

# REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 08-12-2022

**Mødedato** Torsdag d. 08. december 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 8, Skolegade, kl. 9-11

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....	8
Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger.....	10
Afvikling af MUS.....	11
Budget og Økonomi.....	12
Evaluerings af udvalgets samarbejde det forgangne år.....	13
Mødekalender for Lokal MED Velfærdsstab.....	14
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	15
Eventuelt.....	16

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

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Formanden indstiller,**

At dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere: Karin, Anne, Heidi, Maj, Trine, Tobias og Signe

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Evt. uklarheder i referater fra de 2 sidste møder afklares. Referaterne kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#>

### **Formanden indstiller,**

At referaterne godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt

## **Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalsituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Trine orienterede om at stilling som økonomikonsulent vil blive opslået snarest.

Intet fra Karin.

## **Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

Sikkerhedsrundring  
Arbejdsskader  
Fraværstatistik  
Måltal  
APV

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

APV afventer omflytning - dette er desuden noteret i referatet fra sidste møde.

Der har ikke været arbejdsskader. Kompetencecenteret har overtaget ansvaret for registrering af arbejdsskader for eleverne.

Fraværprocenten er stigende og vil blive fulgt. Fraværet vurderes ikke at være af en karakter, der kræver iværksættelse af initiativer på nuværende tidspunkt.

### **Bilag**

Måltal 11.2021-10.2022

Fravaer pr Maaned Lokal MED Velfærdsstab 2020-10.2022

## **Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af tiltag i forbindelse med 19 grader eller mindre på kontorerne.

### **Formanden indstiller,**

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Der er indkøbt tæpper. Det er taget godt imod blandt medarbejderne.

Der tages initiativ til et trivselsarrangement. Trine skriver ud til alle med en opfordring til at melde sig til en arbejdsgruppe, der skal stå for planlægning af dagen. Der vil blive tale om et arrangement i arbejdstiden. Arrangementet vil blive gennemført inden vi flytter sammen - gerne i sen vinteren.

Der opleves en nedadgående tendens i samfundet i forhold til prioritering af arbejdsrelaterede arrangementer udenfor arbejdstiden.

Såfremt man som medarbejder oplever, at der er udfordringer i forhold til træk og temperatur, kan rådhuservice kontaktes.

Der var gode råd i fht. at holde varmen: Lav nogle øvelser - generel bevægelse (gå op efter en kop kaffe) - stå op når du arbejder - arbejd evt. hjemme hvis du ikke har fysiske møder. Vær obs på massagemuligheden i kælderen (kan søges på intranettet). Afdelingen har desuden 2 massageapparater til skuldre.

Medarbejdersiden efterlyste information om status på ombygning og opfordrede til inddragelse af arbejdsgruppe og Amir i planlægningen. Trine vil sørge for løbende at udsende information. Lige nu er status at Ketty Christiansen skal rundt og se på lokalerne og der er dermed ingen kendt tidshorisont eller en afklaring af evt. bygningsmæssige udfordringer. Grethe bliver kontaktperson i fht. Ketty.

# Punkt 6: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

## Resume

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu og særlige nedslag bliver gennemgået på mødet. Efter ønske fra Økonomiudvalget er der gennemført en undersøgelse af ønskerne til fuld tid blandt udvalgte faggrupper. Resultatet heraf bliver gennemgået sammen med HR-redegørelsen.

## Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til velfærdsprofessionsuddannelserne.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid.

Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge. Resultatet heraf vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 27. september 2022, pkt. 33:  
at HR-redegørelsen tages til efterretning.  
at fuldtidsundersøgelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 27. september 2022, pkt. 33:  
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte temaer fra HR-redegørelsen

- Udviklingen i antal ansatte
- Beskæftigelsesgraden
- Optag på velfærdsuddannelserne
- Personaleomsætningen
- Antal ansøgninger pr. opslået stilling
- Årsager til fratrædelse
- Etnicitet
- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Gennemsnitlig løn

Derefter gennemgik Thrine Nørgaard den netop gennemførte "Op i tid undersøgelse" på døgnområderne i Velfærd og Børn & Unge.

Medarbejdersiden vil gerne have fokus på "Op i tid" og en analyse af løn til nyansatte kontra den løn, som fastansatte får for at udføre samme jobfunktioner bliver en del af næste års HR Redegørelse. Det bemærkes at en sådan lønanalyse vil være svær at lave.

På baggrund af ovenstående var der gode drøftelser om temaerne, som mundede ud i, at der var enighed om at gå dybere ned i "Op i tid" undersøgelsen, inden de næste skridt besluttet, ligesom det er vigtigt med fokuserede indsatser, fx fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte med samme jobfunktioner. Undersøgelsens resultater skal præsenteres for Økonomiudvalget.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

## Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter HR redegørelsens indhold.

