

REFERAT LokalMED Myndighed d. 08-06-2020

Mødedato Mandag d. 08. juni 2020 kl. 12:00

Mødested Teammøde, kl. 12-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejds miljø i Myndighed.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Budget og Økonomi.....	7
Ny MED aftale.....	8
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen.....	11
Retningslinier for mobning, chikane, vold og stress.....	14
Organisatorisk placering af ny tilsynskonsulent.....	15
Borgerbetjening.....	16
Beklædning.....	17
Beklædning - status fra arbejdsgruppen.....	18
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min.

Referatet kan ses her: <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/LokalMED-Myndighed/Dagorden-og-referater.aspx>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt med følgende kommentarer.

Pkt. 9 Der blev på sidste møde aftalt, at der skal planlægges en halv arbejdsdag ift. Arbejdspres. Der ønskes en status på dette.

Pkt. 13 Øget tværfaglig samarbejde. Oplevelsen af øget tværfaglig samarbejde opleves forskellig på henholdsvis medarbejder- og ledersiden. Kan evt. afhjælpes med nyt tiltag med konsulenter.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min

Evt. uklarheder i dagsorden afklares der vælges en ordstyrer til mødet.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Dagsordenen godkendes. Magrethe vælges som ordstyre.

Pkt. 4, orientering fra FagMed skal udgå til næste møde.

Pkt. 12 og 13 ligner hinanden.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-43-20

Resume

20 min

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

Sagsfremstilling

Arbejdsskader

Generel information

APV og rundering

Sygefravær

Kurser vedr. måltal

Gardiner og lys

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Amir gruppen orienterede i fht. genåbningen af Myndighed efter Corona nedlukningen. Genåbningen vil ske gradvist i løbet af juni måned. Der er hængt retningslinjer op alle steder i huset. Fokus på god hygiejne, håndsprit, håndvask og afstand.

Der var den 2. juni Rundering på kemiske forhold, sygefravær og ulykker. Der findes ikke kemiske produkter i afdelingen, ud over husholdningsartikler, derfor laves der ikke action Cards. Sygefraværet ser fornuftigt ud og der har været ekstra fokus på den enkeltes trivsel under Corona hjemsendelsen. Ulykker er siden januar 2020 blevet indberettet i Safety net. Der er i det første halve år af 2020 registreret 7 hændelser, hvor der er handlet konkret ud fra den enkeltes behov ved alle episoder. Yderligere notat vedr. Rundering er vedhæftet som bilag.

Kurset vedr. måltal, som alle i Lokal MED har været indkaldt til blev aflyst. Der afventes, at en ny dato bliver meldt ud fra HR afdelingen.

Gardiner og lys situationen er, at der er indkøbt en lysmåler, der kan flyttes rundt i afdelingerne. Den skal bruges til at måle problematikkerne. Lissau er kontaktet i fht. gardiner.

Sygefraværet under Corona hjemsendelsen drøftes. Det ser ud til sygefraværet har været lavere under hjemsendelsen. Der er enighed om, at dette kunne være interessant at kigge nærmere på, for at se om man kan vedholde denne tendens i forbindelse med der nu vendes tilbage til arbejdspladsen.

Sri orientere om evaluering af Corona perioden. Der har foreløbigt været nogle centrale evalueringer foretaget af Spinderihallernes leder. Det ønskes også, at man laver en evaluering i Myndighed, hvad har vi lært på godt og ondt.

Ledergruppen forslår, at det skal foregå i de enkelte teams for at gøre det nærværende. Der skal bl.a. være med fokus på de virtuelle møder, og helt generelt hvad der har fungeret og hvad har givet udfordringer? Hvad kan vi tage med videre og hvor giver det god mening med at forsætte? Det ønskes, at der sættes gang med processen i alle teams inden sommerferien, men samtidig skal der passes på man ikke konkludere noget for hurtigt.

Der blev aftalt, at efterhånden som retningslinjerne i fht. Corona ændre sig vil Amir gruppen komme med orientering herom.

Bilag

Fraværsrapport Myndighed jan-apr.2020

Kemiske forhold, Sygefravær og Ulykker.docx

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Nyt fra Myndighed. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Sagsfremstilling

Sri:

Jeanette:

Orientering fra Fag MED mv v. Heidi

Orientering fra Hoved MED v. Heidi/Sri

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Intet at berette fra næstformand.

Formanden orienterede om, at alle er bekendt med den kommende konto 6 besparelse i 2021. Der vil ved ledige stillinger blive foretaget en individuel vurdering i fht. genbesættelse.

Heidi orienterede om at der har været to ekstraordinære møder i HovedMED, referaterne herfra kan læses på intranettet.

Punkt 5: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-43-20

Resume

20 min

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.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sri orientere om budget og viser en oversigt over april måned. På lønsiden forventes der et merforbrug, på 203.000, som bl.a. skyldes, at der er slået en stilling op som økonomi konsulent. På bundlinjen ses der et samlet mindre forbrug i alt på ca. 61.000 kr. på konto 6.

På konto 5 - voksenområdet viser der sig foreløbigt i maj måned et merforbrug på godt 3.5 mio. kroner. Der er tidligere ydet en bevilling fra byrådet på 22 mio. kr. og senere yderligere 1,5 mio. kr. Afdelingen roses for deres sagsbehandling, som resulterer i at økonomiener på rette vej.

På senior vises økonomien til og med april måned. Her ser det ud til, at budgettet er i balance.

Der har været nogle udfordringer i fht. afregning, hvilket gør man endnu ikke kan se de endelige tal.

Ledergruppen er blevet bedt om at komme med et økonomisk indblik på mer- og mindre udgifter i fht. hele Corona situationen.

Den tidligere godkendte overordnede gennemgang af økonomi for bedre generel forståelse er stadig en del af planen. Når alt er på plads i fht. det nye system, vil der komme nærmere information herom.

Bilag

04 - April - Budgetopfølgning konto 6.pdf

Punkt 6: Ny MED aftale

81.38.00-P35-43-20

Resume

30 min

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

Sagsfremstilling

Fristen for at have de fremtidige lokal MED udvalg på plads er forlænget til 1. september – dvs. der skal der være styr på størrelserne på udvalgene – og fordeling af medarbejderpladserne.

Det er Hoved MED der skal godkende vores forslag til størrelse på udvalgene – og fordeling af pladserne. Der er lagt op til at størrelserne på de fremtidige Lokal MED udvalg som absolut udgangspunkt holder sig inden for de af forhandlingsorganets aftalte fordelingsnøgle og kriterier på såvel ledelse, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Når Hoved MED har godkendt vores forslag kan der foretages nyvalg af medarbejderrepræsentanter og lederrepræsentanter. – Hvis der er ændring i antal arbejdsmiljørepræsentanter i forhold til nuværende udvalg skal de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter vælge imellem sig – arbejdsmiljørepræsentanterne sidder til næste ordinære valg, som er i efteråret 2020.

Valg af ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vil fremadrettet ligge samtidig – dvs. næste gang 2022.

Jf. den nye aftale er der lagt op til at Lokal MED Myndighed skal bestå af 1-2 ledelsesrepræsentanter, 4-6 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Formanden indstiller,

at processen for ny MED udvalg drøftes.

Beslutning

Sri orienterede om den nye MED udvalgs struktur. Der ligger fra ledersiden op til at følge den nye struktur som jf. aftalen hedder: 2 ledelsesrepræsentanter, 6 medarbejder repræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Medarbejdersiden ønsker at bevare nuværende struktur, og at det skal undersøges, om det er muligt at bevare denne. Man har tidligere spurgt i HovedMED og fået godkendt udvidelser af nuværende LokalMED på både ledelses og medarbejdersiden. Sri undersøger dette. Ønsket om at bevare den nuværende struktur er bl.a. begrundet i, at man ikke længere har et FagMED på området, og dermed har den direkte linje til Hoved MED. Der er ønske om at bevare den nuværende mangfoldighed og involvering i samarbejdet. Det blev aftalt, at man som udgangspunkt skal godkende rammen fra HovedMED, og derfor skal ledergruppen og Amir gruppen gå i gang med at afgøre, hvem der skal vælges til LokalMED Myndighed fremover.

Bilag

Godkendt og underskrevet MEDaftale.pdf

Brev til FagMED vedr. valg til LokalMED og MEDpersonalemøder.pdf

Punkt 7: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse

81.02.00-P22-1-18

Resume

15 min

På mødet i HovedMED 23. maj 2019 blev den reviderede delpolitik om ansættelse godkendt.

