

REFERAT LokalMED Myndighed d. 04-12-2023

Mødedato Mandag d. 04. december 2023 kl. 09:00

Mødested Sundhedshuset, mødelokale 32, kl. 9-15

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
Nye politikker om flekstid og sygdom.....	7
Dialog om sygefravær.....	8
GRUS og MUS.....	9
Seniorsamtaler mv i Myndighed.....	10
Budget og Økonomi.....	11
Konto 6.....	12
Konto 5.....	13
Arbejdsdag for Lokal MED Myndighed.....	14
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	15
Trivselsmåling 2024.....	17
KLIPS i Myndighed.....	18
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	19
Lokal MED - et arbejdsfællesskab omkring Vejle Kommunes Vision.....	20
Større drøftelsestemaer - gentænke dialogen.....	22
Flådestyring.....	23
Mødekalender for Lokal MED Myndighed.....	24
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	25
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-10-23

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. Der er et ønske om at punkter til TRIO føres tilbage til Lokal MED til behandling. Dette for at sikre læring i organisationen og øge gennemsigtighed. Punkter fra sidste møde er indarbejdet i dagsorden til dette møde.

Deltagere på mødet er Line, Linda, Dennis, Katarina, Anita, Andrea, Charlotte, Janni og Marina.

Der blev budt velkommen til Andrea, som er nyvalgt til Lokal MED udvalget.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-10-23

Resume

2 min.

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

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Godkendt. Line blev valgt som ordstyrer.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min

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

Sagsfremstilling

Generel information

Rundering

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ledelsen har gennemgået de nedslag de ser i fht. fravær. Resultatet heraf er udsendt til medarbejderne.

Den gennemførte rundering i forhold til de fysiske forhold blev afviklet som cafemøde, hvor medarbejderne havde mulighed for at henvende sig i et bestemt tidsrum. Der var et begrænset antal henvendelser, og det vurderes derfor at være ressourcebrug i forhold til resultatet. Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse, som har resulteret i bemærkninger i fht. rengøring, indretning, smittespredning lys/træk/kulde og løse ledninger i et vist omfang. Støj er dog det der fylder.

Vigtig at introducere nye medarbejdere til de samværsregler, der er aftalt.

Der har været 15 indberetninger på arbejdsskader indenfor det seneste år i safetynet. Dette er en stigning, som der skal være opmærksomhed på. En årsag kan være et øget fokus på registrering. Ansvarsfordeling i forhold til indberetning i safetynet kan overvejes for at sikre en ensartet praksis i Myndighed. Vigtig at det er den enkeltes oplevelse af hændelsen, der er afgørende for vurderingen af, om der skal indberettes. Som udgangspunkt skal der indberettes, hvis man er i tvivl. Der skal være fokus på opfølgning for at sikre læring i forhold til fremtidige hændelser.

Dennis orienterede om en temadag om det sunde arbejdsliv, der afvikles i april 2024. Der er forslag om at 2 ledere og 2-3 medarbejdere deltager. Programmet til temadagen kan ses via dette link:

<https://www.etsundtarbejdsliv.dk/media/za1lnf2a/bfa-invitaion-godt-psykisk-arbejdsmiljoe-konference.pdf> Dennis

udsender mail omkring tilmelding til temadagen

Bilag

Måltalsrapport.pdf

Rundering Det Hele - oktober 2023 færdig.pdf

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-10-23

Resume

5min.

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering fra HovedMED

Der er som tidligere år afsat 1. mio. til opfølgning på trivselsmålingen. Midlerne vil blive tildelt efter ansøgning fra MED udvalgene efter fastsatte kriterier.

Budget og økonomi fylder. Der er fokus på sygefravær.

Stillingen som myndighedschef vil blive opslået. I ansættelsesudvalget indgår Anne Mette, HR-chef Kristine Schou, Anita Schytte og Katarina.

Punkt 5: Nye politikker om flekstid og sygdom

81.38.00-P35-10-23

Resume

30 min

Der er udarbejdet retningslinier vedr. flekstid og sygdom.

Formanden indstiller,

at retningslinierne drøftes.

Beslutning

Begge politikkerne er ikke en ændring af eksisterende regler og beslutninger, men blot en præcisering.

Politik i fht. sygdom:

Vigtigt at ledelsen bliver inddraget i sygdom og fravær fra start, så der kan ske en prioritering af opgaverne og fordeling af hvem der skal løse dem. Det er en ledelsesmæssig opgave - og ikke en kollegial opgave - at vurdere om en medarbejder skal sendes hjem pga. sygdom. Det sker via åbenhed og dialog. Der skal være en opmærksomhed på smittespredning. Der skal være plads til forskellige behov for den enkelte medarbejder. Der vil derfor være en individuel vurdering i forhold til om man kan arbejde. Det er skal drages omsorg for både de syge - og dem der er til stede. De eksisterende retningslinier i forhold til opfølgning på sygdom, der er godkendt i Hoved MED, vil blive anvendt.

Politik i fht. flekstid:

Der indarbejdes en opfordring til at registrere arbejdstid og fravær på det skema, der ligger på intranettet til formålet - det findes via dette link: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fvkintra.vejle.dk%2Fmedia%2Fwmsnxguf%2Ffleks-regnskab.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK> - eller at tydeliggøre nærvær og fravær i outlook kalender. Dette for at sikre gennemsigtighed for ledelse og samarbejdspartnere.

Også her er retningslinien ikke en ændring af eksisterende regler, men blot en præcisering. Retningslinien ændrer ikke på de regler der er i fht. selvtilrettelæggelse. Det er vigtigt altid at orientere sin leder hvis man har 20 timer i flekstid i overskud - eller 10 timer i underskud, så lederen har viden om det og medarbejder og leder kan være i dialog om det. Ved en opsigelse vil evt. oparbejdede timer ikke blive udbetalt, og medarbejderen skal være obs på at afvikle de opsparede timer inden fratrædelse. Der er en balancegang i forhold til at opnå flekstid for at få en igangværende opgave løst og samtidig at få afviklet timer, når det er muligt. En stor pukkel af optjente flekstimer kan afspejle en presset hverdag. Der kan laves særtalet i det enkelte team i forbindelse med mulighed for optjening og afvikling af timer.

Bilag

Myndighedsafdeling flekstid 2023.docx

Myndighedsafdelingen Hvis du bliver syg.docx

Punkt 6: Dialog om sygefravær

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min

Formålet med punktet er at øge opmærksomheden på, at lederen involveres så tidligt så muligt ved sygdom eller fravær. Fravær som følge af sygdom er stadig stigende, dog stagnerende. Ledelsen har fokus på fraværet og om der er arbejdsmæssige årsager til fraværet. Langtidsfravær, influenza og corona fylder stadig. Vigtig med stringens i forhold til opfølgning ud fra de gældende regler. Opmærksomheden skal også være der i forhold til de medarbejdere, der er til stede under kollegaers sygefravær. Det er leder, som har dialogen med den enkelte i forhold til udstrækning af fravær samt hvilken plan og hensyn der er gældende for den enkelte.

Eksempel: en medarbejder har det skidt. En kollega råder ”tag bare hjem”. Det er vigtigt at den kollegiale omsorg har nærmeste leder som en del af dialogen med medarbejderen. Lederens rolle og støtte samt aftaler med den enkelte er afgørende for, at vi både af hensyn til den enkelte og driften tager lederen med i valg af næste skridt.

Læs om håndtering af sygefravær her:

[Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær - Vejle Kommune Intranet](#)

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter sygefravær

Beslutning

Intentionen med punktet er fremadrettet at leve op til det den vedtagne metode, og at lære af andres gode erfaringer med forebyggelse af sygefravær - og derudover have fokus på Lokal MED som en aktiv medspiller til at kvalificere løsningen. Der vil være en skærpet opmærksomhed på at følge de vedtagne retningslinier i fht. fravær som følge af sygdom. Det er i den forbindelse også vigtigt at drage læring af andres erfaring i forhold til at forebygge sygefravær og søge inspiration hos dem. Der skal være opmærksomhed på hele afdelingen - så de medarbejdere, der er sygemeldte hurtigst muligt kan vende tilbage helt eller delvist - men også på at de medarbejdere, der er til stede, så de støttes i at løse de ekstraopgaver de må løse. Denne særlige opmærksomhed ligger især hos ledelsen. Der skal være et fokus på et arbejdsmarkedsperspektiv, hvor det vurderes hvad den enkelte kan bidrage med - for at sikre medarbejderens tilknytningen til arbejdspladsen.

