

REFERAT LokalMED Myndighed d. 17-03-2021

Mødedato Onsdag d. 17. marts 2021 kl. 14:00

Mødested Teams, kl. 14-17

Indholdsfortegnelse

Trivselsmåling 2021.....	3
Budget og Økonomi.....	5
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	6
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	7
Arbejds miljø i Myndighed.....	8
Nyt fra formand og næstformand.....	9
Konto 6 besparelser.....	10
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Trivselsmåling 2021

81.38.00-P35-80-20

Resume

70 min

Trivselsmålingen 2021

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 1. december 2020, pkt. 3:
at der orienteres om processen for den kommende trivselsmåling.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 1. december 2020, pkt. 3:

Sri startede dialogen med at fortælle om ønskerne for den kommende trivselsmåling. Den flotte svarprocent fra sidst på 92% skal gerne øges denne gang. Målet er 100% - lykkedes det, uddeles der chokolade til alle. Man ønsker trivselsmålingen skal bruges som et dialogværktøj mellem ledelse og medarbejdere, for god trivsel er et fælles projekt. Trivselsmålingen er et øjebliksbillede, men den er et godt værktøj til trivselsarbejdet. At det ligger lige netop nu midt i en corona tid, som ingen ved hvor længe varer, er måske en gave. Det kan være en god måde at få åbnet op for, hvordan lige netop det påvirker alle.

Sine Andreassen og Britt Zabel fra HR gennemgik herefter processen for den kommende trivselsmåling. Lige nu er man midt i opvarmningsfasen, hvilken hele Myndighed allerede er godt i gang med. Sine og Britt havde haft første møde med AMIR gruppen tirsdag den 24.11, hvor man besluttede at trivselsmålingen skulle på som punkt til det kommende personalemøde den 7. december. Stor ros til Myndighed for allerede at være så godt i gang. Møderne er en del af at man denne gang har valgt at køre opvarmningsprocessen mere decentralt end tidligere.

At man generelt i Vejle Kommune ser trivselsmålingen som et dialog værktøj, betyder at. det er enormt vigtigt, at der bliver fulgt op på besvarelserne, og at der arbejdes med dem.

Den kommende måling er som ved sidste måling, dog er to aktuelle emner tilføjet, Covid-19 og krænkende handlinger/seksuel chikane.

En opfordring fra HR er at man forud for målingen får gennemgået nogle af begreberne for spørgerammen i de enkelte teams, fx hvad forstår man ved mobning? Dette med håbet om at opnå så valid en måling som muligt.

Målingen er 100% anonym. Skulle nogle notere andres navne i deres besvarelse vil disse slettes fra HR's side inden rapporterne sendes.

Planen er at målingen gennemføres i SafteyNet, hvor handleplanerne der skal laves efterfølgende også skal gemmes. I Lokal MED Myndighed er der stor opbakning forud for målingen og man ser frem til, hvad den bringer. Man er opmærksom på at Covid-19 kan komme til at fylde meget i besvarelserne, men lige netop dette kan forhåbentligt give god indsigt til, hvad man kan tage sig videre herfra på godt og ondt.

Man vil arbejde på at motivere alle til at benytte kommentarfeltene, hvor det er muligt i målingen, for at få et dybere indblik. Lokal MED Myndighed vil være en del af at få dette ønske udbredt i hele afdelingen – og vil generelt opfordre til alles deltagelse i trivselsmålingen.

Trivselsmålingen finder sted fra den 13. – 27. januar 2021. I uge 8 bliver rapporterne løbende frigivet.

Materialet fra TRIO konferencen kan man nu finde på intra, og materialet fra dagens oplæg vedlægges som bilag i referatet.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen deltager fra 14-15.10

Formanden indstiller,

at resultatet fra trivselsmålingen 2021 drøftes.

Beslutning

Britt deltog på mødet og orienterede om resultatet af Myndigheds trivselsmåling. Resultatet er Vejle Kommunes 3. bedste og med en besvarelsesprocent på 98% kan den danne rigtig god grobund for en god og dækkende handleplan, der retter

sig imod hele afdelingen. Der er en lille fremgang i resultatet i fht. sidste måling, og resultatet ligger over Vejle Kommunes gennemsnit. Stort tillykke til alle med det flotte resultat!

