

# REFERAT LokalMED Myndighed d. 04-09-2025

**Mødedato** Torsdag d. 04. september 2025 kl. 11:00

**Mødested** Sundhedshuset

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Arbejds miljø i Myndighed.....	6
Initiativer til mental sundhedsuge 41.....	7
KLIPS.....	8
TRIO.....	10
SAMBO.....	13
Budget og økonomi.....	14
Årshjul 2026.....	15
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	16
Evaluer ing af mødet.....	17
Eventuelt.....	18

# **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-41-24

## **Resumé**

2 min - BLÅ

Referater fra tidligere møder kan ses her: [Referater fra LokalMED Myndighed](#)

## **Sagsfremstilling**

Der er en rettelse til den nederste linie i referatet fra 27.05.2025 under punkt 11 Budget og Økonomi, hvor der i stedet for: På konto 6 Senior er der en forventning om et lille overskud på ca. 2,5 mio. skal stå: På konto 5 Senior er der en forventning om et lille overskud på ca. 2,5 mio.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

## **Beslutning**

Godkendt incl. anført rettelse.

Deltagere. Katarina, Dennis, Janni, Linda, Line, Anita, Heidi, Charlotte, Marina, Kristina

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min -BLÅ

Eventuelle uklarheder i dagsorden afklares og der vælges en ordstyrer til mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer.

### **Beslutning**

Katarina er ordstyrer.

Der er tidligere drøftet, om rollen som ordstyrer kan ligge fast hos en eller enkelte medlemmer af udvalget. Det er på et tidligere møde aftalt i første omgang at få erfaring med at arbejde med farvekategorier på punkterne, med mulighed for at tage bl.a. rollen som ordstyrer op senere. Det blev aftalt, at definition på farvemarkering fast bliver lagt på som bilag til punktet til godkendelse af dagsorden.

Dennis vil desuden introducere nye medarbejdere hertil.

### **Bilag**

Lokal MED farver

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

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

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

### **Sagsfremstilling**

Orientering om dialogmøder med borgmester og viceborgmester.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Anita orienterede om, at de faglige organisationer er inviteret til dialogmøder med borgmester og viceborgmester som følge af de artikler omkring arbejdsmiljø, der har været i medierne. Hver organisation er indbudt til at deltage i 2 møder hen over efteråret.

Dennis orienterede om, at trivslen i Vejle Kommune helt generelt er godt. Der er et stort ledelsesmæssigt fokus på, at man lokalt indgår i dialog med medarbejdere om arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at dialogen foregår i den form, der er aftalt med de faglige organisationer om sikring og styrkelse af samarbejdet. Det er ledelsens ønske at bevare og styrke det gode samarbejde omkring arbejdsmiljø i Myndighed. De tillidsvalgte har en vigtig rolle i at bringe evt. problematikker ind. Der blev derefter udtrykt stor tak til dem, der hen over sommeren har bidraget til at implementere og gennemføre de forandringer, der har været. Der er mange udefrakommende forhold, der skal håndteres, der er bl.a. snart valg og stor medie opmærksomhed og der er pres på økonomien.

Hvis en medarbejder oplever, at der er arbejdsmiljømæssige udfordringer, vil man altid kunne henvende sig til egen leder. Såfremt der er en oplevelse af at henvendelsen ikke bliver hørt, vil man kunne henvende sig til TR, som vil indgå i dialogen. Hvis dette stadig ikke resulterer i en tilfredsstillende dialog, vil man kunne inddrage lederens leder i drøftelsen. Man skal undervejs være obs på at anvende TRIO og LokalMED.

## **Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

15 min - GRØN/BLÅ

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø.

### **Sagsfremstilling**

Generel information - grøn

Rundering

Sygefravær måltal - blå

Arbejdsskader

APV

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Heidi gennemgik referatet fra TRIO mødet, som medsendes som bilag.

Der er sket nyvalg af AMR, der er valgt frem til næste sommer, hvor der generelt skal være valg. Heidi fortsætter som AMR i Lokal MED. Der var en drøftelse af, om det var muligt at beslutte, at AMR kan ske i de 3 teams i stedet for et fælles valg på tværs? Dette kræver en drøftelse og beslutning i Lokal MED. Punktet sættes på dagsorden til næste møde.

Medarbejderne opfordres til at bruge den opsatte tavle, som fungerer som Myndigheds handleplan. Dermed gennemfører man en flydende APV. Formen på gennemførelse af den psykiske rundering er ikke afklaret. APV handleplan, dagsordener og referater er tilgængelige for alle i Safety-net.