Mange ting vil kunne påvirke sygefravær, bl.a. hybridarbejde, trivselsmåling og merarbejde. Der skal være fokus på opgaveløsningen. Lokal MED Myndighed ønsker at være en del af denne drøftelse.

Punkt 7: GRUS og MUS

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min

Formålet med punktet er, at forventningen til MUS/Grus gennemførelse tilrettes til i udgangspunktet at være MUS men efter leders vurdering kan suppleres med GRUS.

Den nuværende aftale tilbage fra 2017 er, at MUS afvikles hver andet år, i den måned hvor man har fødselsdag, og GRUS i de mellemliggende år. Pga. lederskift har vi ikke fast afviklet GRUS som planlagt. Hvis den enkelte har haft brug for en MUS-samtale, kan man altid kunnet anmode om dette ved sin leder.

Der ønskes, at der fremover fastholdes, at der tilbydes MUS hvert år. Det enkelte team kan lokalt aftale brug af GRUS ud over dette.

Formanden indstiller,

at MUS og GRUS samtaler drøftes

Beslutning

Retningslinierne for MUS og GRUS, der er vedtaget i Myndighed i 2017 ændres, så medarbejderne fremadrettet tilbydes en MUS hvert år - og at der efter aftale derudover kan afvikles GRUS. Ændringen sker som følge af at retningslinien hidtil ikke er fulgt. Hvis medarbejderne ønsker en MUS, skal de selv booke et møde med lederen. Samtalerne vil blive afviklet efter det materiale, der er godkendt i Hoved MED. Den enkelte leder melder selv ud om MUS afvikles løbende - eller i en bestemt tidsperiode. Der skal være opmærksomhed på at introducere nye ledere til opgaven. Ved en konstituering kan der være undtagelser i forhold til afvikling af MUS, idet en konstituering er en midlertidig og afgrænset periode, som ofte vil kunne resultere i at en konstitueret leder vil skulle afholde samtaler med sine kollegaer. Der er opmærksomhed på at der ved længerevarende konstitueringer kan medarbejderne bede om en MUS.

Bilag

GRUS oplæg.docx

Punkt 8: Seniorsamtaler mv i Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min

Seniorpolitik i Vejle kommune og intern i Myndighed.

Der er forslag om at vi drøfter, hvordan senior samtaler bliver gennemført i Myndighed. Er der en bestemt systematik? Hvornår tilbydes det? Hvordan tilbydes det? Hvad tilbydes der? mv.

Rammeaftale om seniorpolitik medsendes som bilag. Den dækker alle medarbejdergrupper i forhandlingsfællesskabet, og således alle de ansatte i Myndighed

Nedenfor links fra Intra ang. Seniorer mv., som kan have interesse.

Om seniorer på arbejdspladsen.

[Seniorer - Senioraftaler og fratrædelsesordninger - Vejle Kommune Intranet](#)

Delpolitik om livsfaser

[Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads - Vejle Kommune Intranet](#)

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter udmøntning af seniorpolitik.

Beslutning

Seniorsamtaler skal tilbydes fra 52 år. Seniorsamtaler afvikles sammen med MUS. Ønsker man som medarbejder en seniorsamtale, kan man aftale med sin leder at booke en ekstra halv time i forbindelse med MUS. Der var enighed om, der som en del af MUS helt generelt opfordres til en snak om forhold for den enkeltes livsfase, sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv mv. Evt. aftaler vil kunne indgås individuelt, hvor det er muligt i forhold til den samlede opgaveløsning. Ledelsen undersøger de formaliserede krav til seniorsamtaler. Er der f.eks. krav om et særskilt referat? Det blev i den forbindelse nævnt, at der i pipeline for Hoved MED ligger en drøftelse om seniorsamtaler.

Bilag

Rammeaftale om seniorpolitik.pdf

Punkt 9: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-10-23

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

Dennis orienterede om konto 6 på Senior og Voksen områderne relateret til Myndigheds ydelser.

