

REFERAT FagMED Økonomi d. 14-06-2021

Mødedato Mandag d. 14. juni 2021 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 3

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Godkendelse af referat..... | 4 |
| Gensidig orientering fra formand og næstformand..... | 5 |
| Samtaler om de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur..... | 6 |
| Arbejds miljø..... | 8 |
| Den årlige arbejds miljødrøftelse..... | 9 |
| Reboarding post corona..... | 11 |
| fleksibel arbejds stilrettelæggelse..... | 12 |
| Opfølgning på fælles temadag..... | 14 |
| Promovering af FagMED..... | 15 |
| Op- og nedjustering af arbejds tid..... | 16 |
| Opfølgning på Budget 2021..... | 17 |
| Eventuelt..... | 18 |

Punkt 13: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Formanden orienterede om, at punktet 'Status på budget 2022' ikke er med på dagsordenen, da det er så tidligt i processen, at der ikke er nyt at tilføje fra sidste orientering.

Dagsorden godkendt.

Punkt 14: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Referat fra møde d. 2. marts 2021 godkendes.

Referatet kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=133916b0-acc9-4003-b9f6-c85524ae1f6e>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referat godkendt.

Punkt 15: Gensidig orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

- Trivselsmåling
- Nyt fra HovedMED, herunder Whistleblowerordning.

Orientering fra næstformanden

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Opfølgning på trivselsmåling er gennemført i alle afdelinger, og der er udarbejdet handleplaner til det fortsatte arbejde.

Orientering om whistleblowerordning.

HovedMED anbefaler at et eksternt firma kommer til at forestå det.

Medarbejdere der har været ansat indenfor de seneste 5 år, frivillige medarbejdere samt eksterne leverandører kan benytte ordningen.

Mødet i HovedMED er endnu ikke blevet afviklet, og formanden kan derfor ikke give yderligere orientering herfra.

Opfordring til at læse referatet fra HovedMED når denne bliver tilgængelig.

Næstformanden har talt med medarbejdersiden om, at man ønsker at suppleanter deltager i formøderne.

Dette er praksis på FagMED AMO og har også tidligere været praksis i FagMED Ø.

Man blev enige om, at prøve det af i en periode, for at se om det giver værdi.

Kirstine Michaelsen vil sørge for at invitere de to nuværende suppleanter med til formødet på næste møde i FagMED.

Punkt 16: Samtaler om de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur

81.16.00-G01-3-21

Resume

I marts måned blev Strategiplanen vedtaget. Et af initiativer i planen er ”Samtaler om rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur”. Nu sættes næste del af processen i gang. Her skal afdelingerne drøftes hvilke kompetencer og hvilken samarbejdskultur missionen og nøgleordene kalder på.

Sagsfremstilling

I marts måned blev Strategiplanen vedtaget. Et af initiativer i planen er ”Samtaler om rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur”.

På afdelingsmøder i forvaltningen er det gennem de sidste måneder blevet drøftet, hvad mission og nøgleord betyder for arbejdet med kerneopgaven efterfølgende har chefgruppen drøftet inputtene fra møderne.

Nu starter næste del af processen, hvor det i afdelingerne skal drøftes, hvilke kompetencer og hvilken samarbejdskultur missionen og nøgleordene kalder på.

Samtalerne skal munde ud i forslag til initiativer, som kan tages med i arbejdet med Strategiplanen for 2022.

Til brug for arbejdet er der udviklet et spil med samtalekort, som kan anvendes både i fysisk form og digitalt. Ideerne fra møder skal efterfølgende samles op og tages med i det videre arbejde.

Samtalekortene kan ses her:

<file:///vejl.dk/NVK/OKO/%C2%A4Digitalisering%20&%20Analyse/Strategiplanen/index.html>

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning

at FagMED kommer med input til processen

Beslutning

De tilbagemeldinger der kommer fra de forskellige afdelinger, efter samtalerne over samtalekortene, vil blive samlet i et opsamlingsark.

Herefter vil LUT (Strategi & Ledelsesunderstøttelse) kigge ind i om der er noget der går igen og går på tværs, og hvordan vi får samlet op.

Input fra FagMED:

- Godt at blive holdt op på strategiplanen, og på den måde blive nødt til igen, at forholde sig til hvad den handler om.

Man vil blive nødt til at have strategiplanen med på sidelinjen, og på den måde vil den blive holdt i live.

- Der blev spurgt ind hvordan processen kommer til at fungere i praksis.

Alt materialet sendes ud samlet til den enkelte afdeling, men der er plads til at bruge materialet forskelligt.

Nogle steder vil man måske vælge at bruge kortene i 1:1 samtaler, andre steder teammøder, afsnitmøder eller afdelingsmøder.

Kortene kan deles op i kategorier, man behøver ikke at gennemgå alle kortene på én gang, men kan vælge i stedet at fokusere på en kategori.

- Nogle af kortene bliver svære at koble op på kompetencer, og vil måske mere handle om handlinger end kompetencer.

Kortene er ikke udelukkende, de skal blot understøtte og kickstarte samtalerne.
Hvis der er et kort man ikke synