

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 07-03-2016

Mødedato Mandag d. 07. marts 2016 kl. 13:30

Mødested Sundhedshuset, lokale 32 kl. 13.30-15.00

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Orientering formand og næstformand.....	5
Nyt fra afdelingerne.....	6
Nyt om Arbejdsmiljø.....	7
Budgetstrategi og tidsplan for Budget 2017.....	9
Budget.....	10
Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet.....	11
Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED.....	12
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-15

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-45-15

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: Orientering formand og næstformand

81.38.00-P35-45-15

Sagsfremstilling

Selma Lindbjerg udtræder af fag MED Administration Velfærd.
Valg af ny suppleant for Amir (For Birgitte Jacobsen)

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Som følge af organisationsændring, hvor Sundhedsafdelingen er flyttet til ØAS er også Selma flyttet dertil - og udtræder dermed af FagMED. Vi afventer nyudpegning af medlem til udvalget.
Line Kristensen er fremover suppleant for Amir ligesom hun også er suppleant for Jeanette Gundersen.

Punkt 4: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-45-15

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

Ændring af organisering af Sundhed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Som følge af at Sundhedsafdelingen fra 1.3.16 er organiseret under ØAS området flytter Selma også til ØAS. Der er derudover anvendt vakante midler til fastholdelse af medarbejderkompetencer i Økonomistaben (1 stilling). IT velfærd står også fremadrettet for at supportere sundhedsafdelingens medarbejdere.

Anders Møller Lauritsen starter 1.3.16 som udviklingskonsulent i Velfærdsstaben.

Der er i Velfærdsstaben pr. 1. februar 2016 ansat 2 implementeringskonsulenter, som har ansvaret for at understøtte driften i implementering af velfærdsteknologi. Implementeringskonsulenterne indgår i et samarbejde med Myndigheds velfærdsteknologiguider.

Anne Mette Lund er pr. 1. april 2016 ansat som direktør for Velfærdsforvaltningen.

Anette Styrup Bang fratræder sin stilling som Seniorchef pr. 31.05.2016.

Myndighed orienterede om deres gode erfaringer med etablering af fremskudt borgerbetjening, som medarbejdere fra de enkelte teams skiftes til at betjene en uge ad gangen. Ordningen medfører en øget tilgængelighed for borgerne, mulighed for hurtigere sagsbehandling, såfremt borgeren er i stand til at komme i forvaltningen. For medarbejderne øges kendskabet til øvrige områder og der er dermed sket en udvidelse af medarbejdernes rådgivningsmuligheder. Der er i gennemsnit 2-4 borgerhenvendelser pr. dag. Der er bevidst været en meget begrænset information om ordningen.

Punkt 5: Nyt om Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-45-15

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

Sagsfremstilling

Jens Boye Ravn deltager på mødet fra kl. 14.30 og orienterer om mål for arbejdsmiljøområdet og fag MED Administrations opgave i den forbindelse.

Uddrag fra Arbejdsmiljønyt vedr. mål for arbejdsmiljøområdet:

I forbindelse med udarbejdelsen af arbejdsmiljøstrategien: ”Mærkbart arbejdsmiljø” i foråret 2014, introducerede HR - arbejdsmiljø tre indsatsområder.

Områderne er:

