

REFERAT FagMED Sundhed d. 16-12-2024

Mødedato Mandag d. 16. december 2024 kl. 09:30

Mødested Sundhedshuset - mødelokale 27

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Budgetopfølgning 3. kvartal 2024.....	7
Sygefravær.....	8
Arbejds miljø.....	9
Vejle Kommunes nye ledelsesværdier.....	10
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	11
FagMED dag 2025 - klippekortsmodul.....	14
Kunstig intelligens.....	16
Den attraktive arbejdsplads - tilbagemelding fra LokalMED.....	17
Mødekalender og årshjul 2025.....	19
Referater fra LokalMED og HovedMED.....	21
Kommende sager til FagMED Sundhed.....	22
Fra FagMED Sundhed til LokalMED.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 46: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 25. september 2024 for FagMED Sundhed.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 47: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for mødet den 16. december 2024 for FagMED Sundhed.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Afbud fra Hans Kappelgaard til mødet.

Punkt 48: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra chefgruppen og det politiske niveau
- Status på reformer og lovgivning

Orientering fra næstformanden.

Heidi Schrøder og Hans Kappelgaard orienterer om deres deltagelse på Sundheds- og Forebyggelsesudvalget den 4. november 2024.

Medlemmer af FagMED kan orientere sig i referatet fra HovedMED på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Formanden orienterende om følgende:

Birthe Pors går på pension og har sidste arbejdsdag den 31. januar 2025. Medarbejdernes input til stillingsprofilen er med til at danne grundlaget for det stillingsopslag, som Diana udarbejder. Stillingsopslaget offentliggøres den 20. december 2024 med ansøgningsfrist den 20. januar 2025. Første samtale forventes afholdt i slutningen af januar, mens anden samtale, som suppleres med personlighedstest, afholdes den 18. februar 2025. Tiltrædelse vil være pr. 1. april. I perioden fra 31. januar til 1. april vil Diana være personaleleder flankeret af ledergruppen.

Den nye sundhedspolitik er godkendt af Byrådet den 20. november 2024 og på seneste udvalgmøde i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget godkendte udvalget, at der i arbejdet med implementeringen af den nye sundhedspolitik igangsættes tiltag såsom fællesmøder med øvrige udvalg og afholdelse af arrangementet ”Fælles om det Gode Liv i Vejle” som en årlig tilbagevendende begivenhed, hvor civilsamfundets aktører mødes om aktuelle temaer. Derudover bliver der i implementeringen også et organisationsspor med fokus på udviklingen i opgaveløsningen i Sundhedsafdelingen, bl.a. med fokus på samarbejdet med civilsamfundet.

På ledelsesniveau er der kommet nye ledelsesværdier, som også drøftes senere på mødet i FagMED. I chefgruppen arbejdes på en ny årsplan for 2025, som skal være med til at signalere og italesætte, hvad vi er fælles om.

I forhold til sundhedsreformen afventes en mere klar definition fra sundhedsstyrelsen på, hvor opgaverne skiller. Hvad skal til regionen, hvad bliver i kommunen og hvad er økonomien i det? Forventningen er dog, at der først sker yderligere i slutningen af foråret 2025. Lokalt nedsættes en styregruppe på tværs af Velfærd og Sundhed, som skal drøfte, hvordan vi kommer i mål med sundhedsreformen. Diana er en del af styregruppen. Derudover er der dialog på tværs både kommuner imellem og mellem kommuner og region.

Sundhedsreformen skal ses som et potentiale og en udviklingsmulighed.

I februar måned forventes det, at der fremsættes lovforslag om en ny ældrelov. Hvis lovteksten står til trone, bliver det en mindre rigid lovgivning at arbejde indenfor, og der arbejdes på en plan for, hvordan der gradvist kan ændres i

opgaveløsningen. De timer som frigøres, vil således kunne bruges på andre forebyggelsestiltag. Emnet drøftes på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets møde i januar måned.

Næstformanden orienterede om deltagelsen på Sundheds- og Forebyggelsesudvalget den 4. november. På mødet blev orienteret om høj trivsel, rekrutteringsudfordringer hos Tandplejen, reformer og usikkerheder heraf, digital genoptræning med videre. Det var et positivt møde med god dialog.

Punkt 49: Budgetopfølgning 3. kvartal 2024

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen for 3. kvartal 2024 på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 3. kvartal 2024 for Sundheds- og Forebyggelsesudvalget er bilagt sagen.

Budgetopfølgningen omhandler perioden januar til september 2024. På nuværende tidspunkt forventes det, at budgettet indenfor pengeposen giver et forventet mindreforbrug på 2,8 mio. kr. ved årets udgang. Udenfor pengeposen forventes et mindreforbrug på 7,8 mio. kr., og for projekter med ekstern finansiering forventes et mindreforbrug på 0,7 mio. kr. På anlæg forventes et mindreforbrug på 1,6 mio. kr.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Økonomien er fornuftig. Mindreforbruget er bl.a. anvendt til investering i udstyr, vedligehold af Sundhedshuset, ombygning af flere afdelinger i Tandplejen og andet.

Bilag

3.kvartals_budgetopfølgning_2024 - SFU sag.pdf

3.kvartals budgetopfølgning drift.pdf

3.kvartals budgetopfølgning anlæg.pdf

3.kvartals budgetopfølgning ændring til anlægsbevilling.pdf

Punkt 50: Sygefravær

87.00.00-P05-5-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsordenen er en opgørelse over sygefraværet - sygefraværstatistikker og måltal. Sygefraværstatistikkerne vedrører årene 2022-2023 samt januar til oktober 2024. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær.

Følgende er vedlagt dagsordenen:

- Korttidsfravær: 14 dages fravær eller mindre
- Langtidsfravær: 15 dages fravær eller mere
- Måltal for fravær fra 2021 til og med oktober 2024

FagMED Sundhed drøfter desuden, hvorvidt der skal arbejdes på en anden visning af sygefraværet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes

Beslutning

Drøftet. Der er ingen bemærkninger til sygefraværet.

Sygefraværet præsenteres for ledere i BI. Når data er mere gennemarbejdet, kan det på FagMED drøftes, om der skal være adgang til dette.

Bilag

FagMED Sundhed - korttidsfravær.pdf

FagMED Sundhed - langtidsfravær.pdf

Fagmed_Måltal_Sundhed.pdf

Punkt 51: Arbejdsmiljø

87.00.00-P05-5-22

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøet samt arbejdsulykker.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed orienteres om status på arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsulykker. Der er også tilføjet en oversigt over vold og trusler.

Arbejdsmiljø - Sundhed

Mødet i arbejdsmiljøgruppen for Sundhed er skubbet til januar 2025. I stedet har arbejdsmiljøgruppen valgt at uddelegere en gennemgang af det fysiske arbejdsmiljø til leder og arbejdsmiljørepræsentant tilknyttet de enkelte afdelinger.

Arbejdsmiljø - Tandplejen

Der har været afholdt møde i arbejdsmiljøgruppen for Tandplejen den 24. september og den 29. oktober 2024. Referaterne er bilagt sagen.

Arbejdsulykker

Oversigt over antallet af arbejdsulykker fremgår af bilaget. Oversigten dækker perioden oktober 2023 til oktober 2024. Vedlagt er også oversigt over vold og trusler. Der er ingen registrerede nærved-ulykker.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Der mangler indberetninger for Tandplejen i efteråret hvad angår vold og trusler samt arbejdsulykker.

Nye brandinstrukser præsenteres på næste personalemøde i begge afdelinger.

Tandplejen afholder årligt en førstehjælpsdag. Førstehjælpsøvelserne foregår på forskellige lokationer i huset, og det opleves som meget anvendeligt. Tandplejen kan varmt anbefale det til sundhedsafdelingen. Diana tager dette med i ledergruppen

Bilag

Referat AMR Tandplejen d.24.9.24.docx

Referat arbejdsmiljø 29.10.24.docx

Arbejdsulykker samt vold og trusler, FagMED Sundhed.pdf

Punkt 52: Vejle Kommunes nye ledelsesværdier

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED Sundhed drøfter de nye ledelsesværdier, som blev præsenteret på direktionens lederdag.

Sagsfremstilling

På direktionens lederdag den 1. november blev Vejle Kommunes nye ledelsesværdier "Ledelse med vilje" præsenteret.

De nye ledelsesværdier skal nu ud at leve i organisationen. HovedMED drøftede de nye ledelsesværdier på mødet den 27. november, og der har ligeledes været en drøftelse i chefgruppen. Chefgruppen har i den forbindelse ønsket, at FagMED præsenteres for chefgruppens forståelse og læsning af de nye ledelsesværdier, og at FagMED drøfter, hvordan de nye værdier kan spejles fra både et medarbejderperspektiv og fra et organisatorisk perspektiv.

Chefgruppen lægger vægt på, at de nye ledelsesværdier skal ses som fælles arbejdspladsværdier, som vi ønsker, at alle forholder sig til, og som vores hverdag og arbejdspladser former sig efter. Værdierne afspejler i høj grad Vejle Kommunes vision og skal som sådan ses som et værktøj til at tage væsentlige samtaler om, hvordan vi omsætter visionen til konkret adfærd på vores attraktive arbejdspladser.

Chefgruppen ønsker, at FagMED bliver involveret i disse samtaler og dermed understøtter udbredelsen af værdierne og tilgangen til dem.

Relevante spørgsmål, der drøftes i FagMED er:

- Hvordan kan man forstå værdierne som medarbejder – hvordan ser de ud, hvis man spejler dem i et medarbejderperspektiv?
- Hvad kan jeg forvente og hvad bliver der forventet af mig, når jeg læser værdierne?
- Hvordan kan man i FagMED se for sig, at værdierne kan understøtte samtaler om vores attraktive arbejdspladser?

Ledelsesværdierne er bilagt sagen.

FagMED drøfter de nye ledelsesværdier, herunder chefgruppens læsning af ledelsesværdierne.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter de nye ledelsesværdier, herunder chefgruppens læsning af ledelsesværdierne

Beslutning

Drøftet.

Diana introducerede de nye ledelsesværdierne. Værdierne ses ikke kun som gældende for lederne men også for medarbejdere.

Medarbejdersiden fremhæver, at værdierne lægger op til, at man er fælles om opgaveløsningen, og det at lægge tillid og ansvar ud til medarbejderne, tænke uden for boksen, tænke fleksibilitet samtidig med at være ambitiøs. Der er tillid til medarbejderne, og vi løser opgaver i fællesskab. Værdierne lægger op til, at vi er fælles på tværs. Dette skal være en opmærksomhed på både medarbejder- og lederniveau. Det kan stadig være udfordrende, og det opleves, at borgerperspektivet mangler hos flere.

Ledersiden fremhæver, at medarbejdere skal sige til, såfremt de oplever, at det er udfordrende at arbejde på tværs af forvaltninger, fagområder med videre.

Bilag

Ledelse med vilje.pdf

Punkt 53: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

HovedMED har på mødet den 17. september 2024, sag 35, drøftet punktet "Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR i tal". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

"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

Kommunaldirektøren indstiller,

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Beslutning:

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 FagMED drøfter HR i tal

Beslutning

Drøftet.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 54: FagMED dag 2025 - klippekortsmodul

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED drøfter og kvalificerer indholdet af en fælles faglig dag for FagMED Sundhed i 2025.

Sagsfremstilling

På mødet den 25. september 2024 drøftede FagMED Sundhed anvendelse af klippekortsmodul i 2025.

Af beslutningen fremgår følgende: "Der er mulighed for at anvende to klippekortsdage i 2025 grundet udskydelse af klippekortsdag i indeværende år. Der er enighed i FagMED om, at et tema for 2025 kan være forandringsprocesser - hvad gør det ved folk, hvad kan man forvente af sine kollegaer, hvordan kan man imødekomme de udfordringer som det giver i dagligdagen og hvordan kan MED understøtte det? Punktet behandles yderligere på kommende FagMED".

Punktet er også behandlet af LokalMED.

LokalMED Sundhed skriver:

Forandringsprocesser kunne være det gode tema. Men hvilken vinkel??

Hvordan kan vi i LokalMed rustes til at støtte kollegerne?

