

REFERAT LokalMED Myndighed d. 05-12-2024

Mødedato Torsdag d. 05. december 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.....	7
Evaluer ing af initiativer i forbindelse med Mental Sundhedsdag uge 41.....	9
Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	10
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	12
Budget og økonomi.....	15
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	16
Kompetencestrategi.....	17
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	18
Evaluer ing af mødet.....	19
Eventuelt.....	20

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.

Deltagere på mødet: Janni, Line, Marina, Dennis, Charlotte, Heidi, Katarina, Christina, Andrea, Anita (til og med punkt 6)

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.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Godkendt. Line er valgt som ordstyrer.

Der har været forslag om fast ordførerrolle. Dette er sat på pause lige nu, men kan tages op ved en senere lejlighed. Det er en stor og vigtig rolle, og det er vigtigt at respektere ordstyrerens anvisninger. Samtidig er det vigtigt, af hensyn til at nå behandling af øvrige punkter, at være opmærksom på om det kan blive nødvendigt at genoptage et punkt til en videre drøftelse ved en senere lejlighed.

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.

Forståelsespapir LokalMED Myndighed

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Dennis havde forud for mødet forberedt følgende:

Nyt fra formand:

Tak til alle for jeres bidrag til at vi står her i 2024.12.04

Vi har i hvert team trådt store skridt både for at tilpasse vores tilbud, men i lige så høj grad at sikre stabil og fantastisk service.

Et blik hen over de forskellige teams

HAPS: Her er det væsentligt at forstå at baggrunden er et højt sygefravær. Socialrådgiverforeningens bekymringshenvendelse til kommunalbestyrelsen, 2 ekstra stillinger tidsbegrænset 2024+2025. Ansættelse af en VUM-konsulent, nye medarbejdere og en samtidig opgave med et genbesøge vores håndværk og metodik omkring udmålinger af støtte. Det var en god nyhed, at vi har fået tilsagn om yderligere styrkelse 2025+2026.

SF: Moderat højt sygefravær, Der har været et enormt fokus på at visitere endnu mere bevidst på det rette pakkeniveau herunder også tæt opfølgning med baggrund i vores budget opfølgninger, Visitation tæt på En større opgave som virkeligt har påvirket kulturen og det daglige liv i teams'ene, indførelse af klynger, goddag og farvel til flere medarbejdere, tilpasning serviceniveau rengøring og digi-rehab

HM: Man kan ikke underkende betydningen af at ny leder og ny faglig konsulent tager over. Der er fortsat et stort fokus på stabil drift og det er nok de færreste i det her rum som ved, hvor meget udfordring der har været på helt centrale områder i forskellige dele af teamet herunder også en udvidelse af medarbejder og opgaverne fra B&U.

Jeg vil ikke lægge skjul på, at jeg har udfordringer jeg søger løsninger på når det handler om konto 6 – og at jeg ikke er interesseret i, at vores frontmedarbejdere skal løbe endnu hurtigere – derfor har i også set, at jeg har reduceret den typiske bemanning på økonomifronten – det er ikke tilfældigt.

Ledergruppen – en kæmpe tak og et enormt stort tak for den vilje og loyalitet I viser til på det fælles projekt.

Vi står et rigtig godt sted lige nu. Når det er sagt er jeg meget bevidst om at vi forude har store udfordringer vi skal forholde os til når det gælder Ældrelov, Sundhedsreform, Fælles om handicap, reform af jobcentre – Alt dette påvirker os mere end vi aner.

Hvert af disse spor er store opgaver i sig selv – nu kommer de bare tættere på hinanden end vi har forventet.

For at lykkedes må ingen være i tvivl om at jeg vil gøre alt hvad jeg formår for at vi lykkes. Jeg er dog kun en.

Det kræver fokus, stabilitet og kompetencer i vores medarbejdergrupper og et enormt behov for et kompetent lokal-med , hvor vores samarbejde er nøglen til både vores borgere og medarbejdere er stolte og tilfredse bagefter.

Jeg beder jer meget være en del af løsningen på de udfordringer vi står overfor.

vh Dennis

Samme udmelding vil ske på et kommende personalemøde.

2025 og de kommende år vil byde på store opgaver i forhold til implementering af den nye ældrelov og sundhedsreformen. Dette forventes at have en politisk fokus.

Bilag

Forståelsespapir Lokal Med.docx

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-1-24

Resumé

30 min - GRØN/BLÅ

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

Trio-grupperne har forud for mødet set på egen kultur og fundet årsager til fravær og med baggrund heri skabt overblik over hvad der blandt medarbejderne efterlyses i forhold til at opnå et lavere sygefravær. Resultatet heraf præsenteres på mødet.

Sagsfremstilling

Generel information - grøn

Rundering

Sygefravær måltal - blå

Arbejdsskader

APV

Genoptagelse af temadrøftelse: Sygefravær, herunder sygefravær, med udgangspunkt i tilbagemeldinger fra Triogrupperne og 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.

Historik

På mødet den 16. september 2024 blev følgende aftalt i fht. forebyggelse af sygefravær:

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.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at Lokal MED drøfter forebyggelse af sygefravær med udgangspunkt i tilbagemeldinger fra TRIO grupperne.

Beslutning

Heidi orienterede om at arbejdsmiljørepræsentanterne har været på uddannelse. Fremadrettet vil dagsorden og referater ligge i Safetynet. APV handleplanen vil fremadrettet hedde en Arbejdsmiljø handlingsplan. Denne vil ligeledes kunne findes i Safetynet med de enkelte elementer.

AMR gruppen foreslår, at Myndighed fremadrettet har en mere dynamisk handlingsplan. De foreslår, at 3 udvalgte emner fra hvert team indarbejdes i handlingsplanen. Der er derudover mulighed for at komme med ønsker til handlingsplanen ved at opsætte post-it på den nuværende tavle - eller i den opsatte postkasse. Forslagene vil blive prioriteret på hvert møde, hvor nogle evt. blive overdraget til den relevante leder eller blive sat på til behandling i lokal MED. Forslaget blev godkendt. Et godt arbejdsmiljø er et fælles anliggende. Arbejdsmiljøgruppen har desuden haft henvendelser omkring pladsforhold og rundering. Dette vil blive behandlet på møde i AMR gruppen og på et senere møde i Lokal MED.

Herefter gav de 3 afdelinger deres tilbagemelding på deres drøftelser i fht. forebyggelse af sygefravær:

Sundhedsfagligt team føler at de er et godt sted. Det er god erfaring med at få kollegaer med længerevarende fravær tilbage på arbejdspladsen igen. Sygefraværet er faldet. Trivsel er med til at forebygge sygefravær. Der er tæt kontakt i forbindelse med sygemelding og opfølgning. Den ændrede arbejdsdag, hvor man arbejder i klynger har været positivt. Der er åbenhed omkring fravær. Der er en løbende opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Der er fokus på hygiejne, hvor man bl.a. vasker bordene af efter møder og er obs på ikke at være for mange samlet i et lille lokale. Arbejdsmiljøet påvirkes af at sundhedsfagligt team er et gennemgangsteam, som kan betyde forstyrrelser fra gangen og ankomst og afslutning af møder i mødelokaler. Mængden af opgaver er svær at ændre, men der er opmærksomhed på hvordan de håndteres.

HAPS: Det er vigtigt at der er tillid til hinanden. Afdelingen efterspørger data på fraværet som kan understøtte måltallene. Der gives besked til leder og modtagelse ved sygemelding, som ikke er personlig. De fysiske forhold kan påvirke fraværet - særlig for medarbejdere med fleksibel arbejdsplads. Der er et stort arbejdspress. Vigtigt her at huske at sige det til dem, der kan gøre noget ved det. Der er opmærksomhed på mængden af optjent flex og at der skal være mulighed for at afvikle ferie og flex. Der er et stort flow i opgavemængden. En begrænsning af bredde i opgaverne kan give mere ro på, lige som det kan ved fleksibilitet i fht. hjemmearbejde. Der har været forslag om 4 dages arbejdsuge samt anerkendelse i form af personalpleje. Derudover blev en ændring af indretning foreslået. Det vil være individuelt hvad der kan have en betydning for den enkeltes arbejdsmiljø. Der var forslag om at prioritere at have en "flyver" der kan trækkes på ved sygdom. mv.

Hjælpe-middelteam: Det er et lavt fravær i afdelingen. Der er en stor psykologisk tryghed. Der er en stabil gruppe, som stoler på hinanden. Afdelingen har en ledelse, der ser den enkelte medarbejder og yder den nødvendige fleksibilitet i fht. den enkeltes behov. Medarbejderne har generelt et fokus på sundhed og prioriterer bevægelse.

Der var enighed om at der i det videre arbejde med fordel kan indsamles yderligere datamateriale. Der var herefter en drøftelse af om der ud fra tilbagemeldingerne er indsatser, som man umiddelbart kan iværksætte. Det kunne man dog ikke se, og der var enighed om at der er behov for en dybere proces.

Der er en generel opfordring til at udvise hensyn og være opmærksom på ikke at have forstyrrende adfærd når man bevæger sig rundt i afdelingen, herunder til og fra mødelokaler.

Dennis og Anita aftaler den videre proces for arbejdet med forebyggelse, som vil foregå udenfor de ordinære LokalMED møder.

Bilag

Måltalsrapport_Myndighed.pdf

Punkt 5: Evaluering af initiativer i forbindelse med Mental Sundhedsdag uge 41

81.38.00-P35-1-24

Resumé

20 min - GRØN

På mødet den blev det besluttet at hvert team i forbindelse med Mental Sundhedsdag, der holdes hvert år i uge 41 skulle gennemføre et initiativ for medarbejdere i Myndighed.

Der ønskes en evaluering heraf.

Der kan findes mere information om Mental Sundhed via nedenstående links:

[Danmarks Mentale Sundhedsdag søg 10.000 kr.](#)

og

[Danmarks Mentale Sundhedsdag i uge 41 - Vejle Kommune Intranet](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed evaluerer de initiativer, der er gennemført i forbindelse med Mental Sundhedsdag uge 41.

Beslutning

Tilbagemeldingerne på de gennemførte initiativer var, at det havde været hyggeligt, at det var dejligt med kaffe og det havde styrket trivslen. Der opleves et generelt ønske om at gøre det igen - og gerne flere gange årligt. Enkelte havde været i tvivl om det var i orden at deltage i forhold til at det ville gå ud over opgaveløsningen.

Lokal MED Myndighed var enige om at gøre det igen i uge 41 2025 og at det skal meldes ud tidligere for at sikre at medarbejderne har mulighed for at planlægge at deltage.

Tages op igen på 2. kvartals møde.

Punkt 6: Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”

81.38.00-P35-1-24

Resumé

FROKOST 30 MIN

20 min - GRØN

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 prøvehandlinger på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandlinger, 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 prøvehandlinger, 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 døgnsseminar. Overskrifterne fra døgnsseminaret 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.

På mødet den 16. september 2024 blev følgende besluttet:

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.

Indstilling

Formanden indstiller,

at LokalMED Myndighed drøfter strategien: Vores attraktive arbejdsplads.

Beslutning

Dennis gennemgik oplæg, som er vedhæftet som bilag. Oplægget indeholder oversigt over emner fra Hoved MED og Vores attraktive arbejdsplads. Derudover indgår medarbejdersidens forslag til emner fra madpakkemødet - ialt 13 initiativer.

Lokal MED fik herefter til opgave at udvælge 3-4 strategiske prioriteter blandt de 13 forslag. Resultatet heraf vil der blive arbejdet videre med på det ekstra møde i januar 2025.

Bilag

Lokalmed 051224.pptx

Samlet oversigt nedslag på hvad der betyder noget for sygefraværet.pptx

Lokalmed 051224 - Attraktiv arbejdsplads og HR i tal

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

Punkt 7: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

5 min BLÅ

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdagseksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdagseksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Historik

Hoved MEDs beslutning på deres møde den 17. september 2024:

Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse

Fleksible arbejdsforhold

Høje følelsesmæssige krav

Sygefravær

Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på

arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.

Beslutning

HR i tal blev taget til efterretning.

Dennis gennemgik oplæg, som er vedhæftet som bilag (se punkt 6) Oplægget indeholder oversigt over emner fra Hoved MED og Vores attraktive arbejdsplads. Derudover indgår medarbejdersidens forslag til emner fra madpakkemødet - ialt 13 initiativer.