Det blev samtidig besluttet, at vejledningen skulle skrives igennem, og at den skulle indeholde en præcisering af TR's rolle, og hvem der vælger medarbejderrepræsentant(er) til et ansættelsesudvalg. Den nedsatte arbejdsgruppe skulle udarbejde et nyt forslag til vejledningen, som skulle sættes på HovedMED som et orienteringspunkt 19. september 2019.

Arbejdsgruppen har gennemskrevet vejledningen om ansættelsesudvalg med de ovennævnte præciseringer.

Sri orienterer på mødet om den reviderede delpolitik om ansættelse. Der er udarbejdet forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 34:
at orienteringen tages til efterretning.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 34:

Orienteringen blev taget til efterretning, dog med en bemærkning om, at der tilføjes "som udgangspunkt" i afsnittet "Særligt når vi ansætter ledere" i afsnit 2 og 3. Den tilrettede vejledning er vedhæftet referatet.

Implementeringen af den nye delpolitik om ansættelse og vejledningen sker via orientering på FagMED, og ved at Koncern HR sender den nye politik og vejledning ud til alle ledere og TR via mail i løbet af oktober måned.

Formanden indstiller, 9. oktober 2019, pkt. 10:
at orienteringen tages til efterretning.

Lokal MED Myndighed, 9. oktober 2019, pkt. 10:
Udsat

Formanden indstiller, 11. marts 2020, pkt. 6:
at orienteringen tages til efterretning og lokal MED Myndighed drøfter forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 6:
Udsat

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og lokal MED Myndighed drøfter forslag til nedsættelse af ansættelsesudvalg i Myndighed.

Beslutning

Ledelseskommisionen har anbefalet, at man skal nedjustere ansættelsesudvalgene. Ledergruppen er kommet med et forslag til, hvordan de nye ansættelsesudvalg skal sammensættes. Ledelseskommisionens anbefalinger for sammensætningen af ansættelsesudvalg er blevet fulgt. Der foreslås at man uddelegere arbejdsopgaverne i et ansættelsesudvalgene. Det blev drøftet, at man kunne være 3, der læser ansøgningerne, for at sikre et bredere perspektiv på, hvilke ansøgere man ønsker at invitere til samtale. Det nye oplæg til ansættelsesudvalg drøftes på tværs. Der er enighed om at forarbejdet i forbindelse med stillingsopslag er vigtig, og at ansættelsesudvalget er involveret heri. Forslaget til de nye ansættelsesudvalg godkendes.

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg

Forslag til sammensætning af ansættelsesudvalget i Myndighedsafdelingen

Punkt 8: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen

81.00.00-P05-2-19

Resume

25 min

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagevækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Som drøftet på HovedMED mødet 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistenters og sygeplejerskers, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på HovedMEDmødet.

Endelig er der i HR-redegørelsen en artikel fra Regnskab om digitale assistenter, vores nye "kollegaer".

HovedMEDs sommerfest i Skyttehushaven er selvfølgelig også med som et af årets højdepunkter.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse 1. marts 2019.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 31:
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen og gjorde samtidig opmærksom på, at der er nogle småjusteringer, så derfor er der vedhæftet en ny udgave i referatet, ligesom Thrines slides er vedhæftet. Trykte udgaver af HR-redegørelsen kan fås ved at sende en mail til animo@vejle.dk.

Niels Ågesen bemærkende, at slide med pres og vilkår er temaer, som HovedMED i nærmeste fremtid bør drøfte. Temaerne er:

- Demografi presser nogle fagområder (Senior og Dagtilbud)
- Det specialiserede område har stigende behov, Kommende minimumsnormeringer?
- Det nære sundhedsvæsen
- Kommunal vækst
- Digitalisering og kunstig intelligens
- De unges uddannelsesvalg
- Lav ledighed

Derefter var der drøftelser i mindre grupper med flg. spørgsmål:

1. Employer branding – centralt og lokalt
Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær
Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

- Vi skal som ansatte være med til at italesætte det at være ansat i Vejle Kommune.
- Måske en gave til nyansatte?
- Vigtigt at have en opmærksomhed på, at der er forskel på at være nyansat eller være en erfaren medarbejder, som gerne vil udvikle sin faglighed på en ny arbejdsplads.
- Modtagelsen af den nyansatte skal være i højsæde, det er vigtigt med en systematisk introduktion.
- Vigtigt at have fokus på arbejdsfællesskab, opgaveløsning for den nye medarbejder, som opleves som en succes for den nyansatte. Det sociale fællesskab er også en vigtig brik i en vellykket introduktion.
- Som ansat at være med til at aflive myter om hinanden, og i stedet for "spille hinanden gode" på tværs af afdelinger, faggrupper og forvaltninger.