Der er krav om et budget i balance, og derfor foregår der politiske forhandlinger om besparelser, hvor der lige nu er høring på forskellige ydelser, som er "kan tilbud". En ændring i serviceniveau kræver at der på alle borgere gennemføres en revurdering af deres ydelser ud fra en konkret og individuel vurdering og afgørelse. Myndighed vil kunne opleve at de skiftende krav kan resultere i at der skal rykkes ressourcer til de områder, der i perioder har ekstra opgaver, f.eks. i forbindelse med denne revurdering, som også resulterer et ekstra pres fra borgere, pårørende og driften. Ledelsen har opmærksomhed på at finde kreative muligheder i forhold til at få opgaverne løst - og hvordan vi bedst kan hjælpe hinanden og skabe forståelse for nødvendigheden heraf. Ledelsen opfordres til at medtage information herom på kommende fællesmøde, for at øge forståelsen lokalt og at bevare den gode tone. Det vil løbende blive vurderet om vakante stiller oplås.

Konto 6 det vil sige for løn og driftsmidler i Myndighed er økonomien i balance med baggrund i, at der ikke er ansat vikar for Linda under hendes konstituering eller under øvrige medarbejders sygdom. Der er derudover opnået en besparelse som følge af opsigelse af et modul i Nexus, som ikke anvendes.

På driftsområderne (det vi visiterer til borgerne) er der pt. et mindreforbrug på 7 mio. i Senior, hvor der dog er et opgaveefterslæb. På Voksen er der pt. et merforbrug på 13,7 mio. som følge af særlig dyre enkeltsager og stigende udgifter på Forsorgshjem og Krisehjem. Der er desuden stigende takster på botilbud.

Bilag

Lokalmed konto 5.docx

Ark til LokalMed Myndighed dec. konto 6.xlsx

Konto 6.pdf

Punkt 10: Konto 6

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min

Besparelsen på 1 mio. på Myndigheds budget vil skulle effektueres fra 2024. Besparelsen har hidtil været dækket af uforbrugte midler. Der vil være en opmærksomhed fra ledelsen i forhold til ansættelser, ligesom projektansættelser vil blive gennemgået. Der er brug for at forstå den reduktion vi står med. Vores reduktion og hvordan ledergruppen håndterer den samtidigt med længerevarende sygefravær.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed orienteres om status på konto 6.

Beslutning

Se pkt. 9

Punkt 11: Konto 5

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min

En ændring på konto 5 betyder mere arbejde for Myndighed – vi har derfor brug for at signalere kraftigt at forskellige teams kan have konkrete pukler der skal prioriteres over tid.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed orienteres om status på konto 5.

Beslutning

Se punkt 9.

Punkt 12: Arbejdsdag for Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min

Sammenhæng til punkt vedr. Trivselsmåling og Lokal MED - et arbejdsfællesskab omkring Vejle Kommunes Vision. Der skal afsættes en dag i 2024. Valget er faldet på 15 marts 2024 kl. 8.30-14.00.

De valgte opmærksomhedspunkter fra temadagen blev gennemgået. Det blev bl.a. drøftet om indførelse af pomodoro tid (fordybelsestid) vil give merværdi i afdelingen - kan evt. afprøves helt eller delvis i en periode. Vigtig at vælge de rette indsatser, der kan styrken rekruttering, fastholdelse og udvikling. Der var enighed om at punktet medtages på den aftalte arbejdsdag for Lokal MED og der forud herfor bliver udarbejdet en kontekst for drøftelsen.

Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter kontekst for arbejdsdag.

Beslutning

Der afholdes arbejdsdag for Lokal MED Myndighed den 15. marts 2023 kl. 8.30-14. Indbydelse er udsendt. Emnet er Fremtidens Lokal MED Myndighed.

Formålet er at øge kendskab til hinanden og styrke perspektivet i forhold til at repræsentere hele Myndighed. Det skal vurderes om madpakkemøderne skal bevares i nuværende form - om de skal være lokale eller andet. Medarbejdersiden gør opmærksom på betydningen af medinddragelse, gennemsigtighed og medansvar. Lisa Hedegaard er indkaldt som facilitator på dagen. Ledelsen ønsker i samarbejde med Lokal MED at styrke de initiativer og sætte retning for udvalgets videre arbejde.

Punkt 13: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-3-23

Resume

10 min

"HR i tal" august 2023 viser en øget personaleomsætning i 2021 og 2022. Den viser ligeledes et øget sygefravær. Vejle Kommune følger landstrenden med øget sygefravær.

