

# REFERAT LokalMED Myndighed d. 16-09-2024

**Mødedato** Mandag d. 16. september 2024 kl. 11:00

**Mødested** Sundhedshuset lokale 33

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Arbejds miljø i Myndighed.....	6
Arbejdsdage i lokal med – forår og efterår.....	8
Ændret ledelsesreference for økomimedarbejdere.....	9
Kompetencestrategi.....	10
Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	11
Budget og økonomi.....	13
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	14
Årshjul for LokalMED Myndighed 2025.....	15
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	16
Evaluering af mødet.....	17
Eventuelt.....	18

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min - BLÅ

Referat fra tidligere møder kan ses her: [Referater fra LokalMED Myndighed](#)

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min -BLÅ

Eventuelle uklarheder i dagsorden afklares og der vælges en ordstyrer til mødet.

Der er gennemført valg til pladserne på medarbejdersiden - og AMR pr. 1. august 2024. Medarbejdersiden skal vælge næstformand blandt de valgte.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer.

at medarbejdersiden orienterer om valg af næstformand.

### **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere på mødet: Anita, Andrea, Christina, Linda, Katarina, Dennis, Charlotte, Janni, Heidi, Line. Afbud fra Marina.

## **Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

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

Valg af næstformand for den kommende valgperiode, som er 01.08.2024-31.07.2026.

I bilag 4 til MED aftalen er der aftalt følgende: Medarbejderrepræsentanterne vælger blandt sig en næstformand for LokalMED. Næstformanden vælges for hele den 2-årige funktionsperiode. Udtræder næstformanden af LokalMED undervejs i funktionsperioden vælger medarbejderrepræsentanterne en ny næstformand for den resterende periode. Udtræden af udvalget vil normalt kun ske, hvis næstformanden ophører i sit job, eller hvis næstformanden er TR, og der undervejs i perioden vælges ny.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Dennis orienterede om resultatet af budget 2025 forliget, som er et ok forlig, hvor besparelser undgås. Forliget indeholder desuden et effektiviseringskrav på 0,3 i 2025 og 0,1 i 2026. Som en del af forliget er der lagt op til at tænke kreativ, og at vi samarbejder og hjælper hinanden frem imod at bruge midlerne bedst muligt.

De fremsendte budgetønsker i fht. §85 og mestringsvejen er ikke imødekommet.

Der er enkelte uklarheder i teksten til budgetforliget, som nu skal oversættes.

Medarbejdersiden har valgt Anita som næstforperson frem til 31.07.2026.

Anita orienterede om at der har været 1 henvendelse fra en medarbejder om et evt. punkt til dagsorden, som der er handlet på.

Fra referatet til HovedMED blev deres behandling af Den attraktive arbejdsplads, Seniorpolitik og fokus på sygefravær nævnt.

Anita fortalte herefter om medarbejdersidens indsats i forhold til skærpe opmærksomheden på Lokal MED Myndigheds arbejde og bidrage til kollegaernes viden om udvalgets arbejde og derved understøtte deres mulighed for inddragelse og medindflydelse heri:

- Dagsorden udsendes til alle i afdelingen
- Der afholdes madpakkemøde.
- Der afholdes formøde blandt alle tillidsvalgte i afdelingen.
- Lokal MED mødet afholdes.

## Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-1-24

### Resumé

30 min - GRØN

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø.

### Sagsfremstilling

Generel information - grøn

Rundering

Sygefravær måltal - blå

Arbejdsskader

APV

På mødet 21. maj blev det besluttet at gennemføre 2 temadrøftelser:

#### 1. Temadrøftelse: Sygefravær, herunder sygefravær, med udgangspunkt i data - grøn

Kan vi lære af egne og andres gode erfaringer? Herunder en drøftelse af de opmærksomhedspunkter der er i forbindelse med en delvis tilbagevenden efter sygdom. Endelig skal kultur om planlægning af arbejdstid være en del af drøftelsen, herunder hvordan det påvirker arbejdsmiljøet og samarbejdsmuligheder.

Beslutning fra mødet den 21.05.2024:

Sygefravær og forebyggelse heraf blev herefter drøftet kort. Hvordan kan vi nytænke forebyggelsen? Der kan med fordel indhentes erfaringer fra andre steder. Vi er ret gode til at håndtere sygefraværet, men forebyggelsesperspektivet kan udvikles. Der kan være behov for at skabe et overblik over årsager til fraværet og med udgangspunkt heri igangsætte initiativer til forebyggelse. Tages på som punkt til et kommende møde som et grønt punkt.

#### 2. Temadrøftelse: Vold og trusler. Mental sundhed uge 41 2024 - grøn

Uge 41 er Mental Sundheds uge. [Danmarks Mentale Sundhedsdag i uge 41](#)

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at Lokal MED gennemfører en temadrøftelse af: Sygefravær, herunder sygefravær, med udgangspunkt i data.

at Lokal MED gennemfører en teamdrøftelse af: Vold og trusler. Mental sundhed uge 41 2024

### Beslutning

Heidi orienterede om, at det først møde efter nyvalg af AMR er afholdt.

Mødet havde en meget lang dagsorden, der havde til formål at skabe viden for de nyvalgte AMR i fht. områder og opgaver. Der er lavet ændringer i aftaler omkring fordeling af ansvarsområder, som vil blive indarbejdet i Myndigheds AMR side på intranettet. Dagsordener og referater fra AMR-gruppens møder vil blive flyttet til Safetynet, hvor alle vil få adgang. Dennis vil orientere herom på næste fællesmøde. Formålet med initiativerne er at synliggøre AMR-gruppens arbejde.

Dennis orienterede herefter om, at sygefravær følges tæt af de enkelte ledere og at ledelsen har en fastlagt plan for opfølgning på al fravær.

Der er i forbindelse med temadrøftelsen omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær indhentet inspiration fra Sukkertoppen og Skansebakken.

På Sukkertoppen har man knækket fraværskurven ved i højere grad at være i øjenhøjde med medarbejdere. Dette bl.a. i forhold til deres lyst til at være en del af arbejdspladsen. Derudover mødes alle de medarbejdere, der er på vagt hver morgen - og ser hinanden i øjnene - og sætter holdet for dagen.

På Skansebakken arbejder man med at opnå goder i forhold til frihed for de langtidsfriske.

Dennis kom med forslag om at man i de enkelte TRIO-grupper ser på egen kultur og finde årsager til fraværet - og skaber et overblik over hvad der blandt medarbejderne efterlyses i forhold til at opnå et lavere sygefravær. TRIO-grupperne opfordres til at komme med forslag til initiativer med afsæt heri. Derudover kan drøftelsen kvalificeres ved brug af data, der sammen med forslagene fra Trio-grupperne vil være udgangspunkt for drøftelsen på næste møde.

På madpakkemødet blev der nævnt forskellige emner, der kan have indflydelse på fraværet. Disse kan med fordel inddrages som en del af drøftelserne i de enkelte TRIO-grupper. Der er på madpakkemødet bl.a. nævnt de fysiske forhold, det stigende antal medarbejdere på samme plads, manglende eller mangelfuld rengøring, larm, mangel på biler, arbejdsbyrde, og ændring i arbejdsgange kan påvirke fraværet, da forholdene kan være med til at medarbejderne føler vigende parathed i forhold til omstilling.

Der er endnu ikke udarbejdet en APV handleplan som følge af trivselsmålingen. Det blev aftalt, at denne skal afvente drøftelsen på næste møde. Der var enighed om at aftale en fælles overordnet handleplan med mulighed for i TRIO-grupperne at supplere med lokale initiativer i de enkelte teams.

I fht. Vold og Trusler var der enighed om at øge kendskabet til de 2 retningslinier, der er gældende for Myndighed. Det drejer sig om retningslinie for håndtering af arbejdsbetinget stress og retningslinie for vold og trusler. Retningslinierne udsendes til alle.

Der var enighed om at KLIPS ambassadørerne, som netop nu er under oplæring, ligger i rigtig god tråd med fokusområdet.

Uge 41 er Mental Sundhedsuge. Det blev aftalt at de 3 teams hver planlægger en kort "evnet" i løbet af ugen. Deltagelse er for alle og kan ske på tværs af Myndighed, så man er sammen om eventet til gode for fællesskabet. Der udsendes allerede en nu en mail til alle med orientering om at man ønsker at sætte fokus på mental sundhed i uge 41 - og at der vil komme yderligere information.

## **Bilag**

Måltalsrapport.Myndighed

## Punkt 5: Arbejdsdage i lokal med – forår og efterår

81.38.00-P35-1-24

### Resumé

20 min - RØD - HEREFTER FROKOST 30 MIN

På første arbejdsdag hed overskriften: Formål: få talt sammen om hvad I kan gøre/ sætte i gang for at få et endnu bedre samarbejde i lokalMED

På seneste arbejdsdag: Vi skal i lokalmed dyrke og styrke vores arbejdsform omkring information og medbestemmelse

Drøftelse: Med baggrund i de 2 dage ønsker ledelsen en drøftelse af konkret hvilke overskrifter vi skal arbejde videre med – og hvornår.

Det er allerede besluttet af kontekstmarkørerne på mødet skal anvendes på de kommende møder.

Eksempler på temaer: Dele af drøftelsen vil foregå som 1-1 drøftelser med post-IT

- betydning for strukturen Lokalmed / AMR / TRIO
- ordfører rollen
- bedre evaluering

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

At Lokal MED Myndighed med baggrund i de 2 dage drøfter hvilke konkrete overskrifter der skal arbejdes videre med – og hvornår.

### Beslutning

Dennis indledte punktet med en tak for aktiv deltagelse i de 2 temadage.

Der skal nu igangsættes et arbejde i forhold til at skabe den ønskede udvikling i arbejdet i Lokal MED Myndighed.

Fra madpakkemødet blev det blandt andet nævnt, at der bør være fokus på hvordan man gør medarbejderrepræsentanternes mandat stærkere. Der var ønske om et mere nærværende sprog i sagsfremstillingerne i forhold til hverdagen i Myndighed. Det kan for medarbejderne i Myndighed være svært at nå at forberede sig til madpakkemøderne. Dette kan evt. ske i pomodorotiden. Udvalget kan med fordel drøfte, hvad der går godt - og hvad der kan udvikles. Orientering om indhold i blå punkter kan evt. ske via mail. Der var ønske om at møderne er kortere og ligger oftere - og at der er tid til temadrøftelser. Der efterlyses mere dynamik på møderne. Man kan evt. introducere udvalgte punkter på fællesmøderne, for at udbrede opmærksomheden og øge medarbejdernes mulighed for at komme med input forud for møderne. Der er forslag om at anvende forskellige metoder til at gennemføre drøftelserne - f.eks. 1-1 eller små grupper - walk and talk - med efterfølgende opsamling - hvor man f.eks. melder de 3 bedste ting ind. Der er enighed om at evaluering er vigtig. Der er et meget stort engagement i udvalget i forhold til at styrke og udvikle samarbejdet. Der blev gjort opmærksom på, at alle har et medansvar for at gøre punkter og mødet spændende og udviklende.

I fht. TRIO samarbejdet blev det aftalt at afvente AMR uddannelsen hvorefter den fremtidig samarbejdsform aftales.

### Bilag

Slides arbejdsdag vejle 26 aug 24.

Temadag 2 lokal med 26082024.pdf

Lokal.Rød - Blå - Grøn

LokalMED myndighed.pptx

Forventningsudsagn fra 1. temadag marts 2024

## **Punkt 6: Ændret ledelsesreference for økonomimedarbejdere**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

FROKOST 30 MIN - 10 min RØD

Ændret ledelsesreference for administrative medarbejdere som har økonomi som deres primære arbejdsområde.

Det er vurderet i ledergruppen at de administrative medarbejdere som har økonomi som deres primære arbejdsområde fremadrettet bør samles med direkte reference til Myndighedschefen.

På nuværende tidspunkt er medarbejderne forankret i henholdsvis HAPS og Sundhedsfagligt team. Ledelsen ønsker med en samling af økonomimedarbejderne, at kunne arbejde endnu bedre på tværs og understøtte, at kompetencerne og ressourcerne kan anvendes til et fælles bedste.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen om at ledelsesreferencen for økonomimedarbejdere overgår til Myndighedschefen tages til efterretning.

### **Beslutning**

For at styrke økonomimedarbejdernes mulighed for sparring og samarbejde og anvendelse af medarbejderressourcer bedst mulig er det besluttet at samle økonomimedarbejderne med reference til Dennis.

Der skal være fokus på at økonomimedarbejderne også fremadrettet har adgang til den fornødne viden fra de enkelte teams - og at de ikke bliver glemt i forhold til sociale aktiviteter.

Der er et ønske om en tilbagemelding på hvordan økonomimedarbejderne kan støtte kollegaerne i de forskellige teams.

## **Punkt 7: Kompetencestrategi**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

For et år siden blev kompetenceudviklingsstrategien godkendt. Vi blev dengang enige om at kigge på strategien igen efter et år. Kompetenceudviklingsstrategien sættes derfor på dagsordenen, hvor er ønskes en drøftelse af følgende:

Hvordan afspejles strategien på jeres område

Hvordan bidrager strategien til det tværgående perspektiv

Hvad skal vi eventuel være opmærksomme på i forhold til strategien?

Punktet blev udsat på mødet den 28. februar 2024.

### **Sagsfremstilling**

Kristina orienterer om Kompetencestrategien.

### **Historik**

Punktet blev på sidste møde udsat så Kristina kunne deltage.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

at LokalMED Myndighed orienteres om kompetenceudviklingsstrategien.

### **Beslutning**

Lokal MED Myndighed tog Kompetencestrategien til efterretning.

Kristinas plads i Advicery Board er ophørt og der skal vælges en ny repræsentant fra Myndighed. Ledelsen går i dialog med Kristina herom.

Det er tidligere besluttet at den fælles kompetenceudvikling for Myndighed er deltagelse i Systemisk uddannelse. Herefter prioriteres den enkelte medarbejders behov for deltagelse i kurser og uddannelse i samarbejde med ledelsen.

### **Bilag**

Kompetencestrategi-for-velfærdsområdet-vejle-kommune.pdf

## Punkt 8: Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”

81.38.00-P35-1-24

### Resumé

10 min - BLÅ

HovedMED besluttede på døgnsseminaret at anbefale, at der skal arbejdes med temaerne fastholdelse, rekruttering og onboarding, branding, generationsforståelse og fleksibilitet. Arbejdsgruppen for planlægningen af døgnsseminaret har udarbejdet vedhæftede udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”, som HovedMED bedes drøfte og godkende på mødet.

### Sagsfremstilling

Arbejdskraftudfordringerne har fyldt dagsordnerne i 2023. Den 31/3 2023 blev der afholdt en temadag om arbejdskraftudfordringen, hvor HovedMED inviterede ØU og FagMED til en drøftelse af arbejdskraftudfordringen. Ligesom Koncern HR, forud for HovedMED's døgnsseminar 27. og 28/11 2023, interviewede stabscheferne og udvalgte FagMED formandskaber, som input til drøftelserne på seminaret med temaet "Den attraktive arbejdsplads".

På baggrund af indtryk fra temadagen, data fra interviews samt udbyttet fra HovedMED's døgnsseminar, har arbejdsgruppen udarbejdet et udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads” med et tilhørende inspirationskatalog. Inspirationskataloget er eksempler, som forvaltninger og arbejdspladser i Vejle Kommune allerede er i gang med at afprøve eller har implementeret, og som andre arbejdspladser kan lade sig inspirere af. Idéen er, at inspirationskataloget skal ligge på Intra og opdateres løbende.

Strategien udgør HovedMED's anbefalinger til, hvad der kan arbejdes med for at understøtte arbejdet med arbejdskraftudfordringen i Vejle Kommune. Strategien skal kunne bruges som afsæt for drøftelser i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder om udfordringen med at tiltrække og tilknytte arbejdskraft. Koncern HR udarbejder procesmaterialer til at understøtte drøftelserne som sendes med ud.

For at understøtte LokalMED/MEDpersonalemøder har arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

- At LokalMED/MEDpersonalemøder laver prøvehandling på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandling, som kan inspirere andre, til Koncern HR, som vil opdatere inspirationskataloget løbende.
- At strategien og inspirationskataloget forankres i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder.
- At strategien for ”Vores attraktive arbejdsplads” drøftes i forbindelse med den strategiske drøftelse i HovedMED, første gang september 2025, med en orientering om status september 2024.

HovedMED drøfter indstillingerne.

