

REFERAT LokalMED Myndighed d. 27-02-2023

Mødedato Mandag d. 27. februar 2023 kl. 12:00

Mødested Sundhedshuset, 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
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	7
Etablering af flådestyring i Myndighed.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....	10
Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger.....	12
Vejle Kommunes Byråds nye vision - Vejle med Vilje.....	13
Samarbejdskultur i Lokal MED Myndighed.....	14
Kommunikation.....	15
Budget og Økonomi.....	16
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-10-23

Resume

2 min

Referat fra tidligere møder kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D3b2d945f-297b-4f12-99e1-65fb0e656d4c>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Deltagere på mødet: Janni, Sri, Line, Dennis, Lene, Charlotte, Anita, Katarina, Heidi, Kristina. - Lene deltog i stedet for Susanne, der havde meldt afbud. Heidi var desuden suppleant for Marina, der havde meldt afbud.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-10-23

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. Charlotte blev valgt som ordstyrer.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

6 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Rundering

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV

Færdselsregler - nyt oplæg. Beslutning fra sidste møde: Der har været en drøftelse af, om færdselsreglerne skulle slettes. Der er dog nu enighed om at de skal bevares. Færdselsreglerne er et vigtigt element i forhold til introduktion af nye medarbejdere. Amr fremsender oplæg til næste møde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ledelsen og AMR deltager på AMR konference 2. marts 23.

Der er samlet set en lille forbedring i sygefraværsprocenten.

Planlægning af opfølgning efter temadag i Spinderihallerne er igangsat.

Der er registreret 1 arbejdsskade i Safetynet siden sidst som følge af verbale trusler. Dog er der 2-3 flere skader, som ikke umiddelbart kan ses i systemet. Der følges op i fht. adgangsstyring i Safetynet. Arbejdsskaderne har ikke medført fravær.

Udviklingen vil blive fulgt - der skal være opmærksomhed på konfliktnedtrappende kommunikation.

Arbejdsmiljøgruppen følger tendenserne - og punktet genoptages på næste møde.

Færdselsreglerne er tilrettet. Det blev aftalt at ændre afspritning til aftørring. Det skal præciseres, at mulighed for en 10 minutters pause kun kan ske, hvis arbejdet tillader det. Der vil være forskellige holdninger til udluftning - i fht. hyppighed og længde. Reglen omkring udluftning bevares i nuværende form, da den tilgodeser de flestes behov. Arbejdstilsynet har ved sidste møde i afdelingen udtalt, at en tilfredshedsprocent på 80% på et storrumskontor er et godt resultat. Der er en proces i gang i fht. mulighed for afskærmning.

Der vil blive gennemført et event, hvor medarbejderne vil kunne høre de enkelte alarmer - og det undersøges om der kan ligges lydfiler med de forskellige alarmer på en kommende intranetside for Myndighed.

Bilag

Fælles adfærd i storrumskontor i storrumskontor.docx

Fravaer Lokal MED Myndighed 2021-01.2023

Måltalsrapport.pdf

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min.

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der vil blive gennemført valg af næstformand for de næste 2 år den 1. marts, hvor proces for valg af ledig plads i Lokal MED udvalget desuden vil blive aftalt.

Ledergruppen afklarer arbejdsgang i fht. at trække på Kasper.

Der er behov for en afklaring af hvilket niveau medarbejderrepræsentanterne i Lokal MED har til forberedelse til møderne i Lokal MED. Hvad er formålet, indhold og ramme for madpakkemøderne? Ledergruppen drøfter dette og giver en tilbagemelding på næste møde. Sris møde bruges bla. til opsamling på LokalMED møderne. Der opfordres til at læse de udsendte referater, ligesom man altid kan henvende sig til udvalgets medlemmer, såfremt man har spørgsmål.

VAF gennemfører en række artikler omkring Velfærdsområdet. Ledelsen anerkender pressefriheden, og vil rette direkte henvendelse til evt. berørte medarbejdere i Myndighed. Går man som medarbejder med bekymringer som følge af artiklerne, vil man altid kunne henvende sig til en leder. Alle har ret men ikke pligt til at udtale sig. Ønsker man ikke at udtale sig skal man altid henvise til en leder. Vær altid bevidst om kun at udtale sig indenfor eget område.

Punkt 5: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min herefter frokost 20 min

For at bevare fokus på og sikre medarbejdernes indflydelse og ejerskab i elementerne i Virksomhedsplan for Myndighed 2022-2024 har Lokal MED Myndighed besluttet at drøfte virksomhedsplanen på deres møder.

Formanden indstiller,

at status på Virksomhedsplanen drøftes.

Beslutning

Initiativer til at gøre virksomhedsplanen nærværende blev drøftet. Virksomhedsplanen er udleveret som folder til alle medarbejdere. Den indarbejdes som en fast del af introduktionen af nye medarbejdere. Virksomhedsplanen drøftes på Lokal MED møder, Sris møder og møder i de enkelte teams. Der pågår en stor indsats af de involverede medarbejdere i de enkelte spor i Virksomhedsplanen. Vigtigt at man som medarbejder holder sig orienteret bl.a. ved at læse referater fra LokalMED møder, men også er opsøgende i fht. at få afklaret evt. spørgsmål hos arbejdsgruppernes medlemmer eller ledelsen. Der var et forslag om at visualisere Virksomhedsplanen i området omkring microovnen - eller ved hjælp af nyhedsbreve.

Myndighed vil i nær fremtid få etableret en lokal intranetside, hvor der vil være mulighed for at holde sig orienteret om bl.a. Virksomhedsplanen.

Punkt 6: Etablering af flådestyring i Myndighed

01.30.10-P20-1-21

Resume

15 min

Det er besluttet at etablere flådestyring på Myndigheds biler. LokalMED Myndighed præsenteres her for bevæggrundene bag etableringen af flådestyring, samt hvordan flådestyringsdata vil blive anvendt.

Sagsfremstilling

Myndighed råder over 16 leasede personbiler. Der er ikke etableret en flådestyring for bilerne, hvilket betyder, at der på nuværende tidspunkt holdes et manuelt overblik over bilernes kørsel, herunder antal kørte kilometer. Samtidig er der ikke viden om, hvor de enkelte biler befinder sig, når de er på forskellige køreture.

På den baggrund er det besluttet at etablere flådestyring i for Myndigheds biler. Det er konkret besluttet at indgå et samarbejde med selskabet Skyhost, som flere andre kommuner benytter med gode erfaringer. Flådestyringen implementeres i første halvår af 2023. Det betyder konkret, at der vil blive installeret GPS-enheder i Myndigheds biler, som løbende indsamler data på bilernes kørsel.

Bevæggrunde for etablering af flådestyring

Der ligger flere årsag til grund for etableringen af flådestyring, som kan opsummeres til følgende:

- Juridiske og forsikringsmæssige forpligtelser
- Administrativ optimering
- Reduktion i driftsudgifter
- Vidensinformeret sammensætning af bilflåde

Juridiske og forsikringsmæssige forpligtelser

Først foreskriver Færdselsloven (§ 65), at ejeren af et køretøj skal kunne oplyse politiet om, hvilke personer der som førere har benyttet køretøjet. Det betyder, at Vejle Kommune skal kunne dokumentere, hvem der har kørt en af Myndigheds biler på et givent tidspunkt.

Samtidig er der et forsikringsmæssigt behov for at kunne dokumentere, hvor Myndigheds biler har været på bestemte tidspunkter, da der i Velfærdsforvaltningen har været eksempler på forsikringssager, hvor det bliver hævdet, at et kommunalt køretøj har beskadiget et privat køretøj. Her vil flådestyring kunne vise, hvor bilen har været på det konkrete tidspunkt.

Endelig er der behov for at vide, hvem der har kørt biler, da Vejle Kommune kan modtage parkerings- eller fartbøder, som ikke kan placeres. Kommunen må ikke betale en bøde for en ansat, uden at det udløser en skatteregning til denne. Betalingen anses nemlig for et løntillæg, fordi bøden er et personligt anliggende for den ansatte.

