

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 07-08-2024

Mødedato Onsdag d. 07. august 2024 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 7

Indholdsfortegnelse

Velfærdsstabens trivsel.....	3
Trivselsmåling 2024.....	5
Temadag i Velfærdsstaben.....	7

Punkt 1: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Historik

Fra mødet den 18. juni 2024:

Der var enighed om at den fælles opsamling på trivselsmålingen havde resulteret i gode og relevante tilbagemeldinger, som der skal arbejdes videre med.

Der var, som trivselsmålingen også viste, en generel enighed om, at medarbejdere i afdelingen har det godt med hinanden, er gode til at hjælpe hinanden, men at der også opleves et stort arbejdspress.

Det er desuden tydeligt at behovene er meget forskellige. Det er dermed individuelt hvordan medarbejderne oplever f.eks. retfærdighed, om en opgave er spændende eller har brug for opmærksomhed. Det er vigtigt at den enkelte er åben herom. Lederne har en opmærksomhed på de individuelle behov og tilstræber gennemsigtighed. Der vil ved fordeling af opgaver være et fokus på at der skal være et sammenhængende og naturligt flow. Ikke alle opgaver er spændende, men kan være en del af en naturlig opgavesammenhæng. Det er desuden vigtig med en tydelig forventningsafstemning i fht. deadlines og løsning. Vi skal blive ved med at være åbne omkring arbejdspress og evt. søge / tilbyde hjælp til hinanden, da alle ikke nødvendigvis har travlt på samme tidspunkt.

Der var ved opsamlingen på mødet et ønske om at styrke den fælles informationsniveau. Derfor vil der fremadrettet bliver udsendt nyhedsbrev ca. hver 14. dag.

Det blev aftalt at fortsætte drøftelsen på et særskilt møde i august 2024.

Der var enighed om at den fælles opsamling på trivselsmålingen havde resulteret i gode og relevante tilbagemeldinger, som der skal arbejdes videre med.

Der var, som trivselsmålingen også viste, en generel enighed om medarbejdere i afdelingen har det godt med hinanden, er gode til at hjælpe hinanden, men at der også opleves et stort arbejdspress.

Det er desuden tydeligt at behovene er meget forskellige. Det er dermed individuelt hvordan medarbejderne oplever f.eks. retfærdighed, om en opgave er spændende eller har brug for opmærksomhed. Det er vigtigt at den enkelte er åben herom. Lederne har en opmærksomhed på de individuelle behov og tilstræber gennemsigtighed. Der vil ved fordeling af opgaver være et fokus på at der skal være et sammenhængende og naturligt flow. Ikke alle opgaver er spændende, men kan være en del af en naturlig opgavesammenhæng. Det er desuden vigtig med en tydelig forventningsafstemning i fht. deadlines og løsning. Vi skal blive ved med at være åbne omkring arbejdspress og evt. søge / tilbyde hjælp.

Der var ved opsamlingen på mødet et ønske om at styrke den fælles informationsniveau. Derfor vil der fremadrettet bliver udsendt nyhedsbrev hver 14. dag.

Det blev aftalt at fortsætte drøftelsen på et særskilt møde i august 2024.

Punktet genoptages i møde i august 24.

Indstilling

Formanden indstiller,

At drøftelsen af Velfærdsstabens trivsel genoptages.

Beslutning

Se vedhæftede bilag.

Deltagere: Tobias, Signe, Trine, Heidi, Anne, Maj, Karin,

Bilag

Afdelingsmøde den 22 august.pptx

Opsamling trivselsundersøgelsen.docx

Punkt 2: Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Der er i perioden 24. januar til 7. februar 2024 gennemført trivselsmåling. Trivselsmålingen gennemføres hvert 3. år. Spørgerammen har stort set været den samme som ved sidste måling. Resultaterne af målingen kan danne grundlag for den lokale dialog og evt. initiativer. Resultatet af Trivselsmålingen foreligger nu.

På mødet i LokalMED Velfærdsstab den 22. februar 2024 var der enighed om at planlægge et ekstra møde, når resultatet af trivselsmålingen foreligger, hvor proces for opfølgning skal aftales, herunder om der er behov for inddragelse af HR-konsulent. Lokal MED Velfærdsstab vil blive præsenteret for den samlede måling for Velfærdsstaben. Er der elementer i de enkelte afdelingers måling vil de blive drøftet lokalt i afdelingen.

Lokal MED skal aftale en plan for hvordan vi i Velfærdsstaben skal arbejde med resultatet af trivselsmålingen.

På mødet i LokalMED Velfærdsstab den 12. marts 2024 blev følgende besluttet:

En høj og meget tilfredsstillende deltager procent på 96,4. Generelt også et tilfredsstillende resultat, hvor den samlede score er på 5,85 ud af 7 mulige. Resultatet viser, at medarbejderne har en høj grad af arbejdsglæde, men også har travlt. Arbejdspreset kan påvirke overskuddet i forhold til at have fokus på kollegaers trivsel.