Indstilling på HovedMEDs møde den 22. februar 2024

at HovedMED drøfter og godkender udkast til strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.

at HovedMED drøfter eksempler på prøvehandling, som kan tilføjes inspirationskataloget.

at HovedMED sender strategi og inspirationskatalog til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

at HovedMED følger op på strategien i forbindelse med den strategiske drøftelse, første gang i september 2025, med en orientering om status september 2024.

Beslutning på HovedMEDs møde den 22. februar 2024

Kristine Schou gennemgik arbejdsgruppens forslag til en strategi for "Vores attraktive arbejdsplads", som er udarbejdet på baggrund af indtryk fra temadagen 31/3 2024, data fra interviews af stabschefer og udvalgte formandsskaber i FagMED samt udbyttet fra HovedMEDs dognseminar. Overskrifterne fra dognseminaret er bearbejdet, fx er branding ændret til omdømme og generationsforståelse ændret til mangfoldighed og inklusion.

Kristine Schous slides er vedhæftet referatet.

Alle medlemmer og arbejdspladser opfordres til at komme med input til Inspirationskataloget, disse sendes til Koncern HR, som løbende opdaterer kataloget, som skal bruges til inspiration for alle arbejdspladser.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at arbejdsgruppen har fået det meste med, og roste det bredere fokus.

Strategien blev drøftet, og der var enighed om, at klimabevidsthed og brugen af nye teknologier, herunder AI indarbejdes under "Det vi er fælles om". Derudover ændres "Mangfoldighed og inklusion" til "Mangfoldighed og diversitet", ligesom der skal arbejdes videre med layoutet af det visuelle udtryk, så det bliver tydeligere, hvilke indsatser HovedMED har besluttet, der kan arbejdes med fremadrettet. Strategien sendes videre til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

## **Historik**

Punktet blev udsat på mødet 21.05.2024.

## **Indstilling Formanden indstiller,**

at LokalMED Myndighed orienteres om strategien: Vores attraktive arbejdsplads.

## **Beslutning**

Strategien indeholder mange gode og vigtige elementer og retter bl.a. sit fokus på kompetenceudvikling, fleksibel arbejdstid og ledelse som tænketank. Strategien kan anvendes som en inspiration og tjekliste til egen praksis. Myndighed oplever endnu ikke udfordringer i forhold til rekruttering.

Fra madpakkemødet er der indkommet de samme opmærksomhedspunkter, som der er nævnt under punktet vedr. sygefravær, herunder også, at løn også har en betydning for, om medarbejderne opfatter arbejdspladsen som attraktiv. Strategien ses som et element, der kan indgå i arbejdet med forebyggelse af sygefravær.

Der skal desuden være et fokus på Myndigheds omtale og omdømme. Hvordan omtaler vi os selv både indadtil og udadtil?

Der var enighed om at kvalificere punktet og sætte det på næste møde til drøftelse - som et grønt punkt.

## **Bilag**

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED\_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

## **Punkt 9: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedrørende 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 vedrørende Myndighed.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Voksenudvalget kommer forventelig ud med en underskud på 10-12 mio. i 2024.

Seniorudvalget kommer forventelig ud med et overskud på 6 mio. i 2024.

Bilagene, der er medsendt er meget overordnede. Der var enighed om at der er behov for en mere detaljeret oversigt - især i fht. konto 6. Derudover er der behov for at det enkelte team kan se sig i tallene - også på konto 5.

På næste møde afsættes der ekstra tid til en gennemgang af bilagene. - 30 min.

### **Bilag**

VU.JPG

SU.JPG

Konto 6.JPG

## **Punkt 10: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

5 min - BLÅ

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.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at der orienteres om status på Virksomhedsplanen.

### **Beslutning**

Virksomhedsplanen udløber ved udgangen af 2024. Nogle indsatser er gennemført og andre når vi ikke i mål med i år. Virksomhedsplanen vil blive erstattet af et andet format. Emnerne fra virksomhedsplanen er stadig relevante. Virksomhedsplanen vil blive gennemgået med henblik på det videre arbejde.

# **Punkt 11: Årshjul for LokalMED Myndighed 2025**

81.38.00-P35-1-24

## **Resumé**

2 min - BLÅ

Der er udarbejdet årshjul for LokalMED Myndighed for 2025.