## **Beslutning**

Redegørelsen blev drøftet. Den viser et generelt højt sygefravær. Det blev drøftet, som der er den fornødne kendskab til mulighederne for i en periode at opnå en mindre ansættelseskvote - eller at opnå en +tids aftale, der giver mulighed for en arbejdstid på op til 42 timer ugentlig. Ønsker herom kan drøftes med egen leder - evt. i forbindelse med en MUS samtale. Der var enighed om, at man indtil videre ikke har oplevet, at der ikke har været tilstrækkelige kvalificerede ansøgere til opslåede stillinger. Der er en opmærksomhed i forhold til årsager til opsigelser. Afdelingen har generelt et godt omdømme, og vi oplever ofte aktivt tilvalg fra interne ansøgere. Nye medarbejdere tilkendegiver at de bliver taget godt imod.

## **Bilag**

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

## **Punkt 7: Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

HovedMED besluttede 10/6 2022, at der skulle laves en ”nedkogt” version af anbefalingerne fra Koncern HR, som kan bruges i håndteringen og forebyggelsen af krænkende handlinger på arbejdspladserne.

Vedhæftet er evalueringsrapporten mod interne krænkende handlinger – en del af Trivselsmålingen 2021 samt ”Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger”.

Materialet skal drøftes på Fag MED og LokalMED udvalg. Spørgsmål til guiden bedes rettet til Sine Borbjerg eller Lis Legardt.

### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED drøfter materialet vedr. håndtering af interne krænkende handlinger.

### **Beslutning**

Et godt og brugbart materiale. Vigtigt at være opmærksom på at den enkeltes grænse kan være forskellig.

### **Bilag**

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger - en del af trivselsmålingen 2021.pdf

## **Punkt 8: Afvikling af MUS**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

På sidste møde blev det aftalt at skabe et samlet overblik over hvordan MUS samtaler afvikles i de enkelte teams. Lederne fremlægger deres procedure herfor.

### **Formanden indstiller,**

at procedure for afvikling af MUS samtaler tages til efterretning.

### **Beslutning**

MUS samtaler er et årligt tilbud til medarbejderne til en snak om udviklingsmuligheder. Medarbejderen booker selv et tidspunkt hos egen leder. Der kan være forskel på, om lederne ønsker at afvikle samtalerne løbende hen over året - eller i en afgrænset periode. Det er også vigtigt at være i dialog resten af året. Såfremt lederen finder behov for en samtale af tjenstelig karakter, vil de være ansvarlige for indkaldelsen hertil. Trine medtager emnet på kommende afdelingsmøde.

## **Punkt 9: Budget og Økonomi**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Finansloven er endnu ikke vedtaget. Det er prioriteret at overføre flest mulige driftsmidler til lønninger, hvilket har gjort, at det har været muligt at opnormere på flere områder. Det er oplevelsen, at der ved stillingsskift ofte ikke opnås restmidler, der kan indgå i efterfølgende lønforhandlinger, f.eks. på grund af ansættelse af en anden faggruppe end tidligere. I januar vurderes det, hvor mange midler, der kan afsættes til lønforhandlinger i form af engangstillæg og varige tillæg. Råderummet til varige tillæg er lille. Ledelsen vil gennemgå alle medarbejdere med henblik på at skabe overblik i forhold til den enkeltes lønniveau og forskelligheder i sammenlignelige funktioner. Målet er at opnå en højere grad af retfærdighed og gennemsigtighed i lønniveau. En vigtig parameter er desuden erfaring, kompetenceniveau og fleksibilitet - dvs det personlige og faglige kompetenceniveau. Har man i en afgrænset periode ydet en ekstra indsats, vil det kunne indgå som et parameter i forhold til engangsbeløb. Det er væsentligt, at evt. forskelle i aflønning er begrundede. Der blev på medinddragelsesmødet for alle medarbejdere efterspurgt tildelingskriterier. Trine medtager lønforhandlingen til kommende afdelingsmøde i december 2022.

## **Punkt 10: Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Evaluering af udvalgets samarbejde det forgangne år.

### **Formanden indstiller,**

at der sker en drøftelse af udvalgets samarbejde i det forgangne år, herunder hvilke gode erfaringer vi kan bringe ind i det videre arbejde

### **Beslutning**

Der har været en del udskiftning på pladserne i udvalget. Det er udvalgets oplevelse at der er en god dialog, åbenhed og tryghed i samarbejdet. Der er plads til enighed og uenighed.

## **Punkt 11: Mødekalendar for Lokal MED Velfærdsstab**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Der er udarbejdet mødekalendar for Lokal MED Velfærdsstab

### **Formanden indstiller,**

at mødekalendar for 2023 godkendes

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Mødekalendar 2023

## **Punkt 12: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 21.02.2023:

Livsfaser og ny udgave af delpolitik om ny tilstedeværelse.

### **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**

Trine medtager emnerne MUS og Lønforhandling til afdelingsmødet i december 2022.

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

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

### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Hurra!! Det er oplevelsen at rengøringen er væsentlig forbedret.