Der pågår lige nu en justering af den centrale styring af luftkvalitet. Der følges løbende op på dette.

Reglerne omkring hjemmearbejde som følge af SAMBO skal undersøges.

Det er lederen, der registrerer arbejdsskader i Safety-net. Dennis indkalder til en afklaring af arbejdsdag.

Der er indhentet forslag til indretning fra Darbæk, som vil blive brugt som inspiration til forslag til den fremtidige indretning. AMR og ledelse vil mødes omkring dette.

De kontraktmæssige aftaler i forhold til rengøring skal undersøges. Der er lige nu gang i en oprydning af kælder. Ledige møbler vil blive lagt på genbrugsplatform, så andre arbejdspladser kan overtage dem. Resten vil blive sendt til genbrug.

Oversigten over AMRs beføjelser og valgte AMR vil blive opdateret.

Statistikken over måltal blev taget til efterretning. Der var en opfordring til at følge korttidsfraværet, for derved at forebygge langtidsfravær.

Der er en national opgørelse over forskel på kvinder og mænds sygefraværsdage. Det er et opmærksomhedspunkt.

### **Bilag**

Handleplanudtræk Vejle Kommune. sep 25

Måltalsrapport Myndighed juli 2025

## **Punkt 5: Initiativer til mental sundhedsuge 41**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

15 minutter - GRØN

Myndighed indgik i 2024 med forskellige initiativer til mental i sundhedsuge 41.

Der er et ønske om også at deltage i mental sundhedsuge 41 i 2025.

### **Historik**

Møde i Lokal MED 27.05.2025:

Indstilling:

at Lokal MED Myndighed med baggrund i medsendte bilag drøfter initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41 i 2025.

Beslutning:

Oplæg til initiativer er vedhæftet som bilag.

Der var enighed om, at begge var gode og relevante oplæg. Der søges derfor midler til begge initiativer. Der er ønske om, at alle medarbejdere vil have mulighed for at deltage. Hvis der opnås midler, afklarer Dennis og Anita rammen. Tildeling forventes afklaret ultimo juni 2025. Når der er en afklaring om tildeling af midler, vil der inden sommerferien blive udsendt kalenderinvitationer.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Myndighed drøfter initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41 i 2025.

### **Beslutning**

Der er ikke bevilget midler til Myndighed til initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41.

Der var enighed om alligevel at gennemføre initiativer i Myndighed.

Det blev besluttet, at Dennis, Charlotte og Marina har ansvaret for at udarbejde en plan for initiativer i uge 41, som vil bestå af initiativer af både et stort og flere mindre tiltag.

Ugen evalueres på næste møde.

### **Bilag**

Mental sundhedsuge.docx

## **Punkt 6: KLIPS**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

PAUSE 8 min

15 Min BLÅ

Ambassadører i KLIPS i Myndighed er nu uddannet og alle nuværende medarbejdere er undervist i metoden.

Hvordan fastholdes den fortløbende implementering og vedligeholdelse af KLIPS i Myndighed?

Det foreslås, at ambassadørerne udarbejder forslag til at sikre en fortløbende implementering i Myndighed.

### **Deltager i sagens behandling**

Anne Mette Giversen deltager på mødet under punktet.

### **Historik**

Møde 27.05.2025

Indstilling:

at ambassadører i KLIPS udarbejder forslag til plan for hvordan KLIPS fortløbende og vedvarende implementeres i Myndighed.

Beslutning:

KLIPS er nu implementeret af ambassadørerne. Det har været et rigtigt godt forløb.

Det skal nu aftales, hvordan organisationen fremadrettet sikrer, at nye medarbejdere bliver introduceret til KLIPS. Der skal desuden være en opmærksomhed på om anvendelsen af KLIPS kan udvikles.

Ambassadørerne vil derfor få til opgave at udarbejde et forslag til dette til drøftelse på næstkommende møde i Lokal MED Myndighed efter sommerferien.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at ambassadør i KLIPS Anne Mette Giversen på vegne af KLIPS Ambassadørerne orienterer om:

- Status i forhold til implementeringen af KLIPS
- KLIPS Ambassadørernes bud på hvordan man kan strukturere en fortsat implementering og fokus.