Sagsfremstilling

"HR i tal" er nu klar. "HR i tal" er et nyt format for den årlige HR-redegørelse, der lægger sig op ad formatet for "Vejle i tal".

"HR i tal" fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med, at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for HovedMED, FagMED og ØU 31/03 2022 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

"HR i tal" viser, at vi særligt i post Corona årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning, samtidigt med at det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger er mere end halveret. Foreløbige data for 2023 indikerer en fortsat høj men faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022.

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

"HR i tal" behandles efterfølgende i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller, 15. september 2023, pkt. 30:

at "HR i tal" august 2023 tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser.

Beslutning fra HovedMED, 15. september 2023, pkt. 30:

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller i "HR i tal", hvor fokus er på Arbejdskraftudfordringen. Tabellerne vedr. alderssammensætning, gennemsnitligt timetal, løn, sygefravær, arbejdsulykker, personalesammensætning og rekruttering blev drøftet.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange medarbejdere undrer sig over, at Vejle Kommune arbejder med at få medarbejdere op i tid, samtidig med, at vi afskediger medarbejdere, ligesom vi snakker arbejdskraftudfordring, når vi afskediger.

Kristine svarede, at sygefraværet var lavere i 2019. Forventer at der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet på alle områder. Der er konsulentvirksomheder, som har specialiseret sig i at arbejde med at nedbringe sygefravær, ligesom vi skal blive bedre til at arbejde systematisk med data. Vi har udviklet forskellige uddannelser / kurser, fx Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere, KLIPS, Belastningspsykologi og Psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper.

Anne Mette Lund tilføjede, at vi også skal blive bedre til at lære af hinanden i Vejle Kommune. Hvad er årsagerne til, at nogle arbejdspladser har et meget lavt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det høje sygefravær også kan skyldes den lave ledighed og den pressede hverdag, som mange medarbejdere oplever. Kunne man også undersøge, hvorfor der er nogle, som aldrig er syge?

Ledersiden supplerede med, at den høje personaleomsætning også kan være en årsag til stigende sygefravær.

Derudover blev arbejdskraftudfordringen drøftet, hvor der bl.a. var fokus på behov for mere indflydelse på vagtplanlægning, da det giver mere fleksibilitet i hverdagen, ligesom det er vigtigt at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, lave tranieeforløb m.m., for at finde ud af, hvad det virker.

Slutteligt blev det nye format drøftet. Der var stor ros til formatet, da formen lægger op til drøftelse af tallene, da disse ikke er tolket i rapporten. Der faldt en bemærkning om det ikke kunne overvejes, at den fremadrettet kun er en digital publikation af hensyn til miljøet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der på et af de kommende møder kan komme et punkt på om erfaringerne med blind rekruttering?

Dette forslag var der enighed om, og det bliver tilføjet i pkt. 36.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter HR i tal.

Beslutning

Der kan af rapporten blandt andet ses, at der er en høj personaleomsætning og et højt sygefravær og øgede udfordringer i forhold til rekruttering. Vigtig at have fokus på onboarding og fastholdelse af faglighed. Økonomien vil også i fremtiden kunne kræve justeringer af den måde opgaverne bliver løst på, samtidig med at kvalitet i opgaveløsningen bevares. Det skal også i fremtiden være fokus på arbejdsmiljøet i Myndighed.

Bilag

HR i tal 14-08-23

HR i tal 2023HovedMED15.9.2023

Punkt 14: Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-10-23

Resume

60 min

Lokal MED Myndighed drøftede den kommende Trivselsmåling på deres møde den 15. maj 2023, hvor det blev besluttet: Det forventes, at der indenfor kort tid bliver udsendt det første information om den kommende trivselsmåling, som gennemføres primo 2024. I Myndighed vil man i forberedelsen bruge de gode erfaringer fra sidst. Der var enighed om at der allerede nu skal afsættes tid bearbejdelsen af resultatet, så den gennemføres mens målingen stadig er aktuel i forhold til besvarelsen. Erfaringen fra sidste måling var at man kom for sent i gang. Dette kan dog skyldes at målingen blev gennemført under coronaen. Punktet sættes på igen på næste møde. Ledelsen er i færd med at udarbejde lokale forslag til opfølgingsplan

Punktet genoptages på dette møde:

- Den lokale forankring er det der betyder noget – Den er mindst lige så vigtig som selve det resultat der kommer ud af målingen.
- Hvordan skaber vi via både leder og medarbejdersiden det meningsfuldt lokalt at bruge trivselsmåling til dialoger som peger ind i vores teams. Dialoger som kan være brobygning ind i prioriteringer og lokale tiltag.