Lokal MED fik herefter til opgave at udvælge 3-4 strategiske prioriteter blandt de 13 forslag. Resultatet heraf vil der blive arbejdet videre med på det ekstra møde i januar 2025.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsats 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 8: Budget og økonomi

81.38.00-P35-1-24

Resumé

30 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

Dennis gennemgik bilaget som viser hhv. budget, forventet forbrug, reel forbrug på en bestemt dato, det forventede forbrug og overskud/underskud på de enkelte områder. Det samlede resultat vil forventelig bliver på et underskud på ca. 2. mio i 2024. Bilaget vil det der fremadrettet vil blive anvendt på møderne.

Der er også fremadrettet behov for en stram økonomisk prioritering.

Bilag

Lokalmed Økonomi 2024.docx

Oversigt økonomi Myndighed november 2024

Punkt 9: 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.

Historik

Beslutning fra mødet 16. september 2024:

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.

Indstilling

Formanden indstiller,

at virksomhedsplanen udfases og at der orienteres om den videre proces på de enkelte initiativer.

Beslutning

Anvendelse af virksomhedsplanen udgår. Der vil dog være opmærksomhed på om der er uafsluttede indsatser som skal prioriteres.

Der er en forventning om at systemisk uddannelse fremad udgår og erstattes af Relationel koordinering.

Der er mange opgaver i forhold til ældreloven og sundhedsreformen i vente. Dette forventes at fylde rigtig meget i de kommende år.

Medarbejdersiden anførte vigtigheden af fokus på hvad der samler myndighed som én afdeling, så afstanden ikke øges.

Bilag

folder-a5-virksomhedsplan-myndighedsafdelingen.pdf

Punkt 10: Kompetencestrategi

81.38.00-P35-1-24

Resumé

5 min - GRØN

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?

Sagsfremstilling

Ledelsens indstilling efter mødet den 16. september 2024:

Ledergruppen indstiller faglig konsulent Anita Vangsgaard til at indgå i Advisory Board. Baggrunden for indstillingen er, at ledergruppen ser Anita som en del af konsulentgruppen er en repræsentant der har indsigt og udsyn og har lysten og evnen til at tænke tværgående. Med den samlede konsulentgruppe som bagland ses yderligere en forankring der hviler på hele Myndighedsafdelingen tværgående tænkning. Valgperioden er 2 år. Ambitionen er at kompetenceniveauet hæves på tværs af driftsområder.

Historik

Punktet blev udsat på mødet den 28. februar 2024.

Beslutning på mødet den 16.09.2024:

Lokal MED Myndighed tog Kompetencestrategien til efterretning.

Kristinas plads i Advisory 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.

Indstilling

Formanden indstiller

at LokalMED Myndighed tager beslutning om Myndigheds repræsentant i Advisory Board.

Beslutning

Anita Vangsgaard blev valgt som Myndigheds repræsentant i Advicory Board. Der skal være en opmærksomhed på også at prioritere hendes opgaver i Myndighed.

Der var en drøftelse af Myndigheds værdi af deltagelse i Advisory Board. Repræsentantens opgave er at have øje for driftens behov for kompetenceudvikling - f.eks. i forhold til dokumentation eller faglighed i forhold til nye områder. Indsatsen vil dog også kunne ske i fht. Myndighed - f.eks. i forhold til supervision.

Bilag

Kompetencestrategi-for-velfærdsområdet-vejle-kommune.pdf

Punkt 11: 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.

Ekstraordinært møde 27.01.2025

Næste møde er 24.02.2025:
Med-uddannelse.

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

Punktet vedr. arbejdsmiljø:
Heidi præsenterer den nye arbejdsmiljø handlingsplan.

Der er givet en orientering om, at AMR gruppen har planlagt et ekstra møde vedr. pladsforhold, (efter henvendelser vedr. dette), samt at der er overvejelser i forhold til hvordan der afholdes rundringer fremadrettet. Der gives en foreløbig orientering herom på næste møde.

Møde i maj 25:
Initiativer til Mental Sundhedsuge 41.

Punkt 12: 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

Det er en stor udfordring af forudse behovet for varighed på det enkelte punkt.

Der var stor ros til ordstyrer

Der var for mange punkter

Vi halser afsted

Der gives køb på kvaliteten

Tungt til sidst - på trods af pause

Der er begrænset tid til dialog

Mangler mulighed for at komme ned i detaljer

Punkt 13: 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

Intet.