

REFERAT LokalMED Myndighed d. 13-06-2022

Mødedato Mandag d. 13. juni 2022 kl. 13:00

Mødested Sundhedshuset,lokale 32, kl. 13-16

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejds miljø i Myndighed.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Budget og Økonomi.....	7
Organisering af Lokal MED Myndighed.....	8
Delpolitik om røg.....	9
Delpolitik om livsfaser.....	10
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	12
Status på temadagen i Myndighed.....	13
Borgerbetjening i Myndighed.....	14
Fælles retningslinjer for Myndighed.....	15
Færdselsregler Myndighed.....	16
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min

Referat fra tidligere møder kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D3b2d945f-297b-4f12-99e1-65fb0e656d4c>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Medarbejdersiden efterspørger tidshorisont for udarbejdelse af lønstrategi og vil gerne være involveret i processen. Ledersiden vil have en indledende drøftelse, hvorefter Lokal MED vil blive inddraget. Sri kontakter HR omkring tidsperspektiv for evt. forhandlinger.

Deltagere på mødet er Sri, Dennis, Charlotte, Anita, Lene, Katarina, Susanne, Lise og Marina.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

Evt. uklarheder i dagsorden afklares der vælges en ordstyrer til mødet.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer

Beslutning

Godkendt. Katarina er ordstyrer på mødet.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

15 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV og rundering

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Det samlede måltal for Myndighed er ikke opnået. Hjælpe-middelteamet ligger under rammen hvor de øvrige er over rammen. Vigtigt at holde fokus på de langtidsfriske, men også være nysgerrig på årsager til tilbagevendende korttidsfravær. Der opfordres til at bruge hinandens gode erfaringer med forebyggelse af fravær og lade sig inspirere af heraf. Indsatser skal ske i forhold til den enkelte medarbejder, ligesom der skal være opmærksomhed på den belastning fraværet giver for de øvrige medarbejdere. Der er en undring over årsagen til ændringen i antal medarbejdere fra år til år i statistikken. Der har været en stor personaleomsætning og der er derfor et vist ressourcetræk i afdelingerne i den forbindelse. Det er første gang Myndighed samlet set er over måltal. Årsagen hertil kan bl.a. være langtidsfravær og korttidsfravær som følge af corona. Det er ikke oplevelsen, at det skyldes stigning i øvrig korttidsfravær.

Der har været psykisk rundering i alle afdelinger i Myndighed. De vil hver for sig blive gennemgået på afdelingsmøder og der samles op via AMR gruppen efterfølgende.

Indberetninger – der har været tre indberetninger vedr. trusler/krænkelser – der er ikke sygefravær i forbindelse med indberetningerne

Bilag

Sygefravær pr. måned - Myndighed - fra 2020 til april 2022

Måltal - Myndighed og Velfærdsstaben

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min.

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sri orienterede om at Margrethe er sygemeldt indtil videre. Dennis overtager hendes opgaver under fraværet.

Katarina Vinding er ansat som afdelingsleder i HAPS

En god og inspirerende temadag i Myndighed er gennemført.

Punkt 5: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min.

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedr. 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 vedr. Myndighed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tallene fra overslagsårene slettes på fremtidige bilag.

Kto 6: Der er lige nu et mindreforbrug på knap 1 mio. Midlerne skal anvendes til at imødegå den budgetreduktion der er for 2023. Budgetreduktionen er gældende fra 2023 og frem. Der skal således senere ske en afklaring af besparelsen fra 2024 og frem.

Kto 5: I Senior er der pr. april et mindreforbrug på ca. 4 mio. Dette er forventelig nu reduceret. På Voksen er der pt. et merforbrug på 17,7 mio med en forventning om yderligere stigning i merforbruget. Merforbruget skyldes primært BPA, anbringelser og demografi. Stigning af udgifter på voksenområdet er en landsdækkende tendens. Der er fremsendt budgetudfordringer på 15 mio i forbindelse med budget 2023.

Vejle Kommune er bevilget 9,1 mio i puljemidler fra Socialstyrelsen til afprøvning af organisering af hjemmepleje i mindre teams. Der er i en forbindelse ansat en projektleder i Senior.

Bilag

04 - April - Budgetopfølgning konto 6.pdf

Punkt 6: Organisering af Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

På Lokal MED Myndigheds møde den 30. november 2021 blev det besluttet at drøfte den fremtidige organisering af Lokal MED Myndighed, herunder antallet af medlemmer.

Der er nu sket en afklaring af fordeling af medarbejdere på de enkelte områder.

AC - har ialt 24,9 ansatte - Line er valgt

LO - har ialt 20,1 ansatte - Marina og Charlotte er valgt

FTF - har ialt 39,1 ansat - Lise og Anita er valgt

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 22. marts 2022, pkt. 5:
at Lokal MED Myndighed drøfter den fremtidige organisering.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 22. marts 2022, pkt. 5:

Lokal MED Myndighed består af 6 medarbejderrepræsentanter, 1 AMR og 4 ledere. Medarbejderpladserne er fordelt med 1 plads til HK, 1 til FOA, 1 til DS, 1 til DSR og 1 til Ergo/fys. Indtil marts 2023 er den 6 medarbejderplads besat af Susanne. Herefter vil der skulle afvikles valg til pladsen. Birgit kontakter Anita med henblik på en afklaring af hvilken faggruppe der ejer den sidste plads. Lene Christensen indgår pt. i udvalget som Amir og suppleant for Heidi.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter, hvilken område den sidste plads i Lokal MED Myndighed skal tildeles.

Beslutning

Lokal MED udvalget forsætter med 2 AMR indtil marts 2023. Herefter vil der skulle vælges en medarbejderrepræsentant blandt medarbejdere i Myndighed. Der vil i den forbindelse blive udarbejdet en beskrivelse af de opgaver og mulighed for indflydelse man har når man indgår i Lokal MED udvalget. Medarbejdersiden forestår processen. Det besluttes, at der er demokratisk valg blandt alle ansatte.

Punkt 7: Delpolitik om røg

81.38.01-P35-1-21

Resume

10 min

Byrådet vedtog den 9. marts 2022 vedlagte delpolitik om røg. Med delpolitikken vil det fra den 1. august 2022 ikke længere være tilladt at ryge i arbejdstiden.

Der opfordres til, at Delpolitikken om røg drøftes i Fag- og LokalMED, hvis dette ikke allerede er sket i forbindelse med hensigtsserklæringen den 2. oktober 2019.

Sundhedshuset tilbyder en bred vifte af forskellige tilbud blandt andet rygestopkurser. Hvis man som arbejdsplads ønsker et oplæg eller kursus, kan man også kontakte Sundhedshuset. Du kan læse mere om røgfri arbejdsdag og tilbud om rygestopkurser her: <https://vkintra.vejle.dk/nyheder/rogfri-arbejdstid-fra-1-august-2022/>

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 11. maj 2022, pkt. 12:
at Fag MED Senior tager røgpolitikken til efterretning.

Beslutning fra FagMED Senior, 11. maj 2022, pkt. 12:
Taget til efterretning. I Senior er røgpolitikken tidligere implementeret. Det enkelte plejecenter og distrikt skal sikre sig, at alle er oplyst omkring røgfri arbejdstid. Røgpolitikken er udsendt til behandling i Lokal MED udvalgene. Det blev slået fast, at rygning i egen bil i arbejdstiden ikke er tilladt.

Beslutning

Røgpolitikken er gældende fra 1. august 2022, hvor Vejle Kommune indfører 100% røgfri arbejdstid. Undtagelsen herfra er når man har en hjemmearbejdsdag. Der bliver fra Sundhedsafdelingen tilbudt hjælp til rygestop.

Bilag

Delpolitik - røg røgfri arbejdstid

Punkt 8: Delpolitik om livsfaser

81.38.00-P35-41-21

Resume

30 min.

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft.

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser.

Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdt et oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen).

Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom de opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED/Lokal MED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Lokal MED Myndighed har den 7. februar 2022 haft et indledende møde hvor input til Livsfasepolitik blev drøftet og resultatet heraf var:

Dagens drøftelse er som forberedelse til næste møde i Lokal MED i marts, hvor Britt, der er i arbejdsgruppen, der udarbejder livsfasepolitikken, deltager.

Det er et vilkår at der rekrutteringsvanskeligheder, som der i livsfasepolitikken skal tages højde for, samtidig er der en borgervinkel, hvor der er stigende krav om at sagsbehandlingen er skarpere, en forventning om mere faglighed, at sagsbehandler er tilgængelig og at der ydes en god service. Derudover er der en kultur som vil skulle tilpasses til den fremtidige livsfasepolitik.

Der var enighed om at intentionerne med en livsfasepolitik er gode, men i praksis kan være svær.

Der vil være individuelle behov fra medarbejderne, som kan være en udfordring at tilgodese, samtidig med at det er meget vigtigt at medarbejderne trives for at yde en god indsats.

Der er en forventning om at de ændrede krav i fremtiden forstærker vigtigheden af supervision, for at kunne være i sagbehandlerrollen, hvor man kan blive mødt med mere modstand end tillid. Hvordan får vi styrket tilliden til de offentlige myndigheder igen? Sagsbehandlingen er mere dialogbaseret end tidligere og man har som sagsbehandler ikke længere nødvendigvis hele sandheden.

Fleksibilitet er et nøgleord, uanset alder og funktion. Der skal være plads til fleksibilitet uden at det bliver på bekostning af andre. Der skal være bredde i dem der bliver taget hensyn til, og at alle kan have behov for individuelle hensyn / muligheder. Der skal ikke ske favorisering blandt medarbejderne, ligesom man som medarbejder ikke skal forsvare sit behov for fleksibilitet.

Der var forslag om firmabil, ligesom kravene til medarbejdernes kompetencer kræver både løn og mulighed for lønudvikling. Personalegoder i form af f.eks. en god kaffemaskine, frugt og en julegave skal ikke underkendes. De fysiske

rammer er også vigtige i forhold til medarbejdernes trivsel og opgaveløsningen, herunder møde med borgere og hjemmearbejde, ligesom feedback og anerkendelse styrker arbejdsmiljøet. Vigtigt at lære af andres gode erfaringer og adoptere og inkludere de gode ting lokalt.

Medarbejderne har et ønske om at der er tryghed i forhold til ledelsen, at de er tydelige og tæt på, at der er klare rammer og forventninger og at man bliver mødt med respekt og tillid. Der kan være behov for mere tydeligere og synlige funktionsbeskrivelser i forhold til opgaverne. Der skal være fokus på at forventningsafstemning har en betydning for det gode sagsarbejde og samarbejde generelt på alle plan.

Der skal være en opmærksomhed på at få nye medarbejdere hurtig ind som en aktiv del af afdelingen og får en grundindsigt i hvad vi leverer. Der er brug for forskellige medarbejdere med forskellig faglighed. Medarbejderne skal kunne agere i forhold til de krav, udfordringer og forventninger de bliver mødt med, ligesom de vil opleve, at lovgivningen ikke altid lever op hertil. Omstillingsparathed er ikke nødvendigvis nok. Vi er her for borgerne og skal yde en for dem god service indenfor de muligheder og lovgivningsmæssige rammer der er. En god service er at yde sagsbehandling i forhold til lovgivningen, men vigtigt at være opmærksom på den måde som man møder borgeren på. Det er vigtigt at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, og at sikre at der sker en vidensdeling til gode for alle. Det er også vigtigt at der er udvikling af arbejdspladsen og nye medarbejdere kan også bidrage hertil. Der skal være en opmærksomhed på konstant at udvikle talenter blandt medarbejderne og at en generationsmix kan give flere perspektiver på en opgaveløsning. Der skal prioriteres midler til udvikling og udvikle rum til udvikling af kompetencer så den opnåede erfaring og evidens spredes i afdelingen. Der er et ønske om mindre kassetænkning, evt. i form af samarbejdsfællesskaber. Her var der forslag om at indsamle eksempler, hvor man oplever kassetænkning - og finde en løsning herpå. Færre sager pr. sagsbehandler med mulighed for at gå mere i dybden vil styrke kvaliteten og dermed også økonomien og øge arbejdsglæden.

Man skal ville noget - have en intention - det kræver vilje og tid.

