

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 03-12-2024

Mødedato Tirsdag d. 03. december 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 8

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Nyt fra formand og næstformand.....	4
Nyt om arbejdsmiljø.....	5
Ledig chefstilling.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Vejle Kommunes Vision.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	9
Budget og økonomi.....	12
Evalueringsrapport af udvalgets arbejde det forgangne år.....	13
Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Evt. uklarheder i referatet fra sidste møde afklares. Referater kan ses her:

[Forside - dagsordener og referater \(vejle.dk\)](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt.

Tobias vil som budgetansvarlig være formand for Lokal MED udvalget indtil der er ansat en ny Stabs og Økonomichef. Forberedelse til møderne vil ske i samarbejde med Signe.

Deltagere på mødet: Signe, Tobias, Anne Christine, Birgitte, Karin, Heidi og Maj.

Punkt 2: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalsituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Anne-Sophie Vestby Hollesen er pr. 1. december 2024 ansat som udviklingskonsulent. Joan Buus, Camilla Mønster og Malou Olsen Klevin er ansat som dokumentationsmedarbejdere i 2 år. Per Juel Jacobsens ansættelse er forlænget i 2 år. Hans opgave vil bestå i at understøtte driften i forhold til tekniske opgaver. Diane Amstrup fratræder ved udgangen af 2024. Karin Agger fratræder pr. 1. april 2025. Hendes stilling er opslået pr. 1. februar 2025, så der vil dermed være en overløb til introduktion. Stillingen vil fremadrettet være knyttet til personaleledelse og indholdet til være vagtplan, arbejdstidsregler og at understøtte personalekonsulenterne i forhold med forskellige opgaver i fht. forhåndsftaler og lignende.

Der gennemføres lønforhandling i den kommende tid. Der vil i den forbindelse med prioriteringen blive set på alle medarbejdere. Har man søgt midler vil man altid få en tilbagemelding om man er blevet tilgodeset.

Foråret vil byde på mange store opgaver - bl.a. ældrelov, sundhedsreform og afbureaukratisering. Opgaven er endnu ikke defineret.

Direktionen har drøftet de mange forslag til afbureaukratisering. Resultatet heraf vil blive behandlet på et personalemøde.

Punkt 3: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-2-24

Resumé

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

Sagsfremstilling

Sikkerhedsrundering
Arbejdsskader
Fravær måltal
APV

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der gennemføres fysisk APV den 5. december 24 - Karin og Tobias vil være at træffe på Torvet fra 13-15. Kig gerne forbi.

Husk at vis hensyn til dine kollegaer. Det kan være en god ide at aftale spilleregler på det enkelte kontor i fht. udluftning, mad, møder, stilletid mv.

Mødelokalet er udlånt til biblioteket i ca. 1,5 år. Dette er ikke optimalt, men det har været nødvendigt at indgå i en fælles løsning i forhold til den udfordring Biblioteket stod i.

Dokumentationsmedarbejderne vil have deres primære opgave i driften, men vil være i Skolegade hver fredag. De har ikke faste pladser, men deres fysiske arbejdsmiljø skal sikres. Der var forslag om at udnævne bestemte pladser/kontorer som de primære pladser, de kan benytte.

Der var ingen bemærkninger til måltallene.

Bilag

Måltalsrapport_velfærdsstaben.pdf

Punkt 4: Ledig chefstilling

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Tobias orienterer om status på den ledige chefstilling.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Stilling som Stabs og Økonomichef forventes opslået i januar 2025 til besættelse pr. 1. april 2025. Stillingen vil som tidligere have sin primære vægtning på økonomi. Der skal nedsættes et ansættelsesudvalg. Fra ledelsens side indgår Anne-Mette, Dennis og Signe/Tobias. Der skal vælges 3 medarbejderrepræsentanter, 1 fra de medarbejdere, der refererer til Signe, 1 medarbejder, der refererer til Tobias og 1 medarbejder, der pt. refererer til Anne-Mette.

Medarbejdersiden var enige om at der fremadrettet skal være færre med direkte reference til Stabs og Økonomichefen.

Tobias og Signe har møde med Anne-Mette primo januar 25. Vigtigt at evt. yderligere bemærkninger til stillingsopslaget er meldt ind inden da, så der er mulighed for at vurdere om de skal indarbejdes i stillingsopslaget.

Medarbejdersiden af LokalMED sørger for, at der bliver udpeget 3 medarbejderrepræsentanter til ansættelsesudvalget som beskrevet.