Hvad kan vores rolle være i det? Hvordan understøttes lederne?

Hvordan kan vi være beslutningstagende i planlægningen af processerne?

LokalMED Tandplejen skriver følgende om klippekortsmodul:

"Til FagMED:
Brug af klippekortsmoduler (D, B)).

Ved evaluering af sidste klippekortsdag er der kommet forslag om at holde dagene hvert andet år, og i stedet holde to dage med kortere interval. Den ene dag for fagMED + to lokalMED, den anden dag i hvert lokalMED til opfølgning på den fælles dag.

Vigtigt, at det er et relevant emne, som kommer Sundhedsafdelingen til gode. Vi drøftede forslaget, og LokalMED Tandplejen tilslutter sig ideen".

"Vi har ikke drøftet ideer til emner til MED-dagene, men vil tilslutte os ideen om at samle dagene og så kun holde dem hvert andet år".

Med udgangspunkt i ovenstående drøfter og kvalificerer FagMED yderligere indholdet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter anvendelsen af klippekortsmodul i 2025

Beslutning

Drøftet.

Forandringsprocesser har tidligere været drøftet, og dette emne finder FagMED stadig aktuelt. Det fremhæves, at hovedformålet er, hvordan MED understøtter forandringsprocesser. Der er således brug for en underviser, der dels har en viden om forandringsprocesser, dels har en viden om MEDsystemet. Der er to dage til rådighed, hvor der både tid skal være til oplæg og drøftelser i plenum på tværs af MEDudvalg samt drøftelser og tid alene til FagMED og LokalMED. Dagene ønskes afviklet i maj måned.

Der er enighed om, at Diana fortsætter kontakten med HR med henblik på HRs deltagelse som undervisere på dagen. Diana kommer med et oplæg.

Punkt 55: Kunstig intelligens

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED Sundhed fortsætter drøftelsen om brugen af kunstig intelligens.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøftede på seneste møde den 25. september 2024 brugen af kunstig intelligens med fokus på de etiske- og arbejdsmiljømæssige aspekter. Af beslutningen fra mødet fremgår følgende: "Drøftet. Der er dels en drøftelse om kunstig intelligens på HovedMED, dels er det i fokus hos ledelsen. På FagMED ønskes en drøftelse af, hvad det kalder på af viden, hvad det giver af muligheder, og hvad med energiforbrug og klima? Drøftelsen vedrører både robotter og AI".

FagMED Sundhed fortsætter drøftelsen på nærværende møde.

Indstilling Formanden indstiller,

at FagMED Sundhed drøfter brugen af kunstig intelligens

Beslutning

Drøftet.

Kunstig intelligens og digitalisering medfører etiske dilemmaer, giver tekniske udfordringer og stiller krav for både medarbejder og borgere. Essensen er at finde ud af, hvad der er brugbart – hvad kalder det på, hvad er der gode erfaringer med, hvad giver mening at bruge hos os? Man kan ikke tage for givet, at det sundhedsfaglige personale selv kommer i gang med at anvende AI og digitale tiltag.

Der bør være en opmærksomhed på ikke nødvendigvis at skulle afprøve alt, herunder at antage at det fungerer fra første dag.

Punkt 56: Den attraktive arbejdsplads - tilbagemelding fra LokalMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED Sundhed følger op på tilbagemeldingerne fra LokalMED vedrørende strategien "Den attraktive arbejdsplads".

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøftede på mødet den 10. juni 2024 strategien "Den attraktive arbejdsplads". FagMED videresendte strategien til videre drøftelse i LokalMED med ønske om en tilbagemelding fra de enkelte LokalMED om, hvilke emner der drøftes.

Af referatet fra LokalMED Sundhed fremgår følgende:

Dialog i LokalMed vedr.:

Onboarding for medarbejdere i Kultur og Sundhed – har været aktuelt i ca. 2 år. Hvordan er evalueringen? Hvad giver mening for den enkelte at få i afdelingen og hvad informeres der om centralt.

Forslag fra LokalMed: kunne oplægget laves som e-læring og være helt overordnet.

Generelt oplever vi, at alle har en fyldesgørende introduktion i afdelingen.

