdsmiljøberetningen 2022 fra HR og den udarbejdede Arbejdsmiljøberetning for Senior 2019-2020. Indsatsområder for arbejdsmiljø udpeges for 2022.

Beslutning

Der var enighed om at arbejde med krænkende handlinger og uønsket seksuel opmærksomhed. Der er igangsat planlægning af en temadag for Fag MED og Lokal MED i februar 2022.

Derudover vil der blive arbejdet med øget fleksibilitet i arbejdslivet. Der vil her blive nedsat en Tarsk Force gruppe, som påbegynder deres arbejde primo 2022.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2020

Slides Arbejdsmiljøberetning 2020 - HovedMED 26.2.

Punkt 11: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

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 Fag MED Senior drøfter evaluering af Trivselsmåling 2021

Beslutning

Der var ønske om en præcisering af hvem Trivselsmålingen var rettet imod. Er det den enkelte leder - eller er det ledelsesteamet på arbejdsstedet? Der blev desuden efterlyst en mulighed for fri prosatekst. Der var i øvrigt ingen bemærkninger, ligesom der var enighed om at hyppigheden var passende.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 12: Massage for ansatte

81.38.01-P35-1-20

Sagsfremstilling

Vi har i Lokal -Med område nord, haft punkt - køb billet til massage - for ansatte i administrationen (konto - 6 ansatte) oppe.

Vi i lokal - Med vil gerne hvis dette også var noget vi i senior kunne benytte os af.

Køb billet til massage - for ansatte i Administrationen (konto 6-ansatte)

Massagen foregår tirsdag formiddag og torsdag eftermiddag i kælderen i damernes omklædningsrum ved siden af motionsrummet i Skolegade 1 i Vejle.

Du booker og betaler selv for massagen.

<https://vkintra.vejle.dk/nar-du-har-fri/massageordning-for-ansatte-i-administrationen-konto-6-ansatte-1/>

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter mulighed for massage til ansatte.

Beslutning

Tilbud om massage vil være en prioritering der skal ske lokalt. Der var et ønske om at forsideindholdet på intra er af generel karakter - f.eks. rabataftaler, som retter sig imod alle.

Punkt 13: Årshjul og mødekalender

81.38.01-P35-1-20

Resume

Der er udarbejdet årshjul og mødekalender for Fag MED Senior

Formanden indstiller,

at årshjul og mødekalender godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul og mødekalender for FagMED Senior Drift 2022

Punkt 14: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-20

Resume

Næste ordinære møde er den 21. februar 2022
Strategi for kompetenceudvikling
Livsfasepolitik

Punkter:

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres.

Beslutning

Socialt arrangement.
Kommisorie, tids og procesplan for TarskForce gruppen der skal arbejde med øget fleksibilitet i arbejdslivet.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.01-P35-1-20

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet