

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 08-03-2024**

**Mødedato** Fredag d. 08. marts 2024 kl. 12:00

**Mødested** Mødelokale 4

# Indholdsfortegnelse

Resultat af Trivselsmålingen 2024.....	3
--	---

# Punkt 1: Resultat af Trivselsmålingen 2024

81.38.05-P35-8-24

## Resumé

I perioden fra d. 24. januar til d. 7. februar 2024 gennemførte Vejle Kommune trivselsmåling for alle medarbejdere i Vejle Kommune. Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan har også gennemført trivselsmålingen og svarprocenterne blev henholdsvis 92,9% og 100%. I Vejle Kommune blev svarprocenten 86%.

Lederne i Vejle kommune har d. 5. marts får tilsendt resultaterne af trivselsmålingen Formålet med punktet er at gennemgå resultaterne af trivselsmålingen for Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan, drøftet opmærksomhedspunkter og planlægge hvordan trivselsmålingerne præsenteres og gennemgås på Fællesmødet d. 22. marts.

## Sagsfremstilling

Medarbejderne i Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan har i perioden fra . 24. januar til d. 7. feb. 2024 haft mulighed for at besvare trivselsundersøgelsen i Vejle Kommune og svarprocenterne blev henholdsvis 92,9% og 100%.

I forhold til behandling af trivselsmålingen har lokalMED tidligere udarbejdet nedenstående overordnede tidsplan for arbejdet med trivselsmålingen.

Aktivitet	Hvornår?	To-do
Planlægning af fællesmøde med LokalMED.	13.12.23	
Trivselsmålingen. Opvarmning på fællesmøde.	12.01.24	
Elektronisk spørgeskema sendes ud.	24.1.24	
Hvad skal vi være OBS på i svar perioden. Hvem gør hvad?		LokalMED følger op på svarpct.
Fristen for at svare udløber.	7.2.24	
Vi modtager vores rapporter.	5.3.24	
Ekstraordinært LokalMED. Dialog om resultaterne og planlægning af fællesmøde d. 22. mart	8. Marts	
Dialogmøde med hele personalegruppen om resultatet. Input til handleplan	22. Marts 2024	
LokalMED - Udarbejdelse af handlingsplan for Trivselsmålingen	18. April 2024	
Opfølgning på handleplan på fællesmøder og lokalMED.	Maj og frem	22-23. august fællesseminar på Comwell Kellers park

Formålet med punktet er at drøfte resultatet af trivselsmålingen og om resultatet giver anledning til særlige opmærksomhedspunkter. Desuden skal vi drøfte om ovenstående tidsplan stadig er gældende og hvordan vi vil drøfte og behandle trivselsmålingen på fællesmødet d. 22. marts.

## Indstilling

At sagen drøftes.

## Beslutning

LokalMED gennemgik resultaterne for begge afdelinger i U&L.

### Vedr. Pædagogik & Læring:

LokalMED drøftede styrker og udfordringer og kom frem til at trivselsmålingen viser følgende

### Styrker:

At medarbejderne generelt er glade for deres arbejde.

At medarbejderne oplever at de generelt er gode til at hjælpe hinanden. Der er et godt sammenhold.  
At deres arbejde bidrager til at gøre en forskel for borger/bruger/skolerne.

### **Udfordringer:**

Temaet ”tillid og retfærdighed”

At opgaverne fordeles på en retfærdig måde.  
At vi løser konflikter på en retfærdig måde.

Er der noget særligt ved os i Pædagogik & Læring? ( ændringer, nye opgaver, travlhed, lederskifte osv. )

Der er kommet mange nye medarbejder. Det betyder, at der har været et kulturskifte. Der er kommet yngre medarbejdere som måske tænker og agerer anderledes end medarbejdere, som har været ansat over en længere periode. Vores øverste chef er også kulturskabende i vores afdeling. Vi har været igennem en fyrings-/besparelsesrunde. Uddelegering af ikke kendte opgaver med baggrund i at vi er 2 færre medarbejdere. Vi har fået andre opgaver det sidste år. Der har været sygdom og afskedigelse, en kommende barsel, vikarer osv.

### **Vedr. Sekretariat & Plan:**

LokalMED drøftede styrker og udfordringer og kom frem til at trivselsmålingen viser følgende

#### **Styrker:**

At medarbejderne føler at vi lykkes med opgaverne.  
At medarbejderne oplever at de generelt er gode til at hjælpe hinanden, hvis der er brug for det.  
Mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borger/bruger/skolerne.

#### **Udfordringer:**

\* At der er stor spredning i besvarelserne.  
\* Temaet ”tillid og retfærdighed”

- At opgaverne fordeles på en retfærdig måde.
- At vi løser konflikter på en retfærdig måde.

\* At de krav der stilles, opleves som værende tilpas udfordrende. Særligt fokusspredningen.  
\* På temaet ”ledelse” er der igen stor spredning i oplevelserne og den samlede scorer ender der for ikke så højt.  
\* På spørgsmålet om arbejdsglæde er der igen stor spredning LokalMED tænker det hænger sammen med ovenstående.

Er der noget særligt ved os ? ( ændringer, nye opgaver, travlhed, lederskifte osv. )

Resultatet er overraskende. Det er svært at gisne hvad det skyldes. Havde ikke set det komme. Vores øverste chef er også kulturskabende i vores afdeling. Vi har været igennem en fyrings-/besparelsesrunde.

### **Organisering af det videre arbejde:**

Hvilke anbefalinger/overvejelser har LokalMED i forhold til organisering af det videre arbejde med trivselsmålingen:

Søren og Kims tilgang er, at vi er én afdeling og de er meget optagede at Trivselsmålingen bliver behandlet på en ordentlig måde. Søren og Kim er ligesom medarbejderne overrasket over resultatet. Søren og Kim vil gerne høre LokalMEDs input til om vi kan behandle resultaterne sammen eller om trivselsmålingen skal behandles på afdelingsniveau. Der skal under alle omstændigheder bindes en samlet og fælles sløjfe til sidst  
Vil resultaterne blive behandlet ordentligt, hvis vi behandler begge afdelingers resultater sammen? Det er vigtigt at vi arbejder med de rigtige udfordringer f.eks. tillid og retfærdighed. Medarbejdernes tilgang er, at der er stor værdi i at vi er en fælles afdeling. Noget giver mening at vi arbejder sammen om fælles, men noget giver også mening at behandle afdelingsvis.

Der er givet udtryk for, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at hele afdelingen skal arbejde med processer, som i virkeligheden handler om få medarbejders besvarelse.

Kan vi f.eks. arbejde med styrkerne og gøre dem endnu bedre på vores fællesseminar i august. Der er også nogle fælles temaer der går igen i begge afdelinger, der kunne være interessante at arbejde med.

Som en samlet afdeling skal vi have viden om hvad resultaterne er for begge afdelinger.

Følgende blev besluttet vedr. den videre proces. På fællesmødet den 22. marts gennemgår vi rapporternes resultat. (Sendes ud sammen med dagsordenen som bilag). På mødet den 22. marts drøfter vi afdelingsvis rapporten og peger på tematikker som den enkelte afdeling mener er vigtige. Det skal drøftes, hvad der skal tages hånd om nu, og hvad der kan vente til august på fællesseminaret. Processen skal foregå i en god og tryk tone så alle kan gå tilpasse på påskeferie.

Herefter beslutter LokalMED den 11. april hvad der skal arbejdes fælles med og hvad der skal arbejdes med afdelingsvis.