

# **REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 27-11-2013**

**Mødedato** Onsdag d. 27. november 2013 kl. 13:00

**Mødested** 3201 kl. 13.00

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referater fra de sidste møder.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Nyt om Arbejdsmiljø.....	9
Budget og økonomi.....	11
Microsoft Lync.....	13
Arbejdsmiljø 2013-2014. Indsatser og organisering af arbejdsmiljøarbejdet.....	16
Redegørelse 2012-2013: Personale- og Arbejdsmiljøområdet.....	20
Fællesarrangementer på tværs af afdelingerne under Fag MED Velfærd Administration.....	23
Evalueringsrapport af året der gik.....	25
Forretningsorden / mødeplan for 2014.....	27
Punkter til næste møde.....	29
Eventuelt.....	31

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-33-12

# Godkendelse af dagsorden

## RESUME

---

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

## FORMANDEN INDSTILLER,

---

at dagsordenen godkendes.

## BESLUTNING

---

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referater fra de sidste møder**

81.38.00-P35-33-12

### **Bilag**

Referat lokal MED Stabe Velfærd 21.08.2013

Referat Lokal MED Stabe Velfærd 18.09.2013

## Godkendelse af referater fra de sidste møder

### RESUME

---

Evt. uklarheder i referaterne fra de sidste møder afklares.

### FORMANDEN INDSTILLER,

---

at referaterne godkendes.

### BESLUTNING

---

Godkendt.

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

81.38.00-P35-33-12

# Orientering fra formand og næstformand

## RESUME

---

Nyvalg af medarbejderrepræsentanter til lokal MED Stabe Velfærd pr. 1. januar 2013.

Nyt fra afdelingerne.

## FORMANDEN INDSTILLER,

---

at orienteringen tages til efterretning.

## BESLUTNING

---

Følgende medarbejderrepræsentanter er pr. 1. januar 2014 valgt/genvalgt som medlem/suppleant til lokal MED Stabe Velfærd:

Medlem: Susanne Skovsende - Suppleant: Lis Linow

Medlem: Susanne Svendsen - Suppleant: Helle Tingsted Andersen

Medlem Selma Lindbjerg - Suppleant: Heidi Petersen

Medlem: Susanne Bollerslev - Suppleant: Chris Balle Nørregaard

Mellem: Karin Agger (ikke på valg)

Morten Eriksen er pr. 1. november 2013 ansat som analysekonsulent i Velfærdsstaben.

Jesper Lyngholm Lysgaard er pr. 1. december ansat som sundhedsøkonom i Økonomistaben.

Birgitte Sønderborg er ansat i Senior - Udvikling og Administration i stedet for Gunhild Ørnsholt, der fratræder.

Louise Muxoll Grønhaug er ansat i en tidsbegrænset stilling som udviklingskonsulent i Senior - Udvikling og Administration.

Stillingen som socialfaglig konsulent i stedet for Lotte Mikkelsen besættes pr. 1. januar 2014 af Mette Møller Johannesen, der kommer fra en stilling som afdelingsleder i Center Dag i Social og Psykiatri, Vejle kommune.

Anne Marie Bentzen er ansat som områdeleder i Område Vest, Senior.

Karin Engdal er ansat som centerleder i Center Dag, Social og Psykiatri.

Birgit Holm fratræder sin stilling som social og psykiatrichef pr. 28.02.14 - stillingen vil blive opslået til besættelse pr. 01.03.14.

Birthe Pors Christensen er ansat som afdelingsleder i Sundhedsafdelingen.

## **Punkt 4: Nyt om Arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-33-12

### **Bilag**

Fraværsrapport pr. 30 09 2013.pdf

# Nyt om Arbejdsmiljø

## RESUME

---

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. Arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel. Status på arbejdsskader.

Resultat af sikkerhedsrundring.

Status på samarbejdet med Amir i Myndighed.

## FORMANDEN INDSTILLER,

---

at orienteringen tages til efterretning.

## BESLUTNING

---

Fraværstatistikkerne viser et meget fint resultat.

Der har været sikkerhedsrundring i afdelingerne. Som sidst havde medarbejderne mulighed for at henvende sig med evt. problemstillinger. Der var ialt 5 henvendelser af forskellig karakter, som der er fulgt op på. Næste rundring bliver i feb/marts 2014 - og herefter igen efter sommerferien 2014 - vil foregå efter et nyt koncept.

Der har været afholdt et møde med Amir fra Myndighed, som bl.a. har givet inspiration til afvikling af de kommende sikkerhedsrundringer.

## **Punkt 5: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-33-12

# Budget og økonomi

## RESUME

---

Formanden orienterer.

## FORMANDEN INDSTILLER,

---

at orienteringen tages til efterretning.

## BESLUTNING

---

Kristian orienterede om status på budget 2014, som har betydet en rammeudvidelse på både Voksenområdet og Seniorområdet. Der blev desuden orienteret om, at der i finansloven er afsat 1. mia. kr. på landsplan pr. år indtil 2017 til et løft af seniorområdet. Det er endnu uvist hvordan kommunerne får andel i midlerne og betingelserne for anvendelse heraf.

## **Punkt 6: Microsoft Lync**

81.38.00-P35-33-12

### **Bilag**

Bilag BC Microsoft Lync.docx

Bilag 2 Funktionaliteter Microsoft Lync.pdf

# Microsoft Lync

## RESUME

---

På baggrund af en øget efterspørgsel på løsninger til videokonference har Digitaliseringsforum gennemført en pilottest på Microsoft Lync. Pilottesten og den udarbejdede Business Case viser et potentiale ved at implementere løsningen hos alle medarbejdere. Direktionen godkendte implementeringen af Microsoft Lync på mødet den 8. august. Sagen er behandlet på HovedMED den 28. august 2013.

## Sagsfremstilling

Et af Vejle Kommunes fælles Tværgående Digitaliseringsstrategis indsatsområder er den digitale arbejdsplads. Fokus er at sikre, at digitale løsninger understøtter en samarbejdskultur, hvor medarbejdere kan gennemføre en hurtig og effektiv opgaveløsning både inden for kommunen og på tværs af offentlige aktører. Løsningerne på arbejdspladsen skal således bidrage til at effektivisere den samlede opgaveløsning.

## Baggrund

I 2012 oplevede IT Drift og Support en øget efterspørgsel på anvendelsen af videokonference. En mulighed for at imødegå denne efterspørgsel var at udbygge den nuværende platform for videokonference. Dette ville være en forholdsvis dyr løsning, som udelukkende gav mulighed for videokonference mellem de medarbejdere, som havde en videokonferenceklient.

Digitaliseringsforum har derfor gennemført en pilottest på Microsoft Lync. Microsoft Lync kombinerer mange muligheder for at kommunikere i én løsning

- **Videokonference**, som kan betyde, at medarbejderne i stedet for at køre til møder, deltager i møder ved pc'en.
- **Deling af skærm**, hvor medarbejdere på eksempelvis forskellige lokationer har mulighed for at møde via pc'en og arbejde i det samme dokument
- **Webinarer**, hvor eksempelvis undervisning, og vigtige meddelelser kan formidles via pc'en
- **Tilstedeværelse**, hvor kollegaer/leder har mulighed for at se, om en medarbejder er optaget af møder, sidder ved sin pc, eller holder ferie, hvilket kan betyde, at de forgæves ture til eksempelvis kollegaer mindskes.
- **Chat**, hvor der sendes korte små beskeder – eksempelvis ” har du tid til at mødes om notat nu

Ovennævnte funktionaliteterne er nærmere illustreret i Bilag 2

Implementering af Microsoft Lync vil således kunne være med til at mindske den tid, der i dag anvendes på transport og forgæves opkald m.m.

Microsoft Lync giver mulighed for at kommunikere med samarbejdspartnere m.fl., som ikke har Microsoft Lync.

Evalueringen af pilottesten viser stor tilfredshed med anvendelsen af Microsoft Lync 2010 i forhold til brugervenlighed og integrationen med de kendte programmer i Office-pakken.

## Økonomi

Microsoft Lync består af to brugerprofiler en Lync Basis klient og en Lync 2013 klient.