### **Beslutning**

Anne Mette Giversen deltog på mødet og fortalte om KLIPS. Uddannelsen til KLIPS var en rigtig god oplevelse og energigivende. Hvordan overfører vi den begejstring til praksis i hverdagen? Antallet af ambassadører er nu 4 personer, hvor udgangspunktet var 6. Ambassadørerne oplever, at der ikke er en klar rolleafklaring. Det er vigtigt, at der sker den rette introduktion til nye medarbejdere. Skal det være en del af Dennis introduktion, og skal den suppleres af den udarbejdede film? Dennis følger op herpå. Der er opmærksomhed på at synliggøre KLIPS ved at kufferterne er synlige i afdelingen, men er der brug for at arbejde med det mere visuelt? Er der behov for at synliggøre hvad bogstaverne i KLIPS står for? Det kan være vanskeligt for ambassadørerne at have opmærksomheden på hele afdelingen. Vil det derfor være hensigtsmæssigt med en opdeling af ansvarsområder? Der er en oplevelse af at man i Myndighed generelt har været gode til at anvende elementerne i KLIPS, også før KLIPS. Måske omtales det ikke som KLIPS, men det foregår. Der er behov for en beslutning om ambassadørernes ansvar, samarbejde og fordeling af opgaver.

På madpakkemødet var der en drøftelse af at sikre adgang til elementerne i KLIPS i ydertidspunkter på arbejdsdagen, henset til mulighederne for hjemmearbejde.

Punktet tages op igen på næste møde, hvorefter ambassadørerne får en udmelding.

## Punkt 7: TRIO

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

10 GRØN

Drøftelse af TRIO-grupper

### Sagsfremstilling

#### Baggrund for drøftelse af TRIO-grupper

I ledelsen har vi et ønske om at **afklare og optimere den fremtidige deltagelse af tillidsrepræsentanter (TR) i TRIO-grupperne.**

Det er et emne, der kræver dialog og en fælles forståelse, da reglerne er forankret i overenskomster og aftaler.

Vi er blevet opmærksomme på, at reglen om valg af en tillidsrepræsentant som udgangspunkt gælder for grupper med 5 medarbejdere eller derover.

Samtidig ved vi, at der er mulighed for lokal aftale, hvor der også kan vælges TR'er i mindre grupper.

HR har foreslået en model, hvor TR'ernes tilstedeværelse i TRIO-grupperne tilpasses efter de enkelte teams' personalesammensætning.

Dette vil i praksis betyde, at der kan være faste TR'er fra de største faggrupper, mens TR'er fra andre grupper deltager ad hoc, når deres specifikke fagområde er på dagsordenen.

Da der ikke er specifikke krav til organisering, mødehyppighed eller faste deltagere i TRIO-grupperne – ud over at de tre roller (TR, AMR og ledelse) skal være repræsenteret – ser vi en mulighed for at tilpasse strukturen, så den bliver mere relevant og effektiv for de enkelte teams.

#### Formålet med drøftelsen er derfor at:

- Drøfte den foreslåede model for TRIO-grupperne.
- Sikre, at vi i fællesskab finder en løsning, der både respekterer gældende overenskomster og aftaler, og som samtidig understøtter en god, relevant og effektiv dialog mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.
- Blive enige om en klar proces for, hvordan vi implementerer eventuelle ændringer.

Denne drøftelse er en vigtig del af vores fortsatte fokus på relevant information, dialog og inddragelse af alle tillidsvalgte for at skabe de bedste rammer for vores samarbejde.

Ledergruppen ser stor strategisk værdi i samarbejdet med tillidsrepræsentanterne (TR) i TRIO-grupperne.

Der er en opmærksomhed på, at kun at gælde ved 5 medarbejdere og derover, men påpeger, at dette ikke kan besluttes ensidigt, da reglerne er forankret i overenskomster og aftaler, og kræver dialog med de faglige organisationer og medarbejderrepræsentanter.

Der er ikke beskrevet krav om organisering, mødehyppighed eller personkreds for TRIO-grupperne, kun at rollerne TR, AMR og ledelse skal dækkes.