- Stærke lokale fællesskaber : Leder- og medarbejderskab – stærke lokale fællesskaber. Ambitionen med strategien er at styrke opbygningen af stærke lokale fællesskaber med et tydeligt leder- og medarbejderskab. Vejle Kommunes robusthed skabes via et stærkt arbejdsmiljø. Her er lederne handlekraftige og motiverende. Medarbejderne inddrages og føler sig inspirerede. Et stærkt lokalt fællesskab arbejder med den størst mulige energi i opgaveløsningen og relationerne, høj grad af tillid og leverer opgaver af bedste kvalitet.
- Styrkelse af arbejdsmiljørepræsentantens rolle : Arbejdsmiljørepræsentantens rolle skal være synlig og mærkbar. I udviklingen af stærke lokale fællesskaber har arbejdsmiljørepræsentanten, sammen med lederen, en afgørende rolle i forhold til at formidle de overordnede værdier og oversætte dem, så de bliver nærværende for alle i den lokale kontekst. Arbejdsmiljøet er en essentiel ressource i forhold til Vejle Kommunes mål, retning og produktivitet. Derfor skal arbejdet med arbejdsmiljø være fokuseret på innovative og solide metoder, som klæder arbejdsmiljørepræsentanten godt på sammen med ledelsen.
- Forebyggelse af arbejdsulykker : Det er også en ambition at nedbringe antallet af arbejdsulykker i Vejle Kommune. Fremtidens arbejdsulykker ser vi allerede nu i form af en massiv stigning i anmeldelsen af særligt de psykiske ulykker. Forebyggelsesindsatsen skal tage udgangspunkt i de områder, som i øjeblikket er ramt af mange ulykker. For at forebyggelsen bliver så nærværende som mulig, anvendes den designdrevne innovationsmetode i det kommende forebyggelsesprojekt. Metoden er stærk i forhold til brugerinddragelse, altså de enkelte arbejdspladser og har en holistisk tilgang. Det vil sige, at der ikke alene ses på den enkelte ulykke og den enkelte medarbejder, men også omkringliggende faktorer for arbejdspladsen og den kontekst, hvori ulykkerne sker.

Disse tre indsatsområder vil i perioden 2014 – 2016 blive understøttet af en række aktiviteter initieret af HR – arbejdsmiljø. Vi har løbende fået spørgsmål omhandlende mere operationelle arbejdsmiljømål på både FagMED- og LokalMED-niveau.

– men som der står i arbejdsmiljøhåndbogen:

”Målsætninger

Arbejdsmiljøstrategiens indsatsområder skal udmøntes ved, at hvert FagMEDudvalg fastlægger målsætninger med målbare mål for hvert af indsatsområderne. Målsætningerne tages op til revision én gang om året. FagMEDudvalgene følger løbende op på, hvordan målsætningerne nås. Ved fastlæggelse af mål lægges der vægt på, at der sker en løbende forbedring inden for alle fagområder på arbejdspladsen.”

Det er således op til de enkelte FagMED at fastsætte operationelle mål og følge op på disse.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Som følge af at Myndigheds APV har vist, at der er medarbejdere, der føler sig mobbet er der afholdt en temadag med oplæg med efterfølgende debat af en repræsentant fra Landsforeningen fra Voksenmobning. Det er mobbeofferet der afgør, om pgl. føler sig mobbet. Det er et fælles ansvar at håndtere det at undgå mobning. Temadagen er efterfølgende drøftet i lokal MED Myndighed og der vil ikke ske yderligere tiltag. Medarbejderne vil, som tidligere, altid kunne henvende sig til arbejdsmiljøgruppen, såfremt de oplever mobning. Myndighed havde bevidst valgt at APV på det psykiske arbejdsmiljø denne gang var anonym for at erfare, om det ville betyde en ændring i besvarelserne.

Jens Boye orienterede om indholdet af arbejdsmiljødrøftelserne, hvor Hoved MED har den overordnede drøftelse og beslutning om overordnede mål. Fag MED nedbryder herefter målene ligesom Lokal MED nedbryder dem og

operationaliserer dem efterfølgende yderligere. Målene kan således med fordel blive specifikke på lokal MED niveau, idet udfordringerne er forskellige - som det vil være tilfældet for Myndighed og Stabene.

Fag MED kan således fastsætte mål om f.eks. sygefravær, forebyggelse af arbejdsulykker med fravær, arbejdsulykker relateret til vold og trusler, nærved ulykker og resultater af trivselsmålingen i fht. social kapital. Derudover bør fagMED beslutte metodeanvendelse og følge op på målene - i form af tilbagemeldinger fra lokal MED udvalgene. Resultatet af Trivselsmålingen vil kunne være retningsgivende i forhold til den indsats der skal ske.

HovedMED har netop vedtaget 3 nye arbejdsmiljøindsatser for 2016-2016 nemlig: Målene er: 1. APV – keep et simple – udvikling af et simpelt og brugervenligt APV redskab, som alle arbejdspladser opfordres til at anvende, 2. Forebyggelse af arbejdsulykker – og 3. Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)

Arbejdsmiljøindsatserne skal drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljøredegørelse.