Grundlaget for gevinsten ved Microsoft Lync opnås ved installation af Lync Basis klienten på alle administrative pc'er. Ved Lync Basis klienten kan medarbejderne se kollegaers tilstedeværelse ved computeren og har mulighed for chat én til én samt deltage i videokonferencer / webinarer. Udgifterne til denne licens afholdes af forvaltningerne.

Lync 2013 klienten giver medarbejderne mulighed for at indkalde til møder med flere deltagere – videokonferencer, webinarer m.m. Forvaltningerne vil have mulighed for at købe det antal licenser, de har behov for.

## Proces

Da Microsoft Lync skal rulles ud til et stort antal medarbejdere nedsættes en styregruppe under Digitaliseringsforum, som overlades kompetencen til at lede projektet.

I forbindelse med udrulningen er der planlagt udarbejdelse af informationsmateriale både som almindelige vejledning og videovejledninger. Der vil desuden blive afholdt webinarer for at introducere medarbejderne til

systemet.

HovedMED vil være repræsenteret i projektorganisationen ved Irene Lauritzen og Joan Bihl-Nielsen

#### **FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at orienteringen bliver taget til efterretning.

#### **BESLUTNING**

---

Der er udarbejdet en udrulningsplan, som betyder at Velfærdsforvaltningen vil få adgang til systemet primo 2014. Systemet kan anvendes ved kontakt til såvel interne som eksterne samarbejdspartnere og kan bl.a. erstatte anvendelse af telefon, videokonference og dokumentdeling. Systemet er billigere i anvendelse end videokonference og vil blive udrullet som et standardprogram på alle pc'ere. Susanne Skovsø undersøger sikkerheden i anvendelse af systemet ved deling med f.eks. eksterne samarbejdspartnere. Der er planlagt undervisning i anvendelse af systemet i form af webinar.

## **Punkt 7: Arbejdsmiljø 2013-2014. Indsatser og organisering af arbejdsmiljøarbejdet**

81.38.00-P35-33-12

# Arbejds miljø 2013-2014. Indsatser og organisering af arbejds miljøarbejdet

## RESUME

På baggrund af Arbejds miljøkonferencen 2013 om fremtidens arbejds miljø og ny lov om arbejds miljø anbefales det, at indsatsområderne for de kommende 2 år bliver sygefravær samt fokus på, hvordan vi kan arbejde innovativt og resultatorienteret med at udvikle det gode arbejds miljø og fremme trivsel, arbejds glæde og faglig stolthed.

## Sags fremstilling

Det går godt med arbejds miljøet i Vejle Kommune, men vi kan gøre det endnu bedre ved at have fokus på de væsentligste arbejds miljøforhold. Arbejds miljø er ikke blot en indsats for at undgå ulykker og sygdom på arbejdspladserne. Det er også et spørgsmål om at skabe trivsel, arbejds glæde, faglig stolthed og engagement blandt medarbejderne. Lykkes det, er der gevinster at hente for arbejdspladserne, først og fremmest fordi et godt arbejds miljø skaber større produktivitet, bedre service overfor borgerne og øget innovation.

I august 2012 havde HovedMED den strategiske drøftelse af arbejds miljøet på baggrund af Personale- og Arbejds miljøredegørelsen. Arbejds miljøkonferencen i marts 2013 havde Fremtidens arbejds miljø på dagsordenen og herunder mobning. Projekt Trivsel, arbejds glæde og faglig stolthed fortsætter og er rammen om arbejds miljøindsatserne på arbejdspladserne. Personale- og arbejds miljøredegørelsen for 2012-2013, Trivselsmålingen, Arbejdstilsynets påbud og vejledninger samt arbejdsulykker og sygefravær kan give FagMED pejling på hvilke konkrete indsatser, der giver mening på arbejdspladserne.

### Arbejds miljøkonference 2013

I marts 2013 blev der afholdt en arbejds miljøkonference med overskriften Fremtidens arbejds miljø. Nogle af de temaer der blev drøftet var, hvordan vi skal organisere arbejds miljøarbejdet i fremtiden. Flere af oplægsholdernes og deltagernes bud var en øget integration af arbejds miljøarbejde i MEDorganisationen. Der skal være mere råderum i LokalMED, mere tillid og mindre kontrol. Det skal gøres attraktivt for de unge at være en del af organisationen. Program, plancher, referat fra workshoppen om fremtidens arbejds miljø i Vejle Kommune samt de sms'er der blev sendt undervejs, ligger på intranettet under <http://www.vkintra.vejle.dk/SUNDHED/Arbejds miljøkonference-2013.aspx>.