De væsentligste aspekter omkring TRIO er anført nedenfor:

- **Generel regel om 5 medarbejdere:** Som udgangspunkt har medarbejdere på en arbejdsplads ret til at vælge en tillidsrepræsentant, hvis der er **mindst 5 ansatte** inden for samme overenskomstområde. Nogle overenskomster kan dog have lidt andre krav.
- **Aftalefrihed på virksomheder med færre end 5 medarbejdere:** I virksomheder med **færre end 5 medarbejdere** i en gruppe kan parterne (ledelse og medarbejdere/faglig organisation) aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant. Dette indikerer, at man **ikke har krav** på en TR under 5 medarbejdere, men man **kan aftale det**.
- **Tillidsrepræsentantens rolle i TRIO:** TRIO-samarbejdet er et supplement til MED-systemet, og tillidsrepræsentanten er en central del af medarbejderrepræsentationen.
- **MED-rammeaftalen:** MED-rammeaftalen fastslår, at udvalgenes sammensætning som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis antallet af medarbejderpladser ikke kan besættes af tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter, der sidestilles med tillidsrepræsentanter. Dette understreger vigtigheden af medarbejderrepræsentation.
- **Beslutning om valg af TR:** Det er den **faglige organisation og dens medlemmer på arbejdspladsen**, der bestemmer, om der skal vælges en tillidsrepræsentant. Arbejdsgiveren har som udgangspunkt ikke indflydelse på, hvem der vælges.
- **Lokal MED-aftale:** Principperne for, hvordan og hvornår der vælges tillidsrepræsentanter, er typisk ikke noget, der aftales i den lokale MED-aftale, da det afgøres af den faglige organisation.

Der er ikke noget beskrevet omkring organisering af TRIO grupperne, kun at det er 3 roller, der skal dækkes ind, nemlig TR, AMR og ledelse.

Der er således ikke krav om mødehyppighed, personkreds m.v.

Ud fra personalesammensætningen i de 3 teams kan man forestille sig at den faste TRIO bemanning i TRIO-møderne er:

- Hjælpemiddelteam: TR for ergo/fys. – DSR er er dermed deltagende ad hoc
- Sundhedsfagligt team: TR for DSR og FOA – ergo/fys er dermed deltagende ad hoc
- Team for handicap og socialpsykiatri: DS.

Ud fra den konkrete dagsorden skal der altid og forud for mødet vurderes på om der skal ske en yderligere involvering af andre personalegrupper. Der er fortsat en betydelig opmærksomhed på relevant information, dialog og inddragelse af de tillidsvalgte til det fælles bedste.

[Arbejds miljøgrupper og TRIO - Vejle Kommune Intranet](#)

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

At LokalMED Myndighed drøfter TRIO samarbejdet.

## **Beslutning**

Dennis gennemgik de centrale retningslinier for TRIO samarbejdet, som fremadrettet vil være de gældende i Myndighed. TRIO arbejdet retter sig mod psykisk arbejdsmiljø og sygefravær.

Der er lagt op til at de nødvendige og tilstrækkelige er til stede på møderne. Deltagerkredsen vil derfor blive valgt ud fra indholdet i dagsordenen for mødet. Udgangspunktet er leder, AMR og TR. Medarbejdersiden udtrykte bekymring i forhold til at sikre den rette repræsentation på møderne. Kontekst for TRIO samarbejdet ligger hos ledelsen. En ændring i samarbejdsformen vil i højere grad kræve en fastsat dagsorden for at sikre, at det er de rette, der er til stede. Dagsorden kan fint suppleres med uformelt samarbejde i et team.

## **Bilag**

TRIO samarbejdet i Vejle Kommune Myndighed august 25

## **Punkt 8: SAMBO**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

15 min RØD

Status på implementering af SAMBO pr. 19. maj 2025.

Betydning og konsekvenser for Sundhedsfagligt team.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Myndighed tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Dennis og Janni orienterede om processen i sundhedsfagligt team, som pr. 1. oktober 2025 har ansvaret for SAMBO. Dette har nogle konsekvenser af mindre og betydelige karakterer, hvor en af konsekvenserne er, at medarbejderne i Sundhedsfagligt team fremadrettet vil skulle arbejde i weekenderne.

Dette skaber naturligt en stor forandring og reaktioner for den enkelte og for afdelingen som helhed. Der er afviklet TR møder, der er udsendt informationsmail, afholdt morgenmøde for at sikre information til medarbejderne. Der er indgået aftale med Kompetence Center Velfærd om et 3 timers forløb, med fokus på at styrke medarbejderne i at håndtere forandringer, hvor man ikke har indflydelse. Målet er også at styrke medarbejderne i at have fokus på, at ændringen også kan resultere i noget godt. Der er ved at blive udarbejdet en køreplan for overgangen i samarbejde med HR, ligesom der skal gennemføres forhandlinger med de faglige organisationer.

Janni udtrykte, at hun er glad for dialogen med medarbejderne blandt andet omkring de bekymringer, de har. Det er ledelsens intention at sikre den mulige medinddragelse og medindflydelse. Dette er en fortløbende proces.