Det er også vigtigt at der i respekt for dem der gør det gode arbejde at anerkende, at der ikke altid er plads til alle - rugbrødsarbejde følger også med - og man kan ikke forvente kun at få de interessante og sjove opgaver.

Lokal MED Myndighed ser bæredygtigheden i styrkelse af vidensdeling, samskabelse og relationel koordinering. - Der var forslag om at offentlige og private går sammen om at løse opgaver.

Vigtig at være proaktive og møde nye medarbejdere med en tydelig forventningsafstemning i forbindelse med onboarding om at det ikke er muligt kun at få de bedste opgaver, den sjoveste oplæring og den maksimale fleksibilitet, og at rammen for fleksibilitet samtidig er tydelig. Der skal således være øget fokus på at tage imod nye medarbejdere og opmærksomhed på at udvikle på vores introduktion.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel deltager på mødet fra 14.00-14.30.

Formanden indstiller,

at LokalMED Myndighed drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Britts oplæg er udsendt sammen med referatet, lige som Myndigheds drøftelser fra 7. februar 2022 er fremsendt til Britt. Det forventes, at der er udarbejdet et udkast til en livsfasepolitik, som behandles i Hoved MED primo december 2022. De generelle tilbagemeldinger fra Fag MED og Lokal MED udvalg er ønske om en øget fleksibilitet - i fht. placering af arbejdstid og ansættelseskvote. Social tryghed er ligeledes vigtig. Der var overvejelser om en ændring af nuværende praksis, hvor arbejdstiden som udgangspunkt ligger i dagtimerne, vil kunne give en øget fleksibilitet for medarbejderne og en forbedret servicegrad for borgerne. Initiativer der igangsættes skal være realistiske og konkrete (f.eks. i form af et idekatalog) i fht. overenskomster og økonomi. En ændring af hidtil praksis bør ske via små prøvehandlinger. Man skal på den enkelte arbejdsplads have en oplevelse af at kunne leve op til politikken - at man som leder ikke bliver "solgt". Der skal være en øget adgang til at opnå orlov fra arbejdslivet. Der skal være fokus på et vellykket generationsskifte, der sikrer, at viden ikke forsvinder fra organisationen. Myndighed indgår gerne i pilotprojekter.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED.pptx

Delpolitik om livsfaser - oplæg til Myndighed.pptx

Delpolitik om livsfaser - oplæg til Myndighed.pptx

Punkt 9: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

81.38.00-P35-41-21

Resume

Pause 10 min

7 min

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.

Formanden indstiller,

at status på Virksomhedsplanen drøftes.

Beslutning

Sri vil i samarbejde med Lene gennemgå Virksomhedsplanen for de sidste rettelser og sørge for at alle medarbejdere får et trykt eksemplar. Virksomhedsplanen er en videreførelse af elementer fra den hidtidige virksomhedsplan, hvor man bl.a. på grund af corona, ikke var nået i mål på flere mål. Virksomhedsplanen er et dynamisk værktøj og er udarbejdet af ledelsen i samarbejde med Lokal MED udvalget. Virksomhedsplanen vil blive drøftet som et fast punkt på Lokal MED møderne, hvor der vil blive gjort status på de enkelte mål. For at sikre ejerskab i hele afdelingen er det vigtigt at også nye medarbejdere bliver introduceret til planen. Status vil fremadrettet ske på fællesmøder - næste gang i september - eller via nyhedsmails.

Punkt 10: Status på temadagen i Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

30 min

Der gives en status på temadagen i Myndighed. Derudover aftales, hvordan vi arbejder videre herfra.

Formanden indstiller,

at Temadagen drøftes og det videre arbejde aftales.

Beslutning

Drøftet. Sri kontakter Velfærdsstaben med henblik på konsulenthjælp til at tematisere tilbagemeldingerne fra temadagen. Lokal MED vil herefter - forventelig i august / september blive indkaldt til et 2 timers møde, hvor det aftales, hvad der skal arbejdes videre med. Øvrige medarbejdere vil desuden blive indbudt til at være en del af denne drøftelse.