Blandt deltagerne på arbejds miljøkonferencen var der stor begejstring for, at HovedMED inviterede til konference med et stærkt fagligt indhold, og der har været et ønske om at øge deltagerantallet ved fremtidige konferencer. Det foreslås, at der holdes en årlig arbejds miljøkonference for op til 500 deltagere fra hele MEDorganisationen. Det foreslås ligeledes, at der årligt holdes en række fyraftens- eller aftenmøder, hvor aktuelle arbejds miljøtemaer sættes til debat.

### Arbejds miljøloven sidestiller det psykiske og fysiske arbejds miljø

I april 2013 vedtog Folketinget en ny arbejds miljølov der sidestiller det psykiske og fysiske arbejds miljø og giver Arbejdstilsynet øgede beføjelser i forhold til at give påbud på det psykiske arbejds miljø samt at påbyde arbejdspladserne at købe sig til rådgivning.

Arbejdet med det psykiske arbejds miljø handler overordnet om at skabe balance mellem krav og ressourcer og kan både involvere nedbringelse af risici i arbejdet og udvikling af ressourcer hos den enkelte medarbejder og fællesskabet.

Arbejdet med udvikling af arbejds miljøet skal ses i sammenhæng med udvikling af kvaliteten af kerneopgaverne og produktiviteten. Udgangspunkt for valg af indsats kan være lokale resultater fra APV, trivselsmålingen, arbejdsulykker, sygefravær, påbud, borgertilfredshedsundersøgelser, klagesager eller andet der giver mening lokalt. Temaer indenfor det psykiske arbejds miljø, der kunne laves aktiviteter indenfor kunne f.eks. være:

Trivsel, arbejds glæde og faglig stolthed – få talt om det, der er svært

Stor arbejds mængde og tidspres

Høje følelses mæssige krav

Vold og trusler

Mobning

Støtte og opbakning

## Undersøgelse af LokalMEDs arbejde med arbejdsmiljø

I de sidste 3 år har det været gennemført undersøgelse af LokalMEDs arbejde med arbejdsmiljø. Undersøgelsens formål var dels at give HovedMED viden om arbejdsmiljøet lokalt samt at kontrollere, at arbejdsmiljøloven og MEDaftalen overholdes. Resultater af den sidste undersøgelse i 2012 viste, at langt de fleste Lokale MEDudvalgs formænd vurderer, at de lever op til lovens krav. De generelle tilbagemeldinger fra undersøgelsen og i den arbejdsgruppe der blev nedsat var, at undersøgelsens indholdselement var for unuanceret, og at kontrolelementet måske unødvendigt. Det anbefales, at undersøgelsen ikke gentages, men at de FagMED, der har behov for det, kan bestille en specialtilrettet undersøgelse i HR.

### Fokus på det væsentligste arbejdsmiljø

Flere arbejdspladser er begyndt at arbejde med at lave løbende APV, hvor de dagligt har fokus på det væsentligste arbejdsmiljø og løbende løser de arbejdsmiljøproblemstillinger, der måtte opstå. Handlingsplaner på baggrund af trivselsmålingen skrives sammen med APVhandlingsplanen. Ved at have fokus på de væsentligste arbejdsmiljøforhold indenfor fagområderne og ved at sammentænke kortlægningerne fra trivselsmåling og APV, frigives tid og energi til at arbejdspladserne kan arbejde med forbedringer af arbejdsmiljøet. MEDudvalgene har metodefrihed til at vælge de metoder, der passer til deres arbejdsform og arbejdsmiljø.

### Sygefravær

Sygefravær og fokus på de langtidssyge har været indsats i Vejle Kommune de sidste 4 år. Der har været faldende sygefravær over hele kommunen. Det anbefales, at vi fortsat har sygefravær som indsatsområde, dog med det særlige fokus at få langtidssyge tilbage i arbejde, og ikke nødvendigvis på samme arbejdsplads men ved at tænke på tværs af fagområderne og arbejdspladserne.

### Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed

I 2012 indledte vi i Vejle Kommune projekt "Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed. HovedMED opfordrede alle ledergrupper, MEDudvalg og arbejdspladser til at få talt om "hvad gør os stolte?" og "hvad er svært?" Vi skal i stigende omfang træffe svære valg og begrunde vores beslutninger. Det kræver, at vi bliver bevidste om vores kompetencer og hvordan vi kan udvikle dem.

Alle ansatte kan på [www.fagligstolthed.vejle.dk](http://www.fagligstolthed.vejle.dk) fortælle om, "hvad giver mig faglig stolthed" og "hvad er svært – hvad udfordrer min faglige stolthed", blandt de hyppigste svar var:

#### Det giver mig faglige stolthed!

- Når jeg lykkes med mit fag
- Når jeg leverer god kvalitet til borgeren
- Når vi udvikler os fagligt
- Jeg er stolt af min leder
- Jeg er stolt af samarbejdet med mine kolleger
- Jeg føler trivsel og arbejdsglæde, fordi vi har en god kultur på arbejdspladsen
- Jeg tænker positivt
- Jeg har brug for gode rammer

#### Det er svært – det udfordrer min faglige stolthed!

- Når jeg ikke får lov at yde det jeg er uddannet til
- Når jeg må skuffe borgernes forventninger
- Når samarbejdet med kolleger/leder er vanskeligt
- At der ikke er mulighed for udvikling
- Vi føler os ikke værdsat

**Kommunaldirektøren indstiller, 22. maj 2013, pkt. 18:**

at sygefravær fortsat er indsatsområde i hele Vejle Kommune i 2013-2014

at FagMED drøfter, hvordan vi kan arbejde innovativt og resultatorienteret med at udvikle det gode arbejdsmiljø og fremme trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed

at der årligt holdes en arbejdsmiljøkonference som kan inspirere til arbejdsmiljøarbejdet i bredeste forstand. Målgruppen er alle medlemmer af MEDorganisationen,

at der årligt holdes en række gåhjemmøder/aftenmøder, der sætter aktuelle arbejdsmiljøtemaer til debat.

at undersøgelsen af LokalMEDs arbejde med arbejdsmiljø ikke gentages, men at de FagMED, der har behov for det, kan bestille en specialtilrettet undersøgelse i HR.

**HovedMEDudvalg, 22. maj 2013, pkt. 18:**

*Indstillinger godkendt. Medarbejdersiden ønsker dog på næste møde at drøfte anvendelse af HovedMEDs budget og her prioritere, hvor stor en del af midlerne, der skal anvendes på arbejdsmiljøtiltag.*

**Formanden indstiller, 5. september 2013, pkt. 6:**

at punktet drøftes mhp. at afklare evt. tiltag, der kan være med til at bevare det høje fremmøde i afdelingerne.

**FagMED Administration Velfærd, 5. september 2013, pkt. 6:**

Det er vigtigt at bevare de lokale drøftelser omkring omsorgssamtalerne. Det er i den forbindelse vigtigt at italesætte - f.eks. på et personalemøde - at omsorgssamtaler i forbindelse med sygefravær sker i omsorg for medarbejderne. Samtalerne kan blandt medarbejderne stadig skabe utryghed og bekymring. Sendes til lokal MED mhp en drøftelse af om der er behov for yderligere indsats, hvorefter punktet atter drøftes i Fag MED.

**FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at lokal MED drøfter, om der er behov for yderligere indsats i arbejdsmiljøarbejdet. Herefter drøftes punktet igen i Fag MED Velfærd Administration.

**BESLUTNING**

---

Lokal MED Stabe Velfærd tilslutter sig til de foreslåede centrale initiativer og har ikke ønsker om yderligere indsats. MED udvalget støtter forslaget, om at reglerne om omsorgssamtaler i forbindelse med sygdom gennemgås på f.eks. et personalemøde, og at det italesættes, at samtalerne sker i omsorg for medarbejderne.

## **Punkt 8: Redegørelse 2012-2013: Personale- og Arbejdsmiljøområdet**

81.38.00-P35-33-12

### **Bilag**

Smiley opdelt fagMED maj 2013

Redegørelse 2012-2013

# Redegørelse 2012-2013: Personale- og Arbejdsmiljøområdet

## RESUME

*For andet år i træk, har HR udarbejdet en samlet redegørelse for personale- og arbejdsmiljøområdet. Formålet med redegørelsen er at skabe et samlet overblik over arbejdspladsen Vejle Kommune, udviklingen i personalesammensætningen, arbejdsmiljøet, kompetenceudviklingstiltag mv. Desuden indeholder redegørelsen en oversigt over fremadrettede indsatser på personaleområdet.*

## Sagsfremstilling

For andet år i træk, har HR udarbejdet en samlet redegørelse for personale- og arbejdsmiljøområdet i Vejle Kommune. Formålet med redegørelsen er at skabe et samlet overblik over arbejdspladsen Vejle Kommune, udviklingen i personalesammensætningen, arbejdsmiljøet, kompetenceudviklingstiltag mv.

Redegørelsen er opdelt i to dele. Del 1 skitserer udgangspunktet for den personalepolitiske indsats i Vejle Kommune samt fremadrettede indsatser på området, hvilket omfatter fokus på trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed, fremtidens arbejdsmiljø, innovation, kompetenceudvikling og nye arbejdsformer. Redegørelsens del 2 giver et samlet overblik over arbejdspladsen Vejle Kommune ved udgangen af 2012.

Redegørelsen skal opfattes som et personalepolitisk værktøj, der dels dokumenterer status på personaleområdet, og dels kan tjene som grundlag for at igangsætte nye initiativer. På den måde skal redegørelsen være med til at sikre, at Vejle Kommune fremover fortsat er en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til at udvikle, tiltrække og fastholde kompetente og motiverede medarbejdere til glæde for kommunens borgere.

Redegørelsen blev behandlet i HovedMED den 22. maj i forbindelse med HovedMEDs overordnede strategiske drøftelse af personalepolitikken, herunder den årlige lovpligtige drøftelse af arbejdsmiljøet. På mødet efterspurgte medarbejdersiden en uddybende opgørelse over smileyerne på side 34. Der er efterfølgende lavet en opgørelse over fordelingen af smileyer på hvert FagMED område. Opgørelsen er vedlagt som bilag.

Redegørelsen, der ligeledes er vedlagt som bilag, er desuden behandlet i Direktionen, Økonomiudvalget og Byrådet.

### Hvad viser redegørelsen?

Redegørelsen viser, at det gennemsnitlige antal fuldtidsstillinger er faldet fra 2011-2012. I 2011 var der således i gennemsnit 8.375 fuldtidsstillinger i Vejle Kommune, mens tallet i 2012 var faldet til 8.206 fuldtidsstillinger, hvilket svarer til en tilbagegang på 2,0 pct. Samtidigt er personaleomsætningen i Vejle Kommune faldet for andet år i træk, så den nu er på 10,9 pct.

Gennemsnitsalderen blandt kommunens ansatte er faldet, så den nu er på 44,5 år. Gennemsnitsalderen blandt kommunens ledere er på 51,1 år. Der har været en lille stigning i andelen af mandlige ansatte i perioden 2011-2012. Mændene udgør nu 21,2 pct. af de ansatte i Vejle Kommune, mens kvinderne udgør 78,8 pct.

På arbejdsmiljøområdet kan det konstateres, at 62 pct. af de ansatte nu er omfattet af en arbejdsmiljøcertificering. Antallet af arbejdsulykker er desuden faldet fra 206 ulykker med fravær i 2011 til 179 i 2012, hvilket svarer til et fald på 13,1 pct. Samtidigt har der været en positiv udvikling i sygefraværsprocenten, som er faldet med 0,4 pct. point i samme periode. Sygefraværsprocenten er nu på 4,3. Endeligt viser resultaterne af Trivselsmåling 2013, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj. Sammenlignet med resultaterne fra Trivselsmåling 2011 kan man dog konstatere en mindre tilbagegang på de tre trivselsdimensioner (Tilfredshed, Motivation og Engagement) på 0,2-1,6 pct. point. I 2012 er der ligeledes blevet arbejdet struktureret med at kompetenceudvikle Vejle Kommunes ledere og medarbejdere. Bl.a. har der igen i år været fokus på jobbytte som en vej til udvikling af personlige kompetencer, faglig praksis og helhedsorienteret opgaveløsning.