"Mangfoldighed og diversitet" er svært i ansættelsesprocessen.

Kan vi udnytte elementer fra "Danmarks bedste arbejdsplads" – for at kunne være på forkant med næste Trivselsmåling. Lars undersøger kriterierne.

Ide - kompetenceoversigt – hvad kan jeg støtte en kollega i / være sparringspartner vedr.

Vi fortsætter dialogen på næste møde og venter med tilbagemeldingen til FagMed.

Fokus på at bevare den attraktive arbejdsplads.

Danmarks Bedste arbejdsplads – hvordan er timingen?
LokalMed synes det vil være spændende at arbejde med, men ledergruppen kan beslutte timingen. Eller om der kan være alternativer. Se notat om onboardingen fra sidste møde.

Fra LokalMED Tandplejen fremgår følgende:

"I september drøftede vi den attraktive arbejdsplads. I referatet står der: Fra FagMED: Vores attraktive arbejdsplads. Vi skal drøfte:

- Hvad gør vores arbejdsplads attraktiv? Hvad gør vi allerede godt? (5 min.)
- Hvad kunne gøre vores arbejdsplads endnu mere attraktiv? Hvad kan vi gøre endnu bedre end før? Eller skal vi arbejde med helt nye tiltag? (5 min.)

På folkemødet er nævnt et ønske om at kunne lægge hele sin ugentlige arbejdstid på 4 arbejdsdage. Vi gør alt, hvad vi kan for at skabe fleksible arbejdstider, så vidt det er muligt i forhold til opgaveløsningen. Man skal henvende sig til nærmeste leder med sit ønske".

Indstilling
Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Punkt 57: Mødekalendar og årshjul 2025

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED Sundhed drøfter oplæg til mødekalendar og årshjul for 2025.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til mødekalendar og årshjul for 2025 for FagMED Sundhed.

Møder i FagMED foreslås placeret på følgende tidspunkter:

- 19. marts
- 11. juni
- 30. september
- 11. december.

FagMED er forhåndsreserveret i kalenderen på de foreslåede mødedatoer. Derudover kan indkaldes til ekstraordinære møder og fællesmøder mellem FagMED.

Årshjulet for FagMED Kultur og Borgerservice ser på nuværende tidspunkt ud som beskrevet nedenfor. Yderligere emner kan tilføjes løbende. Ved behov kan desuden indkaldes til ekstraordinære møder og fællesmøder mellem FagMED.

Datoer	Emne
19.03.2025	FagMEDs arbejde i år, herunder anvendelse af klippekortsmodul – fortsat drøftelse
	Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
	Opfølgning på love og reformer
	Økonomi: Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025
11.06. 2025	Økonomi: Budgetopfølgning 1. kvartal og Budget 2026 – teknisk budget
	Opfølgning på love og reformer
30. 09.2025	Økonomi: Halvårsregnskab og Budget 2026 – forlig
	Opfølgning på love og reformer
11.12.2025	"HR i tal"
	Opfølgning på Leder- og Meddagen den 9. oktober
	FagMEDs arbejde i kommende år, herunder anvendelse af klippekortsmodul
	Årshjul og mødekalendar for 2026
	Økonomi: Budgetopfølgning 3. kvartal
	Opfølgning på love og reformer

Indstilling

Formanden indstiller,

at mødekalender og årshjul for 2025 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 58: Referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed skal holde sig orienteret og følge op på referater fra HovedMED og LokalMED under FagMED Sundhed. Referaterne findes på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne

Beslutning

Drøftet.

Punkt 59: Kommende sager til FagMED Sundhed

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED møde.

I henhold til årshjulet skal følgende sager behandles på kommende FagMED i marts måned:

- Eventuel yderligere drøftelse af klippekortsmodul
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Punkt 60: Fra FagMED Sundhed til LokalMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af sager som skal til videre behandling i LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling i LokalMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Punkt 61: Eventuelt

81.38.00-P35-5-22

Beslutning

Fra medarbejdersiden forespørges på muligheden for, om årsplanen fremadrettet kan være på FagMED i december, så MED og medarbejdere er bekendt med årsplanen fra årsskiftet.