

# REFERAT LokalMED Vejle Museerne og Stadsarkivet d. 27-02-2025

**Mødedato** Torsdag d. 27. februar 2025 kl. 10:00

**Mødested** Multirummet, Kunstmuseet

**Mødedeltagere** Flemming Hedegaard Larsen, Pernille Schou, Anita Terp, Anne Mette  
Trans, Annemette Lund Rønning, Dorthe Horn Christensen, Klaus  
Risskov Pedersen, Karin Conradsen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Orientering og drøftelse af Årlig arbejdsmiljørapport, herunder Nyt fra AMG.....	5
Forpersonen og næstforpersonen orienterer.....	6
Drøftelse af nye ledelsesværdier.....	7
Drøftelse af delpolitik om Habilitetsproblemer ved nære relationer (vedtaget i HovedMED i 2016)..	8
Status på trivselshandlingsplan.....	9
Fraværsstatistik.....	10
Punkter til kommende møder.....	11
Eventuelt.....	12

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-164-24

## **Resumé**

(Alle - 5 min.)

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden

## **Indstilling**

**Forpersonen indstiller,**

at dagsordenen godkendes

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Alle - 5 min)

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat

### **Indstilling**

**Forpersonen indstiller,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

Godkendt med bemærkning om, at opfølgning på "Delpolitik for krænkende handlinger" er skubbet til næste møde.

# Punkt 3: Orientering og drøftelse af Årlig arbejdsmiljørapport, herunder Nyt fra AMG

81.38.00-P35-164-24

## Resumé

(Alle - 60 min)

Årlig arbejdsmiljødrøftelse, med deltagelse af Arne Løvlund og Karin Conradsen.

## Sagsfremstilling

Ifølge arbejdstilsynet skal der være en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet. Formålet med denne drøftelse er at planlægge samarbejdet for det kommende år og evaluere det arbejdsmiljøarbejde, der er blevet udført siden sidste drøftelse.

Vores årlige arbejdsmiljødrøftelse sker i LokalMED, for at få et bredere input til eventuelle lokale indsatser.

HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser for 2024-2025 kan ses her: [Politik og strategi - Vejle Kommune Intranet](#) og HR's praksis kan ses her: [Politik og strategi - Vejle Kommune Intranet](#)

## Indstilling

### Forpersonen indstiller,

At punktet drøftes

## Beslutning

Anita præsenterede statistik over arbejdsulykker i 2024. Hovedparten skyldes fald eller overbelastning og sker primært i arkæologien.

Der er igangsat flere initiativer for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø i bl.a. Kedelbygningen, hvor der er udfordringer med pladsen. Der er også investeret i hjælpemidler som exoskelet til at aflaste ved udgravninger.

Med hensyn til krænkende handlinger, er det vigtigt at have klare retningslinjer og et kodeks for, hvad der er acceptabel adfærd på vores arbejdsplads. Vejle Kommune har en delpolitik om krænkende handlinger, som vi kan læne os op ad. Krænkende handlinger kan både opstå i interne og eksterne relationer, og på alle niveauer. Krænkende handlinger er en samlebetegnelse for mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og andre krænkelser.

Udvalget drøftede muligheden for at lave et fællesarrangement, hvor hele afdelingen arbejder med krænkende handlinger. Arbejdet skal tage udgangspunkt i fiktive cases og skabe en fælles forståelse for, hvordan sådanne situationer skal håndteres og hvor grænserne er på vores arbejdsplads.

Hvis der er behov for yderligere information eller hjælp, er det vigtigt at medarbejderne melder ind til AMR, TR eller en leder, så der kan tages hånd om udfordringerne.

Husk, at det er vigtigt at handle på situationer, når de opstår, så vi kan skabe et godt arbejdsmiljø for alle. Vi accepterer ikke krænkende handlinger på vores arbejdsplads.

Link til VK intra siden om definitioner og delpolitik på området: [Hvad er krænkende handlinger? - Vejle Kommune Intranet](#)

## Bilag

Delpolitik - krænkende handlinger - mobning, chikane m.m

## **Punkt 4: Forpersonen og næstforpersonen orienterer**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Flemming/Pernille - 10 min)

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Årsplan 2025 for Kultur og Sundhed er undervejs. Den beskriver de overordnede fokuspunkter 2025, og kan findes på intranettet, når den er klar: [Kultur- og sundhedsområdet - Vejle Kommune Intranet](#)

Der er fundet en kandidat til stillingen som kreativ markedsføringskoordinator. Der er efter mødet sendt orientering ud til alle medarbejdere om ansættelsen.

