

REFERAT LokalMED, Vej og Park d. 02-11-2021

Mødedato Tirsdag d. 02. november 2021 kl. 07:30

Mødested Materialegården

Mødedeltagere Inge Haakonsdatter Andersen, Carsten B. Hansen, Lars Ulriksen, Bo Andersen

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| Godkendelse af referat fra sidste møde..... | 3 |
| Nyt fra Tillidsrepræsentanten..... | 4 |
| Nyt fra arbejdsmiljørepræsentanten..... | 5 |
| Hjælpemiddeldepot..... | 6 |
| Fraværsrapportering..... | 7 |
| Status på Nyttejob..... | 8 |
| Eventuelt..... | 9 |

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2015-71271

Sagens kerne

Godkendelse af referat fra mødet d. 6. juli 2021.

Indstilling

Indstilles til godkendelse.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - LokalMED, Vej og Park den 06-07-2021, kl. 14:00-15:30

Punkt 2: Nyt fra Tillidsrepræsentanten

S2015-71274

Sagens kerne

Orientering fra Tillidsrepræsentanten.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Ingen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Der har været spørgsmål til afspadsering, hvorvidt Inge kan råde over medarbejdernes afspadseringstimer.

Der blev orienteret om, hvilket beløbet der kan holdes personaledag for, så alle medarbejdere ved hvad budgettet for denne dag er.

Fremover laves der dagsorden til fyraftensmøder.

Der har været besøg af Pension Danmarks Pensionsbus vedr. pension og Sundhed.

Punkt 3: Nyt fra arbejdsmiljørepræsentanten

S2021-1675

Sagens kerne

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanten.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Medarbejderne har ønsker om nyere maskiner i motionsrummet. det foreslås at dem der bruger motionsrummet, sætter sig sammen og samler ønsker til ændringer.

Lars arbejder i masker til brug ved højtryksrensere. Det undersøges om en P3 engangsmaske er godt nok.

Alle skal have Kemi appen på telefonen.

Arbejdstøj har været i udbud, der er ny leverandør på tøj. Ny leverandør er Carl Ras.

Punkt 4: Hjælpe-middeldepot

S2021-1676

Sagens kerne

Status på hjælpe-middeldepot.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Ny medarbejder er ved at blive sidemandsoplært indtil 1. december.

Forberedelserne til en afløser for Bo Andersen er sat i gang. Bo stopper 1. maj 2022.

Punkt 5: Fraværsrapportering

S2021-1847

Sagens kerne

Fraværsrapporten drøftes.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Der er en del enkelt sygedage efter folk er blevet vaccineret for Covid19.

Der er en god effekt i af folk husker at bruge håndsprit.

Bilag

Fraværsrapport - september 2021

Punkt 6: Status på Nyttejob

S2021-1702

Sagens kerne

Orientering af status på nyttejob.

Indstilling

Til orientering.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Ingen i Nyttejob pt.

Vi har pt. to i praktik. En på lageret og en som hjælper i bymidterne.

Punkt 7: Eventuelt

S2021-1699

Sagens kerne

Drøftelse af evt. yderligere emner.

- Motionsrum
- Status på nyt låsesystem

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Drøftelse af rekruttering og fastholdelse

1. Hvorfor er rekruttering og fastholdelse vigtig på de arbejdsområder, som vores MED-udvalg dækker?

Det er svært at rekrutterer medarbejdere på nuværende tidspunkt, da det er nemt at få job. Ved at fastholde medarbejderne, giver det ro, stabilitet og mindre udskift af medarbejdere. Kommunerne er kommet bagud med hvad vi kan tilbyde, især i forhold til lønniveau. Vi forsøger at tiltrække medarbejdere med fleksibilitet i forhold til medarbejdernes frihed. Herudover har vi en god pensionsordning.

2. Hvordan bidrager vores MED-udvalg til at styrke rekruttering og fastholdelse?
 1. Hvordan bidrager vi i rekrutteringsprocessen, så vi får gode kandidater og ansætter den bedst egnede til stillingen?

Ansættelsesudvalget består altid af et bredt udvalg af formænd, TR og medarbejder. Alle i ansættelsesudvalget bidrager med input og spørgsmål til kandidater. Det er både vigtigt med uddannelse, baggrund og personens kemi.

1.
 2. Hvordan bidrager vi i fastholdelsesfasen, så medarbejderne trives og sikrer, at medarbejdernes kompetencer til stadighed er de rette til løsning af kerneopgaven.

Ved MUS samtaler snakkes der om, om der er kurser eller lign. man er interesseret i som passer ind i vores arbejdsopgaver. Det er muligt at søge kompetence midler hos 3F men det skal være til kurser der ikke giver gavn for firmaet, for så skal firmaet selv betale.

Vi gør en del for at arbejdstøj osv. er ordentligt og behageligt for medarbejderen. Sidemandsoplæring kan være med til at fastholde, da man her kommer godt ind i arbejdet inden man står på egne ben. TR og AMR er med til at hjælpe medarbejdere godt i gang. Vi har lavet en Velkomstfolder hvor de vigtigste oplysninger står. Der holdes en samtale efter en uge og efter ca. 3 måneder for at evaluere starten. Vi gør meget ud af at tage imod folk og forsøger at inddrage nye medarbejdere i fællesskabet.

3. Hvordan ser/måler vi, om vi lykkes?
 1. Hvad kan vi måle på?

Vi kan se om der er mange der rejser og hvor meget sygdom der er.

1.
 2. Har vi data?

Sygestatistik og en opgørelse af, hvor mange der er rejst pga. opsigelse.

4. Hvilke handlinger sætter MED-udvalget i gang?

1. Hvilken effekt forventer vi af de handlinger, som vi sætter i gang?

Effekten af handlinger er, at medarbejderne føler sig velkomne og taget sig godt af.

1.

2. Hvordan vil vi sikre, at vi opnår den ønskede effekt?

Ved samtaler efter en uge og efter 3 måneder spørges der ind til medarbejderen.

1.

3. Kan samskabt styring med fordel anvendes til at opnå den ønskede effekt?

Ja det kan det, man kan med fordel spare på tværs af afdelingerne.

1.

4. Hvordan følger vi op på de handlinger, vi sætter i gang?

Via MUS samtaler og i Trio-samarbejdet.

Strategien, MED-organisationsplanen og den personalepolitiske redegørelse er gennemgået på mødet.