Administrativ optimering

På nuværende tidspunkt holdes der et manuelt overblik over den nuværende bilflåde. Det gælder blandt andet, hvor mange kilometer bilerne kører, og hvornår bilerne skal til service. Dette kan et flådestyringssystem håndtere.

Reduktion i driftsudgifter

Der er også en mulighed for at bruge flådestyringsdata til at nedbringe drifts- og kørselsudgifter. Blandt andet kan systemet bag flådestyringen advisere om biler, hvor der er en risiko for overkørte kilometer, og ligeså give mulighed for at få overblik over biler, som har kørt færre kilometer. På den måde kan udgiften til overkørte kilometer reduceres.

Vidensinformeret sammensætning af bilflåde

På nuværende tidspunkt er der en større opgave at vurdere, hvorvidt der er behov for at lease flere biler. Dette kan et solidt datagrundlag hjælpe med at håndtere, da overblikket over kørslen i nuværende biler vil vise, om et eventuelt behov for flere biler kan løses med de eksisterende biler. Ligeså kan det give mulighed for at reducere i bilflåden, hvis det fx vurderes ved fornyelsen af en leasingaftale på en bil, at driften kan håndteres med en bil færre.

Anvendelse af flådestyringsdata

Hensigten med at etablere flådestyring er først og fremmest at bruge de indsamlede data på et aggregeret niveau. Det vil sige, at der vil blive lave analyser fra centralt hold, som skal understøtte de muligheder, der er beskrevet ovenfor, fx om hjemmeplejens ruter kan optimeres, eller om bilflåderne nogen steder kan reduceres. Konkret vil medarbejdere fra

Velfærdsstaben arbejde på en tilgang til anvendelsen af flådestyringsdata, som kan bruges i dialogen med ledere i distrikterne og på plejecentrene.

Samtidig kan data også blive brugt til at zoome ind på den enkelte bils kørsel, hvis der eksempelvis opstår en forsikrings sag knyttet til den enkelte bil, eller hvis forvaltningen modtager fartbøder. Sammenhængende kan flådestyringsdata også blive brugt i personalesager, hvis Vejle Kommunes biler bruges til kørsel, som ikke hører til i arbejdsregi.

Lagring og opbevaring af data

De indsamlede data lagres og opbevares i Skyhost' system, som lever op til krav under dataforordningen. Det betyder også, at der indgås en databehandlaftale med Skyhost, som sikrer, at GDPR-reglerne overholdes ved etableringen af flådestyring. Skyhost' system anvendes af flere andre kommuner, som stiller samme krav til datasikkerhed.

Økonomi

Myndighed skal anvende den såkaldte OBD-enhed, som det tekniske personale selv vil kunne montere. Det betyder, at der kun er en omkostning til et årligt abonnement ved etableringen af flådestyringen. Denne udgift beløber sig til 792 kr. årligt pr. bil, hvilket betyder en samlet årlig udgift på 12.762 kr.

Deltager i behandlingen

Sarah Munk Danmark deltager på mødet fra kl. 12.55-13.10.

Formanden indstiller,

at LokalMED tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Sarah deltog på mødet og orienterede om etablering af flådestyring i Myndighed.

Der er flere formål med at ibrugtage flådestyring. Den nuværende administration af anvendelse af biler og registrering af hvilke medarbejdere, der kører i de enkelte biler er omfattende, ligesom der sker en manuel proces i fht. styring af km tal og service. Modtages der f.eks. en p-bøde, er det et tungt administrativt arbejde at koble bøden til føreren af bilen.

Der installeres en GPS funktion i bilen som gør det muligt nemt at fremsøge denne information. Medarbejderne vil få en orientering om anvendelsen af systemet og registreringen inden systemet tages i brug, ligesom der vil blive opsat et klistermærke i bilen herom.

Det primære formål er ikke registreringen, men at afhjælpe de mange manuelle processer der er omkring anvendelse af bilerne.