<https://vkintra.vejle.dk/media/0k1gvk5d/materialer-til-am-trio-lokalmed.pptx>

[Opvarmning til Trivselsmålingen - Vejle Kommune Intranet](#)

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 15. maj 2023, pkt. 9:

at lokal MED Myndighed har en indledende drøftelse af initiativer forud for Trivselsmålingen i 2024

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 15. maj 2023, pkt. 9:

Det forventes, at der indenfor kort tid bliver udsendt det første information om den kommende trivselsmåling, som gennemføres primo 2024. I Myndighed vil man i forberedelsen bruge de gode erfaringer fra sidst. Der var enighed om at der allerede nu skal afsættes tid bearbejdelsen af resultatet, så den gennemføres mens målingen stadig er aktuel i forhold til besvarelsen. Erfaringen fra sidste måling var at man kom for sent i gang. Dette kan dog skyldes at målingen blev gennemført under coronaen. Punktet sættes på igen på næste møde. Ledelsen udarbejder forslag til opfølgingsplan.

Deltager i behandlingen

Lisa Hedegaard deltager fra kl. 11.30(frokost) og herefter 12-13 vedr. trivselsmålingen

Formanden indstiller,

at lokal MED Myndighed drøfter initiativer forud for Trivselsmålingen i 2024

Beslutning

Lisa Hedegaard deltog på mødet. Hendes oplæg er vedhæftet som bilag.

Trivselsmålingen er en temperaturmåling og et øjebliksbillede og vil afspejle den tid man er i og en pejling af hvilke opmærksomhedspunkter der kan være. Trivselsmålingen gennemføres fra 24. januar til 7. februar 2024. Spørgerammen er stort set identisk med tidligere. Trivselsmålingen erstatter den psykiske APV. Målet er 80% i svarprocent. Det vigtige er hvordan vi er i dialog om resultatet og hvordan vi arbejder med den, og hvordan man også løbende arbejder med at styrke og bevare trivslen i afdelingen.

Lokal MED vil være med til at beslutte den efterfølgende proces, og udarbejde en handleplan herfor. Dette er den indledende snak, som vil blive fulgt op i de lokale TRIO grupper. Trivselsmålingen vil give en pejling på hvad der lige nu fylder, og det er derfor vigtigt at have opmærksomhed på om der ellers er noget der fylder. Der kan være behov for at sikre begreberne i Trivselsmålingen, denne forklaring er indeholdt i det medsendte bilag. Der udsendes tidsplan til afdelingen. Der vil blive orienteret om den kommende trivselsmåling på fællesmødet.

Bilag

Trivselsmålingsoplæg til opvarmning - myndighed

Punkt 15: KLIPS i Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

30 min

KLIPS i Myndighed. Punktet behandles med henblik på en drøftelse af om Myndighed skal arbejde videre med ambassadører som en del af styrkelsen af den psykiske førstehjælp.

Lis Legarth fra HR er indbudt til at give oplæg.

AMR-gruppen og ledergruppen har drøftet fordelene ved KLIPS ind i Myndighedsområdet.

Hvordan kan du give psykisk førstehjælp? Psykisk førstehjælp starter med at få kollegaen til at føle sig tryk, så hjernen beroliges. Til det kan du bruge KLIPS. KLIPS står for: K – Kontakt og vurderer reaktioner L – Lyt uden at dømme I – Informér på en omsorgsfuld måde P – Plan (jeres beredskabsplan) S – Støtte og selvhjælpsstrategier KLIPS-bogstaverne kan hjælpe dig med at huske hvad du skal gøre, når du skal give en kollega psykisk førstehjælp. Du behøver ikke at følge bogstaverne i rækkefølgen KLIPS. Det vigtigste er, at du og I sammen på jeres arbejdsplads gør noget for jeres ramte kollega, så han/hun genvinder den mentale balance.

Af KLIPS fremgår: I skal på arbejdspladsen vælge mindst 2 ambassadører, der skal facilitere undervisningen på jeres arbejdsplads. Arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, medlemmer af det lokale MED-udvalg samt ledere kan være ambassadører. Vores anbefaling er, at én af ambassadørerne er leder.