Amir vil efter mødet udarbejde en handleplan i fht. APV-delen, som vil blive behandlet på et ekstraordinært møde i april. Britts oplæg udsendes med referatet. Vigtig at være åben, nysgerrig og undrende i fht. målingens resultat. Der er stor glæde over den store medarbejderdeltagelse, som er et udtryk for at man har tillid til at der bliver fulgt op på resultatet. Trivselsmålingen skal nu anvendes som et dialogværktøj - f.eks. i fht. hvordan den enkelte definerer god ledelse - eller hvad den enkelte opfatter som anerkendelse? Dette vil sandsynligvis være individuel. Coronaen har betydet nye metoder i forhold til løsning af arbejdsopgaverne, og har i vid udstrækning fungeret godt. Det kan dog opleves anderledes at blive udsat for vold og trusler via skærmbesøg fra eget hjem, hvor man ikke har kollegaer og Amir til at ventilere sig med efterfølgende. Vigtigt at være åben omkring evt. vold og trusler og at få registreret disse hændelser. Trivselsmålingen viser, at der ikke har været medarbejdere, der har været udsat for mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed hverken ved sidste eller denne måling.

Vigtig at der sker en forventningsafstemning og en koordineret forståelse i fht. hvornår der er sket opfølgning fht. sygefravær. Der har været mange gode erfaringer med hjemmearbejde, ligesom der også har været ulemper. Det har vist sig at det i vid udstrækning fungerer og opgaverne bliver løst. Det er vigtigt at få udarbejdet en plan for en god tilbagevenden til afdelingen, samt at få afklaret fremtidige muligheder for hjemmearbejde.

Der er en generel opmærksomhed på, at trivselsmålingen også indeholder elementer, der skal arbejdes videre med. Både målingen og kommentarfeltet viser f.eks. stort arbejdspress. Der kan være en undring i fht. hvad der ligger bag de besvarelser, der ligger lavt, årsagen til hvad der ligger bag besvarelsen ved ikke, ligesom man kan være nysgerrig på hvad det er der skal til for at rykke dem der har svaret: hverken eller. Trio-gruppen vil i deres handleplan indbyde til dialog. Britt bad afslutningsvis om en tilkendegivelse af om der var et ønske om koncernunderstøttelse i fht. trivselsmålingen. Det blev aftalt at overveje dette og herefter melde tilbage.

Bilag

Trivsel__2021. Myndighed

LokalMED - Myndighed.pptx

Punkt 2: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-80-20

Resume

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.

Deltager i behandlingen

Heidi Petersen deltager på mødet fra kl. 15.10-16.10 - i fht. gennemgang / oplæring i læsning af budget.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi orienterede om hvordan man kan læse budgetbilaget.

Det korrigerede budget indeholder udgangspunktet. Det skønnede budget indeholder det man forventer, såfremt man har en anden forventning end det korrigerede budget. Mer/Mindreforbrug viser forskellen mellem det korrigerede budget og det skønnede budget. Forbruget viser det reelle forbrug pr. en bestemt dato. Overslagårene 2022 og 2023 er ikke fuldstændige og bør ikke indgå i bilaget.

Det samlede budget indeholder øverst lønudgiften og refusioner i fbm. sygdom og barsel - og nederst driftsudgifter. Det samlede budget ses nederst. Det er ikke muligt fra årets begyndelse af forudsige størrelsen på refusioner, ligesom de afregnes i klumper med en forsinkelse. Refusionerne skal dække evt. vikardækning. Der sker udbetaling af feriepenge i fbm. fratrædelse. Dette medfører, at der budgetmæssigt ofte ikke er råderum til at ansætte en ny medarbejder straks. Afdelingen har en udgift på 8% af lønudgift i fht. barsel. Lønforhandlinger sker i fht. de evt. varige midler, der ikke er prioriteret anvendt til løn eller driftsomkostninger. Driftsudgifterne dækker f.eks. udgifter til PC, kørsel, uddannelse og inventar. Der kan være et mere eller mindreforbrug på de enkelte poster, som skal afholdes indenfor den samlede ramme. Punktet: Budget til efterfølgende fordeling er en midlertidig placering af tilførte midler eller reduktioner i budgettet. Det er ledelsens ansvar at prioritere og følge anvendelsen af budgettet. Beløb med et foranstående minustegn er en indtægt. Arbejdsskadeforsikring bør udgå på oversigten idet den køres fra centralt hold - Heidi kontakter Lene herom. Generelle lønstigninger samt fremskrivning på de forskellige driftsposter bliver automatisk tilført budgettet, men er ikke nødvendigvis udtryk for den reelle udgift for afdelingen. Dette skyldes, at man i Vejle Kommune anvender lønsumstyring, som giver en ramme, som afdelingen kan prioritere indenfor. Det er økonomiudvalget, der udstikker rammen. Der ydes som udgangspunkt ikke tillægsbevillinger. Påvirkning af rammen kan ske via høringssvar til budget, en ændring i serviceniveau eller en helt særlige indsats - f.eks. et projekt, hvor midlerne som udgangspunkt er afgrænset til en projektperiode. Heidi blev takket for en god og grundig gennemgang. Der blev gjort opmærksom på at det skønnede budget til beklædning ikke svarer til den forventede udgift. Dette følger Sri og Dennis op på.

