

# REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 25-09-2024

**Mødedato** Onsdag d. 25. september 2024 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale 8

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	8
Vejle Kommunes Vision.....	10
Budget og økonomi.....	11
Årshjul for LokalMED Velfærdsstab 2025.....	12
Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.....	13
Eventuelt.....	14

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

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Trine, Signe, Heidi Karin, Birgitte, Maj, Anne og Tobias deltog.

## **Punkt 2: 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.

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

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

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

Valg af næstformand. I forbindelse med valget pr. 1. august 2024 vælger medarbejdersiden næstformand for perioden 01.08.2024-31.07.2026.

### **Sagsfremstilling**

Status på afbureaukratisering.

Birgitte Panduro er valgt til Lokal MED i stedet for Helle Meng Newstead, der ønskede at udtræde. Øvrige medlemmer er genvalgt.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Karin er valgt som næstformand. Valgperioden er 01.08.2024-31.07.2026.

Velkommen til Birgitte, som er nyvalgt til udvalget.

Der blev taget billede af udvalget, som vil blive udsendt til afdelingen.

Medlemmerne af MED udvalget repræsenterer hele afdelingen og er ambassadører og bindeled til alle medarbejdere i Velfærdsstaben.

Trine gav status på afbureaukratiseringen, som kører i flere spor. Nogle ting er løst. Andre koordineres af Jonas fra Kommunaldirektørens stabe. Store ting, som bl.a. afregning er igangsat. Susan og Nanna er kontaktpersoner for Velfærd. Tages op igen på afdelingsmøde.

Jannie Brouer Mark starter pr. 1. oktober 24 som økonomimedarbejder i Senior administration og pr. 1. november 2024 gør Dorte Mikkelsen det samme. Pia Pagh er pr. 1. oktober 24 ansat som personalekonsulent. Jakob Lund Hansen er 15. september 24 ansat som studentermedarbejder i BI.

Der er ved at blive afklaret ansættelse af en virksomhedspraktikant til BI, som efter praktikken evt. vil kunne indgå som vikar for Vini under hendes barsel.

Signe har i denne uge ansættelsessamtaler som studentermedhjælper til konsulentgruppen pr. 1. november 2024.

Derudover arbejdes der på at etablere et afprøvningsforløb af en medarbejder til konsulentgruppen i samarbejde med Jobcenteret. Endelig vil der inden længe blive opslået en stilling som udviklingskonsulent pr. 1. december 2024.

Tobias har opslag på op til 4 dokumentkonsulenter i en 2 årig periode. Ansættelse er pr. 1. december 2024.

Dokumentationskonsulenterne vil have deres primære arbejde på plejecentrene og distrikterne. De vil få adgang til flyverkontor i Velfærdsstaben. Deres formål er i samarbejde med SKE, Nexus-ambassadørerne på plejecentre og i distrikter og Nexus-gruppen at sikre sammenhæng og at udvikle dokumentationspraksis i Senior.

## **Punkt 4: 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**

Det psykiske arbejdsmiljø var en del af trivselsmålingen, der er gennemført primo 2024.  
Gennemgang af det fysiske arbejdsmiljø vil ske som en drop ind arrangement, hvor man kan komme forbi med evt. problemstillinger.

Der var ingen bemærkninger til måltallene.

### **Bilag**

Måltalsrapport.VFS 2021-07.24

## **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**

Opfølgning på trivselsmålingen er drøftet i Lokal MED og senere på afdelingsmøde. Der er positive tilbagemeldinger i fht. det udsendte materiale, hvor man ved behov kan gå tilbage og se på de tilbagemeldinger og initiativer, der er aftalt.

Udvalget var enige om at man fremadrettet med fordel skal være mere proaktiv i forhold til at få planlagt en proces for opfølgning på trivselsmålingen.

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

81.38.00-P35-1-24

## Resumé

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 prøvehandling på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandling, 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 prøvehandling, 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 dognseminar. Overskrifterne fra dognseminaret 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 18. juni 2024.

## **Indstilling Formanden indstiller,**

at LokalMED Velfærdsstab drøfter strategien: Vores attraktive arbejdsplads.

## **Beslutning**

Strategien ligger i god tråd med Lokal MEDs øvrige drøftelser bl.a i fht. rekruttering og fastholdelse. Ansættelse af studentermedhjælper er til eksempel et initiativ til at tiltrække medarbejdere.

De ansættelsesvilkår man oplever er vigtige i forhold til at medarbejderne synes at arbejdspladsen er attraktiv. Lokal MED Velfærdsstab er enige om, at de oplever en høj grad af fleksibilitet og tillid under ansvar i afdelingen, samt mulighed for individuelle aftaler.

Tilbagemeldingerne omkring vores modtagelse af nye medarbejdere er meget positive. Afdelingen opleves venlig og imødekommende. E-learningforløbet, der sikrer lokal og tværgående generel viden om Velfærdsforvaltningen som organisation, personalemæssige forhold, politikker og værdier mv. er netop nu revideret.

Der skal være opmærksomhed på at få nye medarbejdere klædt godt nok på i forhold til at kunne anvende tværgående systemer. Der er derfor et ønske om mulighed for mere undervisning fra centralt hold. Der gennemføres ikke systematiske fratrædelsessamtaler, hvor man finder årsagen til, at medarbejderen søger væk fra afdelingen.

Der er forslag om at nye medarbejdere blive tilknyttet en mentor i den første tid.

Der skal være opmærksomhed på at give medarbejderen mulighed for at få indflydelse på introduktionen til arbejdsopgaverne. Hvad har man ønske om - og hvad har arbejdspladsen brug for. Der kan være forskellige læringsstile.

Der skal også være opmærksomhed på dem der trives bedst med en mere defineret opgavetilrettelæggelse.

Det blev aftalt at arbejde videre med en onboarding program i forhold til at introduktion til systemer mv.

Velfærdsstaben oplever endnu ingen udfordringer med at få ansøgninger fra kvalificerede medarbejdere.

## **Bilag**

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED\_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

## **Punkt 7: 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.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter hvordan Velfærdsstaben arbejder med elementerne fra visionen Vejle med Vilje.

### **Beslutning**

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.

### **Bilag**

Vision - Vejle med Vilje

## **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**

Umiddelbart et godt budgetforlig. Der afsættes midler til både Voksen og Seniorområderne. på hhv. 10 og 50 mio. Dog er der samtidig truffet beslutninger om udgifter, der skal afholdes ud af disse midler.

Der er afsat 5 mio til Velfærdsteknologi i 2025. Her det det besluttet at udgifter til Demens i mellemrummet på 1,7 årligt skal dækkes af disse midler. Velfærdsteknologimedarbejdernes ansættelse er forlænget til udgangen af 2025.

Budgetforliget ligger op til adm besparelser 0,3 i 2025 og 0,1 i 2026 som en del af omprioriteringsbidraget. Der skal ske en proces herfor - besparelsen må ikke påvirke borgerne.

Der er afsat midler til vedligeholdelsespulje. Der skal ske en afklaring om denne udelukkende er rettet mod senior.

Der er blandt kommunerne utilfredshed med udligningsordningen. Dette vil blive fulgt.

Der er tale om et fælles budgetforlig for hele byrådet.

## **Punkt 9: Årshjul for LokalMED Velfærdsstab 2025**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Der er udarbejdet årshjul for LokalMED Velfærdsstab for 2025.

Der planlægges desuden en Temadag for Lokal MED Velfærdsstab den 29.04.2025.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

At årshjul for LokalMED Velfærdsstab for 2025 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Mødekalender 2025

Forretningsorden LokalMED Velfærdsstab 2025

## **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 03.12.2024:

### **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 LokalMED Velfærdsstab noteres.

### **Beslutning**

Vejle Kommunes Vision - proces i fht. afdelingsmøde.

## **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.