Ambassadører bliver klædt på til at gennemføre et KLIPS-forløb for deres kollegaer via en ambassadørworkshop a' ca. 4 timers varighed.

På denne workshop lærer I indholdet i KLIPS-kufferten at kende, og vi hjælper jer i gang med planlægningen af et undervisningsforløb, så I som tovholdere let selv kan videregive det til jeres kolleger. Opgaven som ambassadør vil være at planlægge den praktiske afvikling af kurset.

I skal vise film, igangsætte øvelser og støtte op om forankring af KLIPS på jeres arbejdsplads.

[printvenlig-udgave-klips-a5-introhæfte.pdf \(vejle.dk\)](#)

[Kollegial psykisk førstehjælp - KLIPS - Vejle Kommune Intranet](#)

Deltager i behandlingen

Lis Legarth fra HR er indbudt til at give oplæg kl. 13-13.30.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter anvendelse af KLIPS

Beslutning

Lis orienterede om KLIPS, som er et værktøj til psykisk førstehjælp. Værktøjet styrker brugerne i at anvende fælles sprog og systematik i forhold til psykisk førstehjælp. Mange medarbejdere yder i deres arbejde en stor del af sig selv, og de høje følelsesmæssige krav kan slide i længden. Der er en hverdag med risiko for vold og trusler og uforudsigelighed. KLIPS er udarbejdet med baggrund i et koncept fra Psykiatrifonden. Der er udarbejdet en fysisk førstehjælpskasse i forbindelse med KLIPS. Implementering sker via lokale ambassadører, der uddannes i værktøjet, og efterfølgende har ansvaret i at undervise deres kollegaer. Der var generel enighed om at værktøjet er et godt fælles redskab og vil kunne styrke referencerammen for det psykiske arbejdsmiljø. Ledergruppen afklarer nu omfang og deltagerkreds.

Punkt 16: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

81.38.00-P35-10-23

Resume

5 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.

Sagsfremstilling

Det blev på sidste møde aftalt, at Dennis undersøger muligheden for at få flere trykte foldere med virksomhedsplanen. Vigtigt at også nyansatte får adgang til planen. Der er forslag om at der etableres en hylde med nogle eksemplarer, hvor der også kan være andet relevant materiale. Ved oprydning ved fratrædelser kan der med fordel være opmærksomhed på om der er materiale, der kan genanvendes.

Formanden indstiller,

at status på Virksomhedsplanen drøftes.

Beslutning

Der er trykt flere foldere. Der er igangsat en proces i ledergruppen i fht virksomhedsplanen, og konceptet for en fremtidig plan.

Punkt 17: Lokal MED - et arbejdsfællesskab omkring Vejle Kommunes Vision

81.38.00-P35-10-23

Resume

30 min

Formålet med punktet er at sætte retning for udviklingen af LokalMED.

Ledergruppens ambition: At LokalMED udvikler sig endnu mere henimod et arbejdsfællesskab til et fælles bedste. For, at det kan lykkes, bør vi give de eksisterende samarbejder omkring LokalMED en vitaminindsprøjtning og et serviceeftersyn.

Vi kan kun indfri vores ambitioner ved at udvikle vores arbejde sammen på tværs.

Vi har visionen som kan være vores indbydelse ind i et udviklet samarbejde. Vejle Kommunes Byråds nye vision - Vejle med Vilje. Visionen rummer 3 ambitioner:

- vi er noget for hinanden
- Vi giver mere end vi tager
- Vi former fremtiden med mod

Læs mere om visionen her: <https://vkintra.vejle.dk/byradets-vision-vejle-med-vilje/materiale-om-visionen-vejle-med-vilje/>

Formel baggrund: Medindflydelse via åbne og grundige drøftelser.

Medindflydelse er karakteriseret ved, at der er åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere, før ledelsen træffer beslutninger om forhold af betydning for arbejdspladsen.

Drøftelser foregår tidligst muligt i et forløb og som minimum, inden der træffes beslutning.

Medarbejderne har ret til medindflydelse på:

- Formulering af arbejdspladsens mål og planer med udgangspunkt i de politisk fastlagte mål og rammer.
- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
- Større organisatoriske ændringer.