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

Enighed om, at HovedMED anbefaler FagMED at have særlig fokus på personaleomsætningen, når de drøfter HR-redegørelsen.

Formanden indstiller, 9. december 2019, pkt. 6:

at HR-redegørelsen drøftes med særlig fokus på personaleomsætningen.

FagMED Administration Velfærd, 9. december 2019, pkt. 6:

Vigtig at have fokus på årsag til personaleomsætningen. Er det som følge af arbejdsmiljø eller udefra kommende vilkår? Det er naturligt at der er et vist flow, som også er med til at udvikle både medarbejdere og afdeling. Det er nødvendig med en åben dialog om evt. problemstillinger for at der kan handles herpå. Det er desuden vigtigt at der ikke kun tales, men også lyttes.

Sendes til drøftelse i lokal MED udvalgene mhp en generel drøftelse, herunder hvordan medarbejderne støttes i at bevare motivationen og hvordan vi tager imod nye medarbejdere.

Formanden indstiller, 11. marts 2020, pkt. 11:

at lokal MED Myndighed har en generel drøftelse af årsager til personaleomsætning, herunder hvordan medarbejderne støttes i at bevare motivationen og hvordan vi tager imod nye medarbejdere.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 11:

Udsat

Sagens videre forløb

HR-redegørelsen skal drøftes i Økonomiudvalget og Byrådet

Formanden indstiller,

at lokal MED Myndighed har en generel drøftelse af årsager til personaleomsætning, herunder hvordan medarbejderne støttes i at bevare motivationen og hvordan vi tager imod nye medarbejdere.

Beslutning

Sri orienterede om at der kommer udfordringer på rekrutteringsområdet. Især på senior drift, her er området allerede nu udfordret. Der skal drøftes, hvordan man tiltrækker nye medarbejdere og ikke mindst fastholder dem der bliver ansat. Ledergruppen vil bl.a. have fokus på ”Ledelse med vilje” vi er engagerede ledere, og hvordan værner vi om vores medarbejdere i Myndighed.

Retningslinjer for, hvordan man modtager nye medarbejdere skal gennemgås og revideres. Der tales om at skabe en rød tråd på tværs af afdelinger i fht. stillingsopslag og introduktionsprogram på det overordnede plan. Man ønsker, at der skal kigges på den enkelte nyansatte medarbejder i forbindelse med introduktionen fordi der kan være stor forskel på, hvor man er i livet og hvem man er.

Det er vigtigt at italesætte sin arbejdsplads på en god måde, de nuværende medarbejdere er de bedste ambassadører for arbejdspladsen. Hvordan kan man med dette i tankerne gøre Myndighed endnu mere attraktiv og ikke mindst fastholde de dygtige medarbejdere der allerede er ansat. Hvilke værdier skal man værne om, og er der forskel på, hvad der er vigtigt for den enkelte på tværs af aldersgrupper.

Skal fokus være på bestemte områder, hvor man er gode. Er man fagligt dygtige, de lave ventelister eller at vi er nytænkende og handlekraftige. Har vi et fælles ID i Myndighed?

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 9: Retningslinier for mobning, chikane, vold og stress

81.38.00-P35-43-20

Resume

20 min

Der er tidligere udarbejdet lokale retningslinier for mobning, chikane, vold og stress. Samtidig blev det aftalt, at der skal ske en årlig drøftelse af afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger i forbindelse med mobning, chikane, vold og stress. Medlemmerne bedes derfor forud for mødet gøre sig overvejelser om der i afdelingerne sker den fornødne opfølgning på evt. problemstillinger i forhold til de vedtagne retningslinier.

HovedMED har i efteråret 2019 godkendt reviderede delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser, som behandles i særskilt punkt. Det drøftes, om de nuværende retningslinier skal revideres med baggrund heri.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 11. marts 2020, pkt. 8:

at der er en drøftelse af, om afdelingernes arbejde med evt. problemstillinger med mobning, chikane, vold og stress foregår i forhold til de vedtagne retningslinier.

at det drøftes, om afdelingens nuværende retningslinier skal revideres som følge af de nye vedtagne delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser.

Lokal MED Myndighed, 11. marts 2020, pkt. 8:

Punktet genoptages på næste møde med henblik på godkendelse af arbejdsmiljøkonsulenternes forslag til reviderede retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress.

Formanden indstiller,

at arbejdsmiljøkonsulenternes forslag om reviderede retningslinier vedr. arbejdsbetinget stress drøftes

Beslutning

De nye retningslinjer drøftes og gennemgås på mødet. Bl.a. punktet vedr. fornavn eller fulde navn når der sendes breve og lign. ud til borgerene. Der tales også om det at bære sit navneskilte i dagligdagen. Der mangler en køre plan i de nye retningslinjer for, hvordan det skal håndteres.

Der opfordres til, at man forsøger at minimere sit brug af fulde navn i dagligdagen. Amir gruppen skal opstille retningslinjer i fht. arbejdsbetinget stress.

De nye retningslinjer godkendes, men det besluttet, at Amir skal undersøge ved HR afdelingen omkring overordnede retningslinjer for brug af fulde navn. Punktet tages op igen ved næste møde.

Bilag

Revision - Pjece Vold Chikane; Krænkelse og Mobning.docx

Punkt 10: Organisatorisk placering af ny tilsynskonsulent

81.38.00-P35-43-20

Resume

5 min

Den organisatoriske placering af stillingen som tilsynskonsulent ønskes drøftet. Tilsynsopgaven er grundlæggende en myndighedsopgave. I dag er tilsynsopgaven delt mellem Myndighedsafdelingen – der varetager tilsyn i hjemmeplejen, og Staben – der varetager tilsynsopgaven i forhold til plejecentre samt væresteder og beskæftigelsestilbud på det specialiserede område. Der er et ønske om at samle opgaven i én enhed, så der samtidig kan ske sparring, udvikling og læring på tværs.

Formanden indstiller,

at den organisatoriske placering af tilsynskonsulentstillingen drøftes.

Beslutning

Man ønsker at samle tilsynsopgaven i Myndighed. I dag er opgaven delt mellem Stab og Myndighed. Stabens andel af stillingen vil blive tilført Myndighed. Der ændres ikke i allerede eksisterende tilsynsopgaver eller, hvem der udfører disse i Myndighed. Stillingen er vakant.

Punktet blev godkendt.

Punkt 11: Borgerbetjening

81.38.00-P35-43-20

Resume

6 min

Genopfriskning af retningslinier i fht. borgerbetjening.

Formanden indstiller,

at retningslinier i fht. borgerbetjening drøftes.

Beslutning

Drøftelser gik på om retningslinjerne skal sendes ud til revideringen og udvikling? Hvad er det man vil med borgerbetjeningen. Skal man revidere hele sammensætningen?

I forbindelse med genåbningen efter Corona nedlukningen, er der sendt overordnede retningslinjer for, hvordan denne skal håndteres, ligesom de er opsat ved skranken.

Punktet tages op igen på næste møde.

Punkt 12: Beklædning

81.38.00-P35-43-20

Resume

5 min

Her og nu status på beklædning

Formanden indstiller,

at status på beklædning drøftes.

Beslutning

Dennis orienterede om, at alt arbejdstøj nu kan vaskes på Bakkegården. Dette er sat i gang.

Punkt 13: Beklædning - status fra arbejdsgruppen

81.38.00-P35-43-20

Resume

10 min

Status fra arbejdsgruppen vedr. beklædning.

Formanden indstiller,

at arbejdsgruppen giver status på deres arbejde i fht. beklædning.

Beslutning

Dennis orienterede om at arbejdsgruppens arbejde forsat er i gang. Tirsdag den 9. juni skal gruppen besøge Guldkrog for at se, hvordan man håndterer puljetøj. Arbejdsgruppen forsætter deres arbejde.

Punkt 14: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 05.10.2020

Punkter:

Evaluering af erfaringer under coronakrisen

Status og opsamling på jobdates - hvordan kommer vi videre

Gennemgang af økonomi - nyt concept

Besluttet på møde den 11.03.20:

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

Punkt 9 Tages op igen ved næste møde. Konklusion på brug af fulde navn, samt Amir gruppens pjece vedr. arbejdsrelateret stress.

Punkt 11 Borgerbetjening.

Punkt 13 Status på beklædning fra arbejdsgruppen - sko af hos borgerne.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.00-P35-43-20

Resume

2 min

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Der var ikke noget til punktet.