Punkt 6: Budgetstrategi og tidsplan for Budget 2017

81.38.00-P35-45-15

Resume

Økonomiudvalget godkendte på møde den 8. februar 2016 budgetstrategien for budget 2017. Budgetstrategien udstikker rammerne for processen med udarbejdelse af budgetforslag 2017-2020. På mødet orienteres om indhold af budgetstrategi. Derudover gennemgås tidsplan for budgetprocessen. Økonomichef Jeanette Andreasen deltager på mødet fra kl. 14.00.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

Tidsplan for budgetlægningen på Voksenudvalgets område.docx

Tidsplan for budgetlægningen på Seniorudvalgets område.docx

Budgetstrategi 2017-2023.pdf

Punkt 7: Budget

81.38.00-P35-45-15

Resume

Formanden orienterer om regnskab 2015 og budget 2016.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Budget 2015 har vist et tilfredsstillende resultat. Der er ikke kendte udfordringer i forhold til budget 2016.

Punkt 8: Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet

81.38.04-A00-2-14

Resume

KL og Forhandlingskartellet sætter de næste år fokus på værdien af den danske model i kommunerne, bl.a. ved at give MEDudvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MEDområdet. Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MEDsamarbejdet. HovedMED bedes derfor drøfte, om Vejle Kommune ønsker at iværksætte forsøg, hvor det giver mening. Henvendelsen er vedlagt.

Sagsfremstilling

Forsøgene kan iværksættes i hele MEDorganisationen, dele af MEDorganisationen eller i et enkelt MEDudvalg.

Forsøgene kan omhandle alle mulige elementer i MEDsamarbejdet. Flg. elementer kan f.eks. indgå:

- Fokus på MEDudvalgenes rolle i strategiske processer.
- MED's bidrag til at understøtte den kommunale opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Kompetenceudvikling af MEDudvalg.
- Fritagelse af MEDudvalgene for alle obligatoriske opgaver på nær de EU-implementerede vedr. stress og vold/mobning/chikane (§8, stk. 3).
- Andre måder at samarbejde på end det, der er forudsat i MEDDrammeaftalen eller i den lokale MEDaftale, idet der dog ikke kan dispenseres fra arbejdsmiljølovgivningens ufravigelige bestemmelser.
- De formelle rammer for samarbejdet i MEDsystemet.
- Kommunikation mellem MEDudvalg og øvrige ledere/medarbejdere.

Ovenstående er kun eksempler og udelukker ikke, at der findes andre temaer for forsøg. Henvendelsen er vedlagt.

Kommunaldirektøren indstiller, 11. december 2015, pkt. 43:
at forsøg på MEDområdet drøftes.

HovedMEDudvalg, 11. december 2015, pkt. 43:

Efter drøftelser i grupper, var der enighed om at sende henvendelsen videre til FagMED, om de har forslag til forsøg indenfor eget fagområde, f.eks. med mødehyppighed og indhold på møderne. Tilbage melding til sekretæren for HovedMED. HovedMED drøfter efterfølgende tilbagemeldingerne.

Formanden indstiller,

at fag MED Administration Velfærd drøfter, om de har forslag til forsøg indenfor eget fagområde.

Beslutning

FagMED Administration Velfærd har ikke forslag til forsøg.

Bilag

Forsøg på MEDområdet - brevet fra KL og Forhandlingskartellet

Punkt 9: Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED

81.38.00-P35-45-15

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

Intet.

Punkt 10: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-1-15

Resume

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

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 18.05.2016

Sagsfremstilling

07.03.2016:

18.05.2016:

Budget 2017

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Punkt: Drøftelse af fastsatte mål i forbindelse med drøftelse af arbejdsmiljøreddegørelse. Målene er: 1. APV – keep et simple – udvikling af et simpelt og brugervenligt APV redskab, som alle arbejdspladser opfordres til at anvende, 2. Forebyggelse af arbejdsulykker – og 3. Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)