## Formanden indstiller, 5. september 2013, pkt. 7:

At FagMED Administration Velfærd drøfter redegørelsen.

## FagMED Administration Velfærd, 5. september 2013, pkt. 7:

Drøftet. Der er samlet set færre ansatte, større fremmøde, gennemsnitsalderen er faldet og andelen af mænd er steget. Punktet videresendes til lokal MED mhp en drøftelse af om redegørelsen giver anledning til tværgående indsatser/opmærksomhedspunkter. Herefter drøftes punktet igen i FAG MED.

#### **FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at lokal MED drøfter om redegørelsen giver anledning til tværgående indsatser/opmærksomhedspunkter. Herefter drøftes punktet igen i Fag MED Velfærd Administration.

#### **BESLUTNING**

---

Lokal MED Stabe Velfærd tager orienteringen til efterretning og noterer sig, at sygefraværet ligger under gennemsnittet. Der er ikke ønsker om yderligere indsatser/opmærksomhedspunkter fra MED-udvalget.

## **Punkt 9: Fællesarrangementer på tværs af afdelingerne under Fag MED Velfærd Administration**

81.38.00-P35-33-12

# Fællesarrangementer på tværs af afdelingerne under Fag MED Velfærd Administration

## RESUME

---

På mødet den 5. september 2013 blev fællesarrangementer for afdelingerne under Fag MED Velfærd Administration drøftet. Formålet med fællesarrangementer er at styrke kendskabet og samarbejdet - fagligt og socialt mellem afdelingerne. Det blev besluttet at undersøge interessen herfor i lokal MED udvalgene under Fag MED - med efterfølgende fornyet drøftelse i Fag MED.

## FORMANDEN INDSTILLER,

---

at lokal MED drøfter, om der er interesse for fællesarrangementer - herunder evt. forslag til form og indhold.

## BESLUTNING

---

Lokal MED Stabe Velfærd opfordrer til at sociale relationer mellem afdelingerne styrkes i lokale arbejdsfællesskaber i dagligdagen.

## **Punkt 10: Evaluering af året der gik**

81.38.00-P35-33-12

## Evaluering af året der gik

### **FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at udvalget drøfter året der gik.

### **BESLUTNING**

---

Der var enighed om at møderne foregår i en god og konstruktiv tone. Drøftelserne i udvalget har betydet et forbedret beslutningsgrundlag og dermed givet anledning til en ekstra refleksion før de endelige beslutninger er truffet. Det vurderes, at 4 årlige møder dækker behovet, evt. suppleret med ekstraordinære møder.

Referater udsendes som tidligere til alle i de 3 stabe suppleret med en opfordring til at henvende sig til udvalgets medlemmer med evt. afklarende spørgsmål.

## **Punkt 11: Forretningsorden / mødeplan for 2014.**

81.38.00-P35-33-12

### **Bilag**

Forretningsorden Lokal MED Velfærd Stabe

Mødekalender 2014

## Forretningsorden / mødeplan for 2014.

### **RESUME**

---

Der er udarbejdet forslag til forretningsorden og mødeplan for 2014 til drøftelse og godkendelse.

### **FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at den udarbejdede mødeplan og forretningsorden for 2014 godkendes.

### **BESLUTNING**

---

Godkendt.

## **Punkt 12: Punkter til næste møde**

81.38.00-P35-33-12

## Punkter til næste møde

### **RESUME**

---

Notering af punkter til næste møde.

### **Sagsfremstilling**

Næste møde er den 19.02.2014.

### **FORMANDEN INDSTILLER,**

---

at punkter til det næste lokal MED møde noteres.

### **BESLUTNING**

---

Tilbage melding fra Susanne Skovsende vedr. anvendelse af Microsoft Lync.

## **Punkt 13: Eventuell**

81.38.00-P35-33-12

## Eventuelt

### RESUME

---

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

### FORMANDEN INDSTILLER,

---

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

### BESLUTNING

---

Intet.