Bilag

Programmet 5. maj.pdf

Oplæg.pdf

Udfordringer og løsninger i fremtidens myndighed.pdf

BORGERINDDRAGELSE ER .pdf

Spørgsmål i mentimeter

Foreløbig besvarelse

Punkt 11: Borgerbetjening i Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

Der gives en status på borgerbetjening.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sofie og Sanne, der indgår i arbejdsgruppen vedr. borgerbetjeningen deltog på mødet og fortalte om status herpå. En ændring af området med borgerbetjening er en videreførelse af elementer fra "Tag dine sko af" projektet. Der har været stor opmærksomhed på at området skal være indbydende og give borgerne en oplevelse af at være velkomne. Man har været meget ambitiøse på møbler og udtryk. Der indføres i samme forbindelse en elektronisk løsning (i lighed med sygehuse og lægehuse) hvor borgeren scanner sygesikring og angiver behov, som sikrer at de kommer til at tale med en relevant medarbejder. Der er tale om en enkel løsning, hvor der på sigt er mulighed for at tage flere funktioner i brug. Der er bla. mulighed for statisk på antal, tidspunkt, ydelser mv. Der vil blive indbudt til house-warming i grupper, hvor systemet vil blive introduceret. Sri udtrykte stor anerkendelse og tak til den samlede arbejdsgruppe for deres store indsats, og for etablering af et ligeværdigt og venligt velkomstområde.

Punkt 12: Fælles retningslinjer for Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

20 min

Det er i Lokal MED Myndighed tidligere besluttet at skabe overblik over eksisterende retningslinier for Myndighed. Margrethe og Line har nu fundet frem til nedenstående retningslinier.

Sagsfremstilling

- MUS
- GRUS

- Sygemeldinger
- Tjenestefri
- Virksomhedsplanen
- Færdselsreglerne
- Ramme for tilegnelse af viden og kompetenceudvikling i Myndigheden

- Retningslinje vedr. Adgang til personlig mail – boks ved længere tids fravær
- Reg. af ferie og fridage.
- Ledelses tilsyn (skal findes)

Ramme for kompetenceudvikling i Myndig drøftes, herunder om en temadag er at anse som en arbejdsdag uanset hvilket timetal du er ansat på. Medarbejderne er selvtilrettelægende og rammen, der tidligere har været drøftet på Lokal MED Myndighed er ikke tydelig i disse situationer.

Formanden indstiller,

at Lokal MED giver input til om listen er udtømmende.

at Lokal MED drøfter retningslinien for ramme for kompetenceudvikling.

Beslutning

Listen er udtømmende og ligges på Z-drevet.

Ledelsen kontakter HR for en afklaring af fællesregler for Vejle Kommune og overenskomstmæssige retningslinier i forhold til kompetenceudvikling og kursusdage. Der udarbejdes herefter en overordnet retningslinie, der tager afsæt i, at vi i Vejle Kommune anvender værdibaseret ledelse.

Bilag

Referat LokalMED 6 september 2018 - pkt. 6 vedr. rammer for kompetenceudvikling

Punkt 13: Færdselsregler Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

Sagsfremstilling

Da corona ikke længere er en samfundskritisk sygdom, skal det vurderes om der er et behov for genopfriskning af færdselsreglerne i Myndighed. Dette være sig gældende for punkterne "spisning" samt "kaffe og frokostpauser".

Formanden indstiller,

at det drøftes, om der er behov for at færdselsreglerne for Myndighed genopfriskes.

Beslutning

Lene og Susanne vil gennemgå færdselsreglerne for Myndighed. Input hertil kan sendes til dem snarest. Der var en drøftelse af placering af de 10 minutters ekstra pause, der kan afholdes, såfremt opgaverne tillader det. Dette tages op i ledergruppen, som melder ud i Myndighed. Revideret udkast til retningslinier vil blive sat på dagsorden på næste møde.

Bilag

Færdselsregler Myndighed

Punkt 14: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 12.09.2022

Strategi for kompetenceudvikling

Lokalaftale om tele og hjemmearbejde

Indretning af Myndighed

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af: Arbejdspres/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber - Supervision

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

Digital transformation - en prioriteret ledelsesindsats.

Punkt 13 vedr. færdselsregler i Myndighed.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Intet.