Der er nedsat ansættelsesudvalg til stillingen som formidlingsinspektør og stillingen som formidlings- og publikumsleder. Stillingsopslagene offentliggøres hurtigst muligt, så der forhåbentligt kan ansættes nye kollegaer med opstart 1. maj eller 1. juni.

## **Punkt 5: Drøftelse af nye ledelsesværdier**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Alle 25 min.)

### **Sagsfremstilling**

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

De nye ledelsesværdier er drøftet i HovedMED og efterfølgende FagMED, der ønsker ledelsesværdierne behandlet på LokalMED.

Relevante spørgsmål, der drøftes i LokalMED 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 LokalMED se for sig, at værdierne kan understøtte samtaler om vores attraktive arbejdspladser?

Værdierne er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller,**

at ledelsesværdierne drøftes.

### **Beslutning**

Værdierne blev drøftet.

Enighed om, der ikke er noget i værdierne, man kan være uenig i. Medarbejdersiden påpegede dog, at det kan være svært at se medarbejderperspektivet i dem. Lederne opnår resultater i samarbejde med medarbejderne, hvilket ikke er direkte formuleret i værdierne, men det er implicit.

Det blev drøftet, hvordan værdierne kan formidles til medarbejderne, og det blev besluttet, at ledelsesværdierne vil blive præsenteret på et fælles afdelingsmøde

### **Bilag**

Ledelse med vilje

## **Punkt 6: Drøftelse af delpolitik om Habilitetsproblemer ved nære relationer (vedtaget i HovedMED i 2016)**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Alle - 10 min)

### **Sagsfremstilling**

Vejle kommune har en delpolitik om habilitetsproblemer ved nære relationer. Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af principperne, og hvordan de skal forstås og udmøntes på vores arbejdsplads.

### **Indstilling**

**Forpersonen indstiller,**

at politikken drøftes.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden efterlyser mere præcise retningslinjer end dem, der er beskrevet i den nuværende politik. Generelt er det muligt at ansætte medarbejdere med tætte relationer i samme institution, men ikke i samme afdeling.

Flemming vil formulere retningslinjer, som derefter vil blive indarbejdet i personalehåndbogen.

### **Bilag**

Delpolitik Habilitetsproblemer ved nære relationer

## **Punkt 7: Status på trivselshandlingsplan**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Pernille /Flemming 10 min)

### **Sagsfremstilling**

Der gives en status på arbejdet med trivselshandlingsplanen og "trafiklys-temperaturmåling".

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

At punktet drøftes

### **Beslutning**

Pernille har udarbejdet en trafiklysmåling i form af et spørgeskema, som vil blive sendt til alle medarbejdere forud for næste møde i arbejdsgruppen om "Nærværende og anerkendende ledelse". Spørgsmålene fokuserer udelukkende på nærværende og anerkendende ledelse, som var et af fokuspunkterne i opfølgningen på trivselsmålingen. Flemming vil sende en orienteringsmail til alle inden målingen.

Det er planlagt, at trafiklysmålingen skal udsendes hver anden måned af næstforpersonen i LokalMED. Medarbejderne har mulighed for at tilføje kommentarer, enten anonymt eller med navn. Målingen kan besvares via mobiltelefon.

## **Punkt 8: Fraværsstatistik**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Flemming Hedegaard - 5 min)

### **Sagsfremstilling**

Måltalsrapport eftersendes.

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller,**

At punktet tages til efterretning

### **Beslutning**

Måltallene ligger på nogle områder over gennemsnittet for Vejle kommune. Skyldes kendte langtidssygemeldinger.

Ingen øvrige bemærkninger til fraværsstatistikken.

### **Bilag**

Måltalsrapport.pdf

## **Punkt 9: Punkter til kommende møder**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Alle - 5 min)

Dette punkt er fast, punkter herfra kan overføres som emner til næste møde.

### **Sagsfremstilling**

Emner der kan drøftes:

MUS samtaler

Stresspolitik

Drøftelse af LokalMEDs mødestruktur (opsamling af erfaringer i 2024)

### **Beslutning**

De nævnte emner tages med på næste MED møde i 2025.

## **Punkt 10: Eventuelt**

81.38.00-P35-164-24

### **Resumé**

(Alle - 5 min.)

### **Beslutning**

Intet til punktet.