Tanker omkring 2025 - vi fastholder mødekalenderen, men vil ved behov anvende adhoc indkaldelser med kortere varighed.

Dette vil sandsynligvis primært være grønne eller røde punkter som kan løsrives og drøftes på single-møder

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller**

At årshjul for LokalMED Myndighed for 2025 godkendes.

## **Beslutning**

Godkendt.

Der var enkelte sproglige ændringer til forretningsordenen, som bliver tilrettet.

Formandskabet vil forud for de planlagte Lokal MED møder have opmærksomhed på mødernes varighed. Samlet tidsplanlægning af møderne over året ændres ikke.

## **Bilag**

Årshjul LokalMED Myndighed 2025

Forretningsorden for LokalMED Myndighed

## **Punkt 12: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min - GRØN

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?  
Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 05.12.2024:  
Evaluering af virksomhedsplanen

Senere møde:  
Brug af TRIO i en forandringstid (punkt fra 28.02.2024)

### **Indstilling** **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**

Dennis medtager punktet om den attraktive arbejdsplads og den fremtidige organisering af økonomimedarbejderne med på næste fællesmøde.

Punkter til næste møde:  
Forebyggelse af sygefravær.  
Ekstra tid til økonomi (30 min)  
Den attraktive arbejdsplads - kvalificeres

## **Punkt 13: Evaluering af mødet**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

15 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED evaluerer mødet.

### **Beslutning**

Der var følgende udtalelser fra medlemmerne i udvalget:

Der har været et stort og godt engagement på dagene i Hornstrup.

Der har været en rigtig god stemning på mødet i dag.

Der er en oplevelse af at der stadig er god energi i rummet.

Meget er lykkedes - deltagerne har øvet sig i at finde deres roller i fht. kontekst.

Vi har nået igennem hele dagsordenen.

Medlemmerne har undladt at gentage det andre har sagt.

Der har været en god stemning og det har været afslappende at deltage i mødet.

Der har været respekt for den afsatte tid.

At nå alle punkter er ikke et mål i sig selv.

Jeg har en drøm om mere samskabelse.

Hvad er formålet - det er ikke i sig selv at vi er enige - men tonen er vigtig

Det kræver tid at vænne sig til rød - grøn - blå strukturen.

Der kan være brug for en kort kommentar på et blåt punkt - ellers kan det måske bare udsendes?

Jeg følger mig ikke brugt efter mødet - det er godt.

Rart at mødet er prioriteret - og der er pause, hvor man får lidt mad:

Der er mange input - vi er stadig ved at øve

Vi hjælper hinanden - det vil tage nogen tid

Prioriteringen af dagsordenen må være rarere for ordstyrer

Det er målet at nå dagsorden - også af hensyn til dem, der har givet input, er det meningen at vi når det

Hvis dagsorden ikke kan nås - er det galt med prioriteringen i forbindelse med at dagsorden bliver lavet

Jeg kan godt lide farverne - så ved jeg hvor jeg skal indgå i en drøftelse

Der kan arbejdes på formen så mødet bliver mere dynamisk - forskellige måder at gennemføre drøftelserne - 1-1 - må grupper - walk and talk

Der kan være punkter, hvor der med fordel kunne være mere tid

Mere dynamik

Mere plads til fri dialog

Vi kan evt. stå op til udvalgte punkter - så vi ikke sidder i 3 timer

Rummet kunne med fordel være mere inspirerende

Det kræver en rigtig stor indsats at lave dagsordenen

Det er ikke altid muligt at forudse hvor meget tid, der er brug for til det enkelte punkt

En fælles opgave at skabe dynamik på møderne - f.eks. ved at udvælge enkelte punkter og give ansvaret for drøftelsen til et medlem i udvalget.

## **Punkt 14: Eventuelt**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min.- GRØN

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der er nedsat en gruppe der arbejder med planlægning af julefrokost.

Beredskabsplan - Heidi er i gang med at tilrette.

Den fremtidige struktur i fht. akutte situationer skal afklares - skal vestene hænge et centralt sted, hvor det er den første der tager ansvaret - eller skal det som tidligere være navngivne personer. Hvordan sikres det, at oversigten altid er ajourført og at der altid er navngivne ansvarlige til stede ved sygdom eller øvrigt fravær. Ledelsen udarbejder forslag til løsning.