Det er et rigtig godt resultat at bygge på i forhold til udvikling og fastholdelse af afdelingens trivsel. Fritekstfelterne, resultatoversigten og spredningstabellen er med til at vise pejlemærker i forhold til det videre arbejde. Der skal være fokus på det der virker, og hvordan vi kan udvikle herpå. Det er også på dagsordenen på den kommende Temadag for Lokal MED Velfærdsstab den 19. marts 24. Et opmærksomhedspunkt er, at der er en stor spredning på besvarelserne i forholdt til en retfærdig fordeling af opgaverne. Derudover viser målingen, at medarbejderne oplever, at kollegaer er klar til at hjælpe når der opstår behov herfor. Målingen viser en spredning i oplevelsen af, hvad forventningen er i forhold til løsningen af opgaver - og anerkendelse af opgaveløsningen. Der er desuden enkeltstående tilbagemeldinger, hvor den enkelte opfordres til at kontakte egen leder i forhold til en samtale. Oplever man ikke dette som en mulighed, opfordres man til at kontakte leders leder, som så kan være hhv. Trine eller Anne-Mette. En tilbagemelding i fritekst retter sig mod at modtage mails udenfor den normale arbejdstid. Det vil være et vilkår, da vi i afdelingen prioriterer en høj grad af forskellighed og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det skal understreges, at man ikke kan have en forventning om at evt. fremsendte mails om aftener og weekends vil blive besvaret.

Der var enighed om, at fokusområder i det videre arbejde skal være medarbejdernes arbejdspress - og fordeling af opgaver. Der skal være opmærksomhed på sårbarheder i opgavefordelingen og at nye øjne eventuelt kan se nye løsninger på opgaven. Der er et ønske om, at vi fremadrettet i højere grad vil være mere nysgerrige på hinanden. En hurtig metode kan evt. være korte præcise møder på f.eks. 15 min (900 sek. møder), hvor deltagerne kan komme med deres perspektiv på en aktuel problemstilling eller opgave. Man skal turde være åben om begrænsninger i egen viden.

Der ønskes mere tålmodighed i organisationen og at der sker en tydelig prioritering og forventningsafstemning. Medarbejderne opfordres til at være undrende i forhold til nye opgaver - hvad er formålet, og er jeg den rette? Der skal være respekt om andres tid og prioriteringer - tjek kalender inden du indkalder - og lad som udgangspunkt være med at rykke - og at sætte flere i gang med samme opgave. Det er også nødvendigt at have kalendertid til løsning af de løbende opgaver. Vi skal kende retningen og planen for opgaverne i afdelingen. Det vil skabe et bedre overblik og være med til at forstå prioriteringer - og til at begrænse antallet af spørgsmål. Kan evt. tydeliggøres fysisk ved opsætning af pejlemærker. Vi er en del af en politisk organisation, hvor tidsplaner, retning og prioriteringer kan forandres hurtigt.

Resultatet af trivselsmålingen vil blive drøftet på afdelingsmødet den 3. april, hvor de 5 medarbejderrepræsentanterne vil være facilitator for hver deres station. Derudover vil lederne have en station, med fokus på drømme og ønsker. - Ledergruppen sender deres oplæg til medarbejderrepræsentanterne efter deres ledermøde den 14. marts 24. Medarbejderrepræsentanterne har herefter ansvaret for at udarbejde oplæg til de 5 stationer. Medarbejderne vil blive opdelt i mindre grupper, som skal deltage til alle stationerne med deres input. Det samlede oplæg udsendes til alle inden påske, hvor alle vil få til opgave at forberede sig forud for afdelingsmødet.

Efterfølgende er trivselsmålingen blevet drøftet på afdelingsmødet den 3. april 24. Resultatet af drøftelserne vil blive præsenteret på mødet.

Historik

Fra mødet den 18.06.2024:

Punktet genoptages i møde i august 24.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab genoptager drøftelsen af resultatet fra afdelingsmødet den 3. april 2024 og den videre proces.

Beslutning

Se vedhæftede bilag under punkt 1.

Bilag

Trivsel__2024 Velfærdsstaben.pdf

Punkt 3: Temadag i Velfærdsstaben

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Det blev på sidste møde den 22. februar 2024 i Lokal MED Velfærdsstab aftalt at holde en Temadag for udvalget med fokus på "Hvordan vi kan arbejde smartere" Det er i den forbindelse vigtig at rette opmærksomheden på de områder, som vi har indflydelse på. Der er udsendt kalenderreservation til Temadagen den 19. marts 2024. Punkter til dagsorden for dagen skal afklares.

På mødet den 22. februar 2024 blev følgende besluttet:

Der var enighed om at opdele dagsorden 2 dele, hvor den ene del går på de muligheder der er i forhold til ændrede arbejdsgange, herunder AI og den anden del går på hvordan den enkelte medarbejder agerer i forhold til de forandringer og skiftende krav, der er og samtidig bevare energien.

Der opleves et stigende bureaukrati og forandringer og antal i de systemer der anvendes. Der er rigtig gode erfaringer med anvendelse af robotter lokalt, som viser stort potentiale på andre områder.

Temadagen i Lokal MED Velfærdsstab er efterfølgende afholdt den 19. marts 2024, hvor Anne Dyrberg fra Digitalisering og Data deltog omkring anvendelse af AI og Helle Sønderkov Petersen fra Kultur og Sundhed deltog omkring mere tid til fordybelse. Deres oplæg er vedhæftet som bilag.

Historik

Fra mødet den 18. juni 2024:

Punktet genoptages i møde i august 24.

Indstilling

Formanden indstiller,

at LokalMED Velfærdsstab genoptager evaluering af Temadagen og drøfter den videre proces.

Beslutning

Se vedhæftede bilag under punkt 1.

Bilag

LokalMED velfærd.pdf

Oplæg fordybelsestid_LokalMED Velfærd.pptx