Det er vigtigt at finde en registreringsmetode, der sikrer, at det er den korrekte fører der er registreret til den enkelte bil i forbindelse med reservation af bilerne. Der skal desuden være retningslinier for opfyldning og oprydning af biler mv. Systemet forventes taget i brug i løbet af april 2023.

Der blev efterfølgende aftalt, at der indgås aftale med sundhedsafdelingen om lån af el-cykler. Vigtig at der er en let og smidig bookingmetode. Erfaringen herfra vil blive anvendt til en vurdering af om Myndighed skal indkøbe egne el cykler. Sri tager kontakt til Diane herom.

Punkt 7: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

Resume

30 min

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, 15. december 2022, pkt. 10:
at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 15. december 2022, pkt. 10:
Udsat. Der afsættes god tid til drøftelsen.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning

Drøftet.

En interessant redegørelse, der indeholder mange gode og relevante nedslag gældende for Vejle Kommune. For Myndighed kan emner som f.eks. livsfaser bæredygtige fællesskaber og hvordan vi kan have fokus på de langtidsfriske være relevante. Er der behov for at undersøge ønsker om evt. ændret arbejdstid og fordeling af opgavefordeling i afdelingen, herunder hvad man som medarbejder tænker, man kan bidrage med? Hvis man vælger dette, er det vigtigt at spørgerammen er præcis, for at undgå unødige forventninger og misforståelser. Evt. trykmåle det i en mindre gruppe først. Hvordan er det vi kan styrke og udvikle "vi-følelsen" i afdelingen? Vi er alle vigtige i forhold til opgaveløsningen, samtidig med at fravær af forskellige årsager er et helt naturligt vilkår.

Der var enighed om, at der på kommende møder gennemføres temadrøftelser på emnerne: Bæredygtige arbejdsfællesskaber, Korttidsfravær og Langtidsfriske. - Ledergruppen er ansvarlig for at fremskaffe data der kan ligge til grund for drøftelsen.

Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

Punkt 8: anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger

81.38.00-P35-10-23

Resume

20 min

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.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 15. december 2022, pkt. 7:
at Lokal MED drøfter materialet vedr. håndtering af interne krænkende handlinger.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 15. december 2022, pkt. 7:

Materialet er udarbejdet med baggrund i trivselsmålingen.

Resultatet af Myndigheds trivselsmåling 2021 viser ingen mobning eller forekomster af krænkende adfærd.

Trivselsmålingen fra 2018 viste ligeledes heller ikke tilfælde af mobning.

Det er vigtigt at være bevidst om at den enkeltes grænse for at føle sig krænkede er forskellig. Medarbejdersiden tilkendegiver, at det vil give mening, at der i de enkelte teams evt. arbejdes med forståelsen af en krænkende handling ud fra det materiale, der er udarbejdet. Amir tilbyder at indarbejde materialet i Myndigheds nuværende folder vedr. krænkende handlinger. Emnet hænger rigtig godt sammen med sygefravær. Der udarbejdes oplæg til næste møde.

Formanden indstiller,

At Myndigheds reviderede folder vedr. krænkende handlinger godkendes.

Beslutning

Der er udarbejdet nyt oplæg til retningslinie for Myndighed i forhold til krænkende handlinger. Det er den enkeltes oplevelse af en situation, der er gældende i fht. om en handling er krænkende. Vi er i Myndighed gode til at følge op på krænkende handlinger, men kan vi blive bedre til at forebygge, at det sker? Kommunikationsdelen er her meget vigtig. Retningslinien godkendes og indarbejdes i skabelonen for Vejle Kommunes visuelle identitet. Præsenteres i de enkelte teams på møder.

Bilag

Pjece Vold, Chikane; Krænkelse og Mobning feb 2023.docx

Punkt 9: Vejle Kommunes Byråds nye vision - Vejle med Vilje

81.38.00-P35-10-23

Resume

20 min

Vejle kommunes byråd har vedtaget en ny vision - Vejle med Vilje.