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Der er en generel opfattelse af at der er god trivsel i afdelingen trods travlhed, som ofte kommer i bølger. Medarbejderne er afventende i forhold til hvad der kommer til at ske med den fremtidige organisering og besættelse af chefstilling. Der var stor anerkendelse og ros af, at organisationen fungerer og forsætter som vanlig på trods af Trines fratrædelse. Dette skyldes i høj grad de dygtige og engagerede medarbejdere, der er i afdelingen. Tobias og Signe opfordrer til at man henvender sig til dem, såfremt man oplever opmærksomhedspunkter, der skal håndteres.

Punkt 6: Vejle Kommunes Vision

81.38.00-P35-2-24

Resumé

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

Visionen indeholder 3. ambitioner:

Vi er noget for hinanden

Vi giver mere end vi tager

Vi former fremtiden med mod

Læs mere om visionen her: [Vejle med Vilje](#)

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

Historik

Beslutning på møde den 25.09.2024:

Hvordan får vi visionen til at være en naturlig del af Staben? Hvordan og hvad skal vi arbejde videre med, så den bliver en integreret del af vores arbejde og er en del af stabens værdiståsted?

Trivselsmålingen viser, at vi er trygge ved, at vores kollegaer vil hjælpe os. At give mere end vi tager. Et mindset der skal dyrkes - at træde et skridt ud og gøre en forskel. Måske skal vi være bevidste om at sætte ord på - og fortælle de gode historier. Vi skal bidrage og udfordre hinanden.

Vi har en kultur, hvor man godt tør at sige noget - vi tør godt sætte spørgsmål - og at indgå i de drøftelser man kan og skal have i forhold til at udvikle samarbejdet.

Vi har tillid til forståelsen heraf, og tror på, at vi alle går efter bolden - og at i dialogen er vi lige.

Det tager tid at ændre en kultur.

Tages op på det første afdelingsmøde i 2025, hvor medarbejdergruppen er en del af planlægning og gennemførelsen af mødet. Målet er ikke et produkt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter proces for arbejdet med Vejle med Vilje på kommende personalemøde.

Beslutning

Det er Lokal MED Velfærdsstabs oplevelse, at man i vid udstrækning udlever Vejle Kommunes Vision i den måde vi arbejder på. Visionen indgår som en naturlig del af det vi gør og den adfærd vi har.

Der var enighed om at yderligere drøftelse af visionen skal afvente ansættelse af den nye Stabs og Økonomichef.

Det blev aftalt, at der planlægges afdelingsmøder, hvor emner som de kommende opgaver i forhold til reformerne og afbureaukratisering og udmøntningsplaner bliver sat på dagsordenen. Der var desuden forslag om at indbyde de nye chefer - Dennis, Hanne og Marianne til en præsentation. Man er derudover velkommen til at melde relevante emner ind til Signe og Tobias.

Bilag

Vision - Vejle med Vilje

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

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"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 hverdageksperimenter 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 lykkedes med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdageksperimenter 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

Formanden indstiller,

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.

at LokalMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Beslutning

HR i tal blev taget til efterretning.

Vi vil have opmærksomhed på at bevare Velfærdsstaben som en attraktiv arbejdsplads.

Medarbejderne opfordres til at lave spilleregler på de enkelte kontorer i fht. udluftning, lugtgener, mødeafvikling, "pomodorotid"

Evt. små lokale drøftelser kan evt. foregå i muteboxe rundt i huset - bl.a. på 3 sal.

Trænger man til en hjernepause kan man evt. gå en tur rundt om bygningen - eller hente en kop kaffe/ vand, kigge ud af vinduet eller andet.

Vigtigt at ledelsen har opmærksomheden på generationsledelse.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 8: Budget og økonomi

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Økonomien er i balance og vi kommer ud af 2024 med et lille overskud. Det er for Tobias vigtigt at overdrage en økonomi, der er styr på til den nye Stabs og Økonomichef. Der er aftalt månedlige møder med Heidi. Signe blev anerkendt for hendes tilbagemeldinger efter udvalgmøder og chefmøde.

Punkt 9: Evaluering af udvalgets arbejde det forgangne år.

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Evaluering af udvalgets samarbejde i 2024.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter udvalgets samarbejde i det forgangne år, herunder hvilke gode erfaringer der kan bringes ind i det videre arbejde.

Beslutning

Lokal MED oplever, at der er et åbent og godt samarbejde, og ønsker at dette bevares og udvikles.

Der var en drøftelse af hvordan man sikrer resten af afdelingens inddragelse og opmærksomhed.

Der var forslag om evt. at allerede nu at reservere mødelokale 5 forud for møderne til Inddragelsesmøder for medarbejdersiden.

Punkt 10: Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.

81.38.00-P35-2-24

Resumé

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 04.03.2025:

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 LokalMED Velfærdsstab noteres.

Beslutning

Der gøres særlig opmærksom på proces i fht. besættelse af Stabs og Økonomichef stillingen.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-2-24

Resumé

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

Indstilling

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.