Der er blandt medarbejderne bekymring omkring afdelingens økonomi, dækning af borgerbetjening når der er medarbejdere, der har hverdagsfri som følge af weekend arbejde, sikre oplæring i SAMBO, betydningen for løsning af øvrige opgaver og overholdelse af sagsbehandlingsfrister. Medarbejdersiden udtrykte beklagelse over at Janni ikke var til stede ved udmeldingen, ligesom der var et ønske om, at de involverede var orienteret inden fælles udmelding.

Der udarbejdes en procesplan for overgangen for oplæring, undervisning og udarbejdelse af materiale. Der er en opmærksomhed på, at visitatorerne også vil blive påvirket. Der er en forventning om, at arbejdspresset i første omgang vil være større, men på sigt vil blive udlignet som følge af de nye regler i ældreloven. De medarbejdere, der har weekend vagt, vil desuden kunne løse øvrige opgaver i løbet af dagen i muligt omfang. Det er ikke en let opgave, men der er stor fokus på at få den løst på bedst mulige vis.

Det blev italesat, at som borger vil ændringen kunne opleves som en forbedring. I næste uge vil der ske en oplæring af tovholdergruppen, som består af Janni, Anita og Heidi. Der er opmærksomhed på at evaluere og justere løbende.

Opgaven med SAMBO ligger i sundhedsfagligt team. Der er ikke lagt op til en ændring af mængden af øvrige opgaver i teamet. Den fremtidige organisering heraf ligger hos Janni i samarbejde med medarbejderne. Det er vurderet, at medarbejderne i Bolig og BPA er undtaget, da deres opgave i forvejen ligger på få medarbejdere, og det ønskes at kvaliteten i opgaveløsningen også fremadrettet sikres.

## **Punkt 9: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

FROKOST 20 min

15 min - BLÅ

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedrørende Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

### **Sagsfremstilling**

Opfølgning på temaet omkring refusioner på barsel, sygedagpengerefusioner og jobcenterets andel.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

at Dennis giver en tilbagemelding vedr. opmærksomhedspunkter fra mødet den 27.05. 2025:

Faktuelle beløb på afregning af refusioner i 2024.

Er refusioner er indlagt som forudsætning i budget?

Årsag til stigning i personaleomkostninger.

### **Beslutning**

Status på både konto 5 og 6 er ikke ændret i forhold til sidste møde.

Øvrig opfølgning udsættes til næste møde.

Medarbejderne udtrykte bekymring i forhold til det vedvarende underskud. Vil blive taget op på næste møde.

### **Bilag**

Senior juli 2025.pdf

Voksen juli 2025.pdf

Økonomi Myndighed konto 6 august 2025

## **Punkt 10: Årshjul 2026**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

5 min BLÅ

Der er udarbejdet årshjul for LokalMED Myndigheds møder i 2026

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Årshjul for 2026 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt. Dog flyttes et af onsdagsmøderne til en anden hverdag.

### **Bilag**

Årshjul LokalMED Myndighed 2026

## **Punkt 11: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min - GRØN

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde? Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 10.12.2025:

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at der tages stilling til om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i Lokal MED noteres.

### **Beslutning**

Valg af AMR i teams.

KLIPS

Mental Sundheds uge 41 - evaluering

Økonomi - opfølgning

## **Punkt 12: Evaluering af mødet**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED evaluerer mødet

### **Beslutning**

Evt. prioritere at røde punkter behandles tidligere på dagsorden.

For kort tid til drøftelser

Godt med forskellig struktur på mødet - stole i rundkreds, drøftelser i små grupper, mulighed for at stå op

Der er ønske om færre punkter - mere tid til hver - risiko for at blive kort for hovedet

Det kan være hårdt for kroppen at sidde uden et bord hele mødet

Forslag om at rokere pladser efter pause

Man kan evt. tage sin kontorstol med

Godt styret

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min.- BLÅ

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Rengøring blev nævnt. Der er behov for en detaljeret opgavebeskrivelse, så man kan tage fat i de konkrete mangler i forhold hertil. Vi har forskellighed i vores irritationsmomenter, som vi skal have opmærksomhed på. Kaffe eller andet skidt i vasken. Krummer på bordet. Kopper der ikke bliver sat i opvaskemaskinen. Opvaskemaskinen, der ikke bliver tømt. Vi har et selv ansvar i forhold til at kigge os tilbage inden vi går - både ved fællesområderne i afdelingen - og på toiletterne.