Sagsfremstilling

Tidligere behandling som vi vil tage med som dele af vores fokus:

Formanden indstiller, 27. februar 2023, pkt. 9:

at Lokal MED Myndighed aftaler hvordan vi arbejde med visionen Vejle med Vilje.

Beslutning fra LokalMED Myndighed, 27. februar 2023, pkt. 9:

Udsat.

Formanden indstiller 15. maj 2023,

at Lokal MED Myndighed aftaler hvordan vi arbejde med visionen Vejle med Vilje.

Beslutning 15. maj 2023

Udsættes til næste møde.

Rammer for forberedelse til LokalMED. Af referat fremgår: På næste ledermøde følger ledergruppen op på aftalerne fra sidste møde bl.a beslutningen vedr. rammer for forberedelse og madpakkemøder forud for Lokal MED møder og myndighedchefens informationsmøder.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Punktet skal ses i sammenhæng med punkt 12, hvor der besluttet at gennemføre en arbejdsdag for Lokal MED Myndighed. Ambitionerne fra Vejle Kommunes vision indarbejdes i arbejdsdagen for den fremtidig Lokal MED. Hvordan kan vi arbejde med visionen lokalt?

Bilag

Vision - Vejle med Vilje

Punkt 18: Større drøftelsestemaer - gentænke dialogen

81.38.00-P35-10-23

Resume

15 min

Formålet med punktet er, at vi som LokalMED gentænker principperne for vores dialoger om de overordnede temaer som vi præsenteres for i AMT, TR, HR og andre fora.

Udgangspunktet kan fremadrettet være, at vi er opmærksomme på temaernes sammenhængspunkter temadrøftelse Bæredygtige arbejdsfællesskaber - temadrøftelse Korttidsfravær og langtidsfriske - temadrøftelse Fastholdelse af medarbejdere

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af:

Arbejdspress/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber – Supervision

En væsentlig opgave for vores LokalMED også er at kvalificere hvilke temaer vi enten under et eller separat ønsker, at behandle.

Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter punktet.

Beslutning

Punktet skal ses i sammenhæng med punkt 12, hvor der besluttet at gennemføre en arbejdsdag for Lokal MED Myndighed. Ambitionerne fra Vejle Kommunes vision indarbejdes i arbejdsdagen for den fremtidig Lokal MED. Hvordan kan vi arbejde med visionen lokalt?

Punkt 19: Flådestyring

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min

Dennis følger op i forhold til en aftale med sundhedsafdelingen om lån af cykler - herunder bookning af disse. Der blev desuden opfordret til at undersøge muligheden for indkøb af enkelte elcykler.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed orienteres om status på flådestyring.

Beslutning

Lån af el-cykler fra sundhedsafdelingen er pt. ikke muligt. Mulighederne vurderes når det bliver forår.

Flådestyringssystemet kan være med til at vurdere behovet for biler. Der kan desuden være opmærksomhed på at sprede besøgene over hele dagen - og evt. tage flere besøg i træk. Der opfordres til at køre sammen i det omfang det er muligt.

Der er i Teknisk forvaltning ved at blive udarbejdet en plan for trafik i midtbyen, som kan få praktisk betydning for brugen af bil i centrum af Vejle.

Punkt 20: Mødekalender for Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-10-23

Resume

1 min

Der er udarbejdet mødekalender for Lokal MED Myndighed

Formanden indstiller,

at der orienteres om mødekalender for 2024. Der er udsendt mødeindkaldelser.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul LokalMED Myndighed 2024

Punkt 21: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-10-23

Resume

5 min.

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 28.02.2024

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Bæredygtige arbejdsfællesskaber - temadrøftelse

Kortidsfravær og langtidsfriske - temadrøftelse

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

Arbejdsdag for Lokal MED Myndighed: Opmærksomhedspunkter fra temadagen vedr. arbejdskraftudfordringer

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

Der indsættes et fast punkt til evaluering af mødet på kommende dagsordener.

De noterede punkter slettes, da de vil indgå i den planlagte arbejdsdag den 15. marts 24.

Der bliver orienteret om økonomi og trivselsmåling på fællesmødet.

Punkt 22: Eventuelt

81.38.00-P35-10-23

Resume

10 min.

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

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Der er ønske om mulighed for øget affaldssortering i Myndighed.