Bilag

01 - Januar - Budgetopfølgning konto 6 pr. 5-3-1.pdf

Punkt 3: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min.

Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt med bemærkning om, at det kan være hensigtsmæssigt evt. at registrere henvendelsesårsag ved akuttefonen og ikke som nu antal henvendelser, for at i højre grad at kunne målrette indsatsen. Der er en ledelsesmæssig prioritering pt om at registrere antal henvendelser.

Marina og Magnus var fraværende.

Punkt 4: 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 medarbejdersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Godkendt. Lise blev valgt som ordstyrer.

Punkt 5: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV og rundering

Stresspjece - Beslutning fra mødet i december 2020: Der er nogle forståelsesmæssige udfordringer. Derfor skal pjecen nu gennemgås igen, hvorefter den skal gennemgås eksternt i fht. det kommunikative og layoutet, hvorefter den drøftes igen på næste møde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi er Amir for Sundhedsfaglig team og Hjælpe-middel Teamet og Susanne er Amir for HAPS. Dette er en midlertidig løsning frem til efteråret, hvor der gennemføres valg af Amir i Myndighed.

Der har været et stigende fravær i januar 2021 i fht. samme tidspunkt tidligere år. Få sygemeldinger kan hurtig påvirke statistikken. Generel er der en høj tilstedeværelse. Måltal er opnået, dog er der også her en let stigning. Der har ikke været arbejdsskader. Der udarbejdes plan for APV og fysisk rundering når afdelingen er fysisk tilbage.

Stresspjece blev godkendt. Dog skal dato ændres til marts 2021, Pjecens layout bliver svarende til Vejle Kommunes skabeloner.

Bilag

Fravaer pr Maaned Lokal MED Myndighed 2019-2021

Måltal for 02.2020-01.2021

Pjece stress - tilrettet nsh - marts 2021 2 tilrettet

Punkt 6: 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

Formand:

Charlotte Højer indgår i Lokal MED Myndighed som HK medarbejderrepræsentant.

Heidi Zacho Daugaard er valgt som næstformand frem til ultimo 2022.

Næstformand:

Orientering fra Hoved MED v. Heidi/Sri

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sri sendte mange tanker til Jeanettes efterladte. Jeanettes store og vedholdende indsats og tilgang til arbejdet som næstformand for og medlem af Lokal MED Myndighed vil blive savnet.

Heidi blev budt velkommen som næstformand i Lokal MED Myndighed.

Charlotte blev budt velkommen som medarbejderrepræsentant for HK i Lokal MED Myndighed.

Susanne besætter pt. den sidste plads som medarbejderrepræsentant frem til efteråret, hvor den fremtidige deltagelse vil blive taget op efter Amir valget. Udvalget består af 4 ledere, 6 medarbejderrepræsentanter og 1 Amir.

Heidi er næstformand frem til næste valg, som gennemføres i 2022.

Der henvises til referatet fra HovedMED.

Punkt 7: Konto 6 besparelser

81.38.00-P35-80-20

Resume

5 min

Konto 6 besparelser 2022

Formanden indstiller,

at konto 6 besparelser 2022 drøftes.

Beslutning

De allerede gennemførte besparelser på 4 medarbejdere betyder sammen med øvrige generelle besparelser, at der ikke vil ske yderligere personalereduktion i Myndighed i 2022 og 2023. Sri vil orientere om dette på kommende personalemøde.

Punkt 8: 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 10.06.2021

Punkter:

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Samling af fælles retningslinier

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Evaluering af virksomhedsplan

Borgerbetjening

Retningslinier for MED uddannelse 2020 - 2021

Senere møde:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af arbejdspress/glæde.

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

Der planlægges et ekstraordinært møde i april 2021 i fht. handleplan udarbejdet i forbindelse med trivselsmålingen.

Punkt 9: Eventuelt

81.38.00-P35-80-20

Resume

3 min

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Trivselsmålingen kan meldes ud.

Virksomhedsplanen er under udarbejdelse.

Det er afdelingsledernes opgave at formidle relevant orientering mv. i coronatiden.