

REFERAT LokalMED Myndighed d. 13-10-2021

Mødedato Onsdag d. 13. oktober 2021 kl. 11:00

Mødested Sundhedshuset, lokale 32 - kl. 11-14

Indholdsfortegnelse

Virksomhedsplan 2021-2023.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	5
Arbejds miljø i Myndighed.....	6
Nyt fra formand og næstformand.....	7
Drøftelse af værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.....	8
Borgerbetjening.....	9
Myndighedsopgaven i fremtidens velfærdssamfund.....	11
Budget og Økonomi.....	12
Budget 2022.....	13
Covid 19 drøftelse.....	14
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Virksomhedsplan 2021-2023

81.38.00-P35-80-20

Resume

30 min

På baggrund af drøftelser af udkast til virksomhedsplan på sidste møde er der nu udarbejdet et udkast til virksomhedsplan for 2021-2023.

Sagsfremstilling

På mødet den 14. juni 2021 blev første udkast til virksomhedsplan drøftet:

Virksomhedsplan 2021-2023:

Der er i udarbejdelsen af virksomhedsplan 2021-23 taget udgangspunkt i tidligere virksomhedsplan. Der skal være opmærksomhed på løbende at evaluere på målene i virksomhedsplanen.

Medarbejdersiden har et ønske om at blive inddraget tidligere i processen ved kommende virksomhedsplaner.

Formulering omkring afhjulpet justeres til "mindst mulig indgriben for borgeren".

Der er behov for en opdatering af case-manager tilgangen, da det opleves, at den bliver tolket forskellig og ikke altid giver mening. Udgangspunktet er at opgaven ligger i HAPS hvis de er tilknyttet borgeren med en sag ellers er Sundhedsfagligt Team casemanager, hvis de er tilknyttet borgeren og har en sag ellers ligger opgaven som casemanager i Hjælpemiddel Teamet, hvis de er tilknyttet og har en sag på borgeren. Vigtigt at holde fokus på borgeren. Metoden skal ikke ses som en ekstraopgave, men alene som en arbejdsgang til gode for borgeren.

Mål 5: - vigtigt at tydeliggøre hvem der har ansvaret for opgaven.

Mål 6 og 7: Mål skal præciseres for at have mulighed for evaluering.

Evaluering af virksomhedsplan 2021-2023

Vigtig at få udfoldet de enkelte mål så de bliver målbare. Dette kan ske i fht. borger, pårørende eller medarbejdere og ved f.eks. spørgeskema, førmålinger eller temadag/cafemøde. Vigtigt at gøre sig klart hvad det er vi vil bruge det til. Det er borgeren der er i fokus. Kan vi opnå læringspunkter, der understøtter dette? Evalueringen skal ikke være for omfattende og kompliceret. Virksomhedsplanen skal fungere som et læringsredskab, hvor der undervejs er mulighed for at justere målene. Er der en konsekvens hvis målene ikke nås?

Det blev aftalt, at der afholdes et evalueringsdesignmøde i forhold til konkretisering af målene med underpunkter, der gør dem målbare. Her deltager ledelsen og der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til gruppen. Fristen herfor er den 25. juni - navne sendes til Heidi. Sri indkalder til møde i august

Deltager i behandlingen

Anders Møller Lauridsen deltager på mødet kl. 11 - 11.30

Formanden indstiller,

at udkast til virksomhedsplan drøftes og godkendes.

Beslutning

Arbejdsgruppen har nu indarbejdet bemærkningerne fra sidste møde i virksomhedsplanen. Virksomhedsplanen blev godkendt med følgende justeringer:

- Side 1 udgår - og side 2 bliver således forside på Virksomhedsplanen.
- Virksomhedsplanen skal korrekturgennemgås
- Tidsplanen for virksomhedsplanen ændres, så den dækker perioden 01.01.2022-31.12.2024
- Anders konsekvensretter tidsfrister for indsatser og evaluering i fht. den ændrede periode - sendes til Sri senest den 15. oktober, som sender den til medlemmerne i Lokal MED udvalget.

Virksomhedsplanen præsenteres for medarbejderne på personalemøde den 25. oktober 2021.

Bilag

Virksomhedsplan

Virksomhedsplan PP Myndighed

Punkt 2: 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. Samling af fælles retningslinier er endnu ikke gennemført (pkt. 10).

Punkt 3: 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. Line blev valgt som ordstyrer.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-80-20

Resume

20 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV og rundering

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi gennemgik referat fra AMR-gruppens møde den 5. oktober 2021.

- En opdateret APV handleplan er på vej til kopirummene.
- Arrangement med Tue Isaksen, som er en del af handleplanen - og som oprindeligt var planlagt til ultimo 21 blev udsat til foråret 2022. Der ligger en stor implementeringsopgave i fht. Nexus, som forventes at strække sig frem til marts 2022.
- Der opfordres til at være obs på registreringer af vold og trusler i de tilfælde, hvor der ikke er tale om en indberetning af arbejdsskade. Dette af hensyn til en evt. senere sag omkring erhvervsbetinget lidelse.
- Corona - der skal stadig afsprittes på borde mv.
- Der vil blive ophængt opslag om valgopstilling til 3. Amir post snarest gældende fra 1. januar 2022 og resten af valgperioden.
- Der opfordres til at være obs på at holde AMR mappen ajourført så alle retningslinier er samlet og tilgængelige ved en evt. tilsyn fra Arbejdstilsynet.
- Stor engagement på afdelingens oprydningsdag, ligesom der også var glædeligt at der var en rigtig god tilslutning til den efterfølgende fællesspisning.
- Der er nedsat en gruppe der arbejder på et fælles oplæg til etablering af bl.a. automatiske døråbnere i Sundhedshuset.
- Der skal ske en afdækning af behov for solafskærmning. Dennis og Heidi aftaler proces og tidsplan herfor.
- Den 11. november 2021 gennemføres APV på ergonomiske forhold.
- Sygefraværet fra januar til nu viser en tilstedeværelse på 98%
- Måltallene ligger på et tilfredsstillende niveau.
- Der er indkøbt skabe til IT-udstyr og hjælpemiddelteam.

Bilag

Fravaer pr Maaned Myndighed

Måltalsrapport

Punkt 5: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-80-20

Resume

15 min.

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

Sagsfremstilling

Formand:

Næstformand:

Orientering fra Hoved MED v. Heidi/Sri

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi orienterede fra Hoved MEDs møde den 22.09.2021:

- Alle medarbejdere tilbydes gratis influenzavaccine. Der vil blive udsendt information herom til e-boks. Der vil være mulighed for at blive vaccineret i Sundhedshuset - eller hos egen læge.
- Medarbejder der kører i kommunens køretøjer hæfter for bilens værdi ved evt. vanvidskørsel, ligesom det kan have ansættelsesretlige konsekvenser.
- Der indføres Grøn madpolitikker i kantiner.
- HR redegørelsen er udarbejdet og vil blive sat på næste mødes dagsorden.
- Der skal nedsættes en hygiejnegruppe, hvor der skal udpeges 3 Amir - En fra Børn og Unge, En fra Velfærd og En fra Kultur og sundhed.
- Der er TRIO-konference for TR/AMR i Vingsted den 14. december 2021.

Sri orienterede om gennemført revisionsbesøg, som ikke har medført bemærkninger fra gennemgangen. Myndighed lever op til forventede rammer og retning på betryggende vis. En rigtig flot tilbagemelding.

Derudover orienterede Sri om, at der fremadrettet omplaceres midler fra konto 6 til konto 5. Baggrunden er en flytning af klare serviceopgaver fra konto 6 til konto 5.

Flytningen giver mulighed for ansættelse af 2 medarbejdere på 30 timer i hhv. sundhedsfagligt team og i hjælpemiddelteamet - og en medarbejder på 37 timer, som ansættes i HAPS. Fordelingen er besluttet af ledelsen efter grundige faglige overvejelser og drøftelser.

Den ventede besparelse på 1 mio pr. år i 2022 og 2023 forventes dækket af mindre forbrug fra 2020 på 1,5 mio og forventet mindre forbrug i 2021 på 0,5 mio.

Endelig overbragte Sri en stor anerkendelse til alle for deres indsats. Vejle kommune har som en af de få kommuner været i stand til at opnå et regnskab i balance, og samtidig styre tildelingen af indsatser på betryggende vis i forhold til den gældende lovgivning, kommunens serviceniveau - og indenfor den økonomiske ramme.

Punkt 6: Drøftelse af værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber

81.38.00-P35-80-20

Resume

PAUSE 20 min.

30 min.

På HovedMED mødet 2/6 2020 blev definitionen af Bæredygtige Arbejdsfællesskaber vedtaget, ligesom det blev besluttet, at Koncern HR skulle arbejde videre med en værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber. Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker man at sætte et positivt fodspor, hvor vi styrker udviklingen og mindsker nedslidningen af medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed i Vejle Kommune. Værktøjsskassen er nu godkendt på møde i Hoved MED den 18. september 2020.

Sagsfremstilling

Definitionen på Bæredygtige Arbejdsfællesskaber er:

"Med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber ønsker vi at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning mest muligt af både medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed. Med en fælles forståelse af fagligheden i forhold til den konkrete opgave skaber vi sammen endnu mere værdi til gavn for livet og borgerne i Vejle og løser opgaven på et højere kvalitetsniveau.

Vores fælles personalepolitiske værdier kan støtte os: Sig det!, Giv Anerkendelse, Brug de frie rammer og Spil hinanden gode."

Formålet med værktøjskassen er, at den sendes ud til arbejdspladserne som inspiration til arbejdet med Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Der er kommet megen ny viden frem i forbindelse med Corona. Det arbejder vi fortsat på, hvordan det kan bruges mest hensigtsmæssigt i forhold til de Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Der udsendes en plakat vedr. Bæredygtige Arbejdsfællesskaber i uge 6. På Intra ligger definitioner, historier, en værktøjskasse og forskellige indgange til at arbejde med emnet. Læs mere om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber her: <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejds miljo/arbejds miljoindsatser/baeredygtige-arbejdsfaellesskaber/vaerktojskassen/>

Formanden indstiller,

at lokal MED Myndighed drøfter anvendelse af værktøjskassen til Bæredygtige Arbejdsfællesskaber.

Beslutning

Det blev besluttet at TRIO grupperne står for implementering af elementerne fra værktøjskassen fra Bæredygtige Arbejdsfællesskaber på skift i de enkelte teams. Der vil i lighed med virksomhedsplanen desuden skulle ske en tværgående koordinering og evaluering af værktøjerne på tværs af teams. Bæredygtige arbejdsfællesskaber skal være med til at sikre afdelingens trivsel og værktøjerne i værktøjskassen skal være med til at udvikle, understøtte og bevare trivslen i afdelingen og består af teknikker og redskaber til dette.

Bilag

HovedMED Bæredygtige arbejdsfællesskaber September red.pptx

Punkt 7: Borgerbetjening

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 min.

Genopfriskning af retningslinier i fht. borgerbetjening.

Sagsfremstilling

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

at retningslinier i fht. borgerbetjening drøftes.

Beslutning fra Lokal MED Myndighed, 8. juni 2020, pkt. 11:

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.

Formanden indstiller, 1. december 2020, pkt. 7:

at retningslinier, formål og sammensætning af borgerbetjening drøftes.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 1. december 2020, pkt. 7:

Sri fortæller, at han tilbagevendende har haft henvendelser med ønske om en udvidelse af telefontiden i Myndighed, da man oplever, at Myndighed er svær at få fat i. Der er lige nu telefontid frem til kl 11, hvorfor borgere i en krise kan have svært ved at komme i kontakt med afdelingen.

Ledelsesgruppen har derfor arbejdet med nogle muligheder, til at afhjælpe problemet, og udvide telefontiden.

At udvide åbningstiden på samtlige call centre, vil være for ressource krævende.

Derfor er man kommet frem til løsningen, hvor man efter den ordinære telefontid kan viderestille til en bagvagt. For at blive stillet videre skal man taste 1, dette for at sikre, at det er et aktivt valg, at komme videre til bagvagten.

Til en start vil man placere 2 mobiltelefoner i borgerbetjeningen, som man kan ringe på efter kl 11. Ved besvarelse af opkald efter kl 11, tages stilling til det enkelte opkald - og håndtere det derefter.

I forbindelse med, udvidelsen af telefontiden, er det vigtigt få statistik på de opkald, der kommer ind. Det skal skabe klarhed om, hvornår borgerene har mest brug for at ringe ind. Den telefoniske borgerbetjening er i lighed med øvrige opgaver en kerneopgave. Det er ledelsens ønske at opnå den bedste løsning herpå, samtidig med at man ønsker at bevare medarbejdernes mulighed for at løse øvrige kerneopgaver.

Borgerbetjeningens rolle skal være klart defineret. Det er et vigtigt led i hele afdelingen, da det er her borgeren møder os første gang og er dermed afdelingens ansigt udadtil. Fra medarbejdersiden blev der udtrykt bekymring om nuværende struktur.

Lokal MED Myndighed beslutter, at borgerbetjeningens rolle skal revideres. Der nedsættes en arbejdsgruppe blandt Lokal MED medlemmerne. Magnus, Dennis, Line, Marina og Lise vælges til at indgå i arbejdsgruppen.

Call centret sættes i gang med start 4. januar 2021. Ordningen vil blive evalueret og justeret i fht. de erfaringer der opnås.

En generel orientering til alle om, at der grundet corona situationen lige nu er en logbog i borgerbetjening, hvor alle fremmødte noteres på i fht. smitteopsporing.

Formanden indstiller,

at arbejdsgruppen giver status på deres arbejde med revision af borgerbetjeningens rolle.

Beslutning

Arbejdsgruppen, der består af Magnus, Dennis og 2 medarbejderrepræsentanter fra hvert team har haft 1 møde omkring indretning af den nye borgerbetjening Mødet resulterede i følgende forskellige opmærksomhedspunkter:

Nudging i forbindelse med indslusning af borgere. Det første møde er alfa og omega for det fremtidige samarbejde. Der er ønske om en sortering, samtidig med at det er vigtigt at oplevelsen er god. Ofte vil de borgere der henvender sig være i krise. Tilgang til borgerne. Selve sagsbehandlingen. Qvick-service. APV. GDPR. Venteområde. Fysisk placering af medarbejderne. Skranke/afskærmning. Adgang til samtalerum. Digitalisering.

Arbejdsgruppen ønsker at afklare de digitale muligheder før de går videre med arbejdet. Der er aftalt møde med Front Desk herom i uge 43.

Der er nedsat en mindre arbejdsgruppe, der pt. arbejder med at gøre opgaven i borgerbetjeningen tydelig.

Punkt 8: Myndighedsopgaven i fremtidens velfærdssamfund

81.38.00-P35-80-20

Resume

10. min

Oplæg vedr. myndighedsopgaven i fremtidens velfærdssamfund drøftes

Formanden indstiller,

at oplæg vedr. myndighedsopgaven i fremtidens velfærdssamfund drøftes.

Beslutning

På tidligere møder i Fag MED Stabe Velfærd har medarbejdernes arbejdspress og det krydspres de oplever været drøftet. Dengang var der ingen undersøgelser på området, hvilket der er nu. Undersøgelsen viser, at opgaven har ændret sig igennem årene og der opleves en mindre autoritet fra borgere og pårørende. Samarbejdet kan indimellem blive mere personligt, der anvendes sociale medier, anmeldelser på trustpilot og trusler. Det er derfor vigtigt at være bevidst om hvilke handlinger og forandringer det fremtidige samarbejde kræver. Det er et meget aktuelt og relevant emne.

Der var enighed om at det skulle sikres, at alle medarbejderne deltager i en temadag, hvor emnet bliver drøftet, og at købe konsulentbistand hertil.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der får til opgave at planlægge ialt 2 temadage - 1 i foråret og 1 i efteråret, som evt. dækker den tidligere aftalte temadag med Tue Isaksen og den fremtidige myndighedsopgave. Arbejdsgruppen består af Sri, Anita og Susanne eller Trine.

Bilag

Myndighedsopgaven i fremtidens velfærdssamfund - Substans

Punkt 9: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 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

Konto 6: Der er et forventet mindreforbrug på knap 2 mio kr, hvoraf 1,5 er fra sidste år. Midlerne vil blive anvendt til at imødekomme budgetreduktioner på 1 mio i 2022 og 2023. Der er i beregningen taget højde for den planlagte ændring af borgerbetjeningsområdet.

Konto 5: Der forventes et regnskab i balance på såvel Senior og Voksenområdet.

Bilag

08 - August 21 - Budgetopfølgning konto 6

Punkt 10: Budget 2022

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 min.

Resultatet af budget 2022 gennemgås

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Aftaleteksten vedr. budget 2022 er tidligere udsendt.

Voksen er bevilget 7 mio til at imødegå opdrift fra Børn og Unge. CSR er tildelt 2 mio til §85 området. Der er desuden bevilget 1,3 mio til Peer to Peer indsatsen, som hidtil har været puljefinansieret.

Senior har fået tildelt midler til sygeplejen, til at imødegå de stigende udgifter som følge af opgaveglidning fra regionen. Der er afsat midler til at reducere ledelsesspændet i Senior - der vil fremadrettet være 2 seniorchefer - en for distrikter og en for plejecentrene.

Punkt 11: Covid 19 drøftelse

81.38.00-P35-80-20

Resume

10 min.

Sagsfremstilling

I over et år har vores hverdag været præget af COVID-19, og de restriktioner der er fulgt med. Med forår og vaccinationsplaner mv. på vej, kan vi nu skimte lys forude, og vi kan forhåbentlig begynde at se frem mod en ny normal hverdag. Men hvordan kommer den nye hverdag til at se ud, og hvad skal vi være opmærksomme på i den kommende periode? Dette både i forhold til kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen samt medarbejdernes faglige stolthed og trivsel.

HovedMED og styregruppen for Faglig stolthed vil gerne understøtte og evt. medfinansiere konkrete tiltag, som fagområderne ønsker at igangsætte i denne proces. Derfor opfordres alle FagMED til, med udgangspunkt i kerneopgaven, at drøfte:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Tilbagemeldingerne fra FagMED på disse 2 spørgsmål vil blive koblet sammen med de øvrige fagområders drøftelser. Der vil givet være mange temaer, der er ens på tværs af Vejle Kommune eller sammenlignelige områder. Styregruppen for Faglig stolthed vil efterfølgende drøfte, hvilke konkrete tiltag, de evt. vil understøtte

HovedMED / styregruppen for Faglig stolthed vil gerne have et svar tilbage senest 1. juli.

Der kan med fordel tages udgangspunkt i kommentarerne til spørgsmål vedr. Covid 19 fra trivselsmålingen, som er vedhæftet.

Formanden indstiller, 14. juni 2021, pkt. 7:
at punktet drøftes mhp tilbagemelding til Hoved MED

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 14. juni 2021, pkt. 7:

Drøftelse tager udgangspunkt i de tilbagemeldinger der har været omkring Covid 19 i forbindelse med trivselsmålingen. Der skal være fokus på at bevare indarbejdede rutiner i fht. afspritning og god håndhygiejne. Det opleves, at nogle borgere af forskellige årsager er blevet dårligere under Covid 19 - bl.a. på grund af manglende træning. Vigtigt at have fokus på samling af afdelingen igen. Der skal være bevidsthed om balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Man har ikke den samme mulighed for kollegial sparring i forbindelse med en svær borgersag, når man arbejder hjemme. Vigtigt at være bevidst om at man som medarbejder kan have det meget forskelligt i forhold til fysisk tilbagevenden, hvor nogle glæder sig og andre har bekymringer i forhold hertil - på grund af Covid 19 eller på grund af de forstyrrelser og påvirkninger fra hinanden, der naturligt er i et storrumskontor. Der skal være plads til begge dele. Færdselsreglerne er revideret, og skal være med til at understøtte muligheden for at opnå arbejdsro og plads til fordybelse. Der skal også være opmærksomhed på de medarbejdere, der har været fysisk tilstede under nedlukningen, og har vænnet sig hertil. Det skal vurderes, hvordan vi skaber mulighed for virtuelle møder fremadrettet, da det forventes at antallet af virtuelle møder vil være større end tidligere. Der har været stor udskiftning i medarbejdergruppen under nedlukningen. Det er derfor vigtig dels at få taget godt imod de nye, men også at have en opmærksomhed på at medarbejdere, der også var ansat før Covid 19 nu skal indgå i nye samarbejdsrelationer. Kulturen skal reetableres. Muligheden for hjemmearbejde skal afklares. Det er her vigtigt at gå i dialog med nærmeste leder. Hvordan tilgodeser vi ønsket om en øget mulighed for at arbejde hjemme med ønsket om at styrke samarbejdsrelationer og kultur i afdelingen? Der skal være en balance mellem tilstedeværelse og evt. hjemmearbejde - og der skal være en opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige regler i forbindelse med hjemmearbejde. Der afventes en udmelding fra central hold herom. Koordinering og samarbejde omkring borgeren er Myndigheds kerneopgave. Samarbejdet styrkes når vi har kendskab til hinanden.

Der var enighed om at tilbagemeldingerne vedr. Covid 19 i forbindelse med trivselsmålingen desuden skal drøftes i de enkelte teams.

Styregruppen for Faglig stolthed har nu 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. Hygiejnestandarden 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.

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

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter mulige faglige eller sociale arrangementer og beslutter, om der skal ansøges midler hertil.

Beslutning

Der var enighed om at ansøge midler til et fagligt arrangement. Der er i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe (se punkt 8). Vigtigt at der snarest bliver udmeldt en dato for temadagene.

Punkt 12: 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 30.11.2021

Punkter:

Godkendelse af mødeplan og årshjul for Lokal MED Myndighed 2022

HR redegørelse

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af: Arbejdspres/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber - Supervision

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 pågår pt. forhandlinger med HK, DSR, DJØF og Magisterforeningen omkring hjemmearbejde. Øvrige organisationer vil få mulighed for at koble sig til resultatet, ligesom drøftelse heraf vil blive genoptaget i lokal MED Myndighed. Nuværende retningslinier for hjemmearbejder er gældende indtil da.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-80-20

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Intet.