Visionen indeholder 3. ambitioner:

Vi er noget for hinanden

Vi giver mere end vi tager

Vi former fremtiden med mod

Læs mere om visionen her: <https://vkintra.vejle.dk/byradets-vision-vejle-med-vilje/materiale-om-visionen-vejle-med-vilje/>

Der ønskes en drøftelse af hvordan vi i Myndighed skal arbejde med visionen.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed aftaler hvordan vi arbejde med visionen Vejle med Vilje.

Beslutning

Udsat.

Bilag

Vision - Vejle med Vilje

Punkt 10: Samarbejdskultur i Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

20 min

Da det opleves, at tonen på møderne indimellem kan være lidt skarp, var der under evt. på sidste møde, hvor ledelsen ikke deltog et ønske om en samlet drøftelse på dette møde. Der var enighed om at det er vigtigt at ytringer ikke er personlige, men retter sig mod sagen. Grænsen for hvad man oplever som for skarp kan være individuel. Det er derfor vigtigt, at såvel afsender som modtager er opmærksomme og åbne omkring egne og andres grænser.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 15. december 2022, pkt. 11:
at Lokal MED Myndighed drøfter udvalgets samarbejdskultur.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 15. december 2022, pkt. 11:
Punktet er drøftet. Det blev konkluderet, at punktet er todelt - Kommunikation og Samarbejde i LokalMED. Det aftales at punkterne tages med som punkter ved kommende lokalMED.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter samarbejdet i Lokal MED udvalget.

Beslutning

Lokal MED er et strategisk vigtigt samarbejdsfora for såvel ledelse som medarbejdere i Myndighed. Et fora, hvor vi har dialogen med hinanden om hvad det er vil og kan i forhold til arbejdsmiljøet og opgaveløsningen i Myndighed. Det blev drøftet om Lokal MED skal inddrage HR eller PUF i en proces, hvor udvalgets fokus i det samarbejdsorgan, som Lokal MED er, skal være. Der er enighed om at formålet med de enkelte punkter skal være defineret - og at der er afsat tid til dybere drøftelser på udvalget relevante punkter.

Punkt 11: Kommunikation

81.38.00-P35-10-23

Resume

5 min

På sidste møde var samarbejdskulturen i Lokal MED Myndighed et punkt til drøftelse. Det blev aftalt at punktet skulle opdeles i 2 - nemlig samarbejde i Lokal MED Myndighed og kommunikation.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter kommunikation.

Beslutning

Drøftet. Der er enighed om at der skal være fokus på at bevare en fri og anerkendende dialog.

Punkt 12: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-10-23

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

Regnskabet for 2022 på Voksenområdet resulterer i et merforbrug på 12,4 mio. Det skyldes primært opdrift fra Børn og Unge, samt enkeltpersoner, der har behov for særlige individuelle indsatser. Endelig er der borgere, hvor udgiften er steget markant som følge af en stigning i borgernes behov.

På Seniorområdet ender regnskabet for 2022 med et mindreforbrug på 6 mio. Der har været en tilbagegang på tildeling af ydelser efter §83 ligesom der har været et mindreforbrug på 1. mio. på udgifter til ekstra bemanning.

På konto 6 viser regnskab for 2022 et mindreforbrug på 700.000. Overskuddet bruges som planlagt til at modstå besparelser på konto 6 i 2023. Om der vil skulle ske en konto 6 besparelse i 2024 er endnu uvist.

Bilag

Regnskab 2022 - Budgetopfølgning konto 6.pdf

Punkt 13: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-10-23

Resume

2 min.

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 15.05.2023

Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.

Hjemmearbejde

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

Punkt 9 vedr. Vejle Kommunes Byråds ny vision.

Udvikling i arbejdsskader og adgange i Safetynet - under arbejdsmiljøpunktet.

Rammer for forberedelse og madpakkemøder forud for Lokal Med møder.

Temadrøftelser til senere møder:

- Bæredygtige arbejdsfællesskaber
- Korttidsfravær og Langtidsfriske

Punkt 14: Eventuelt

81.38.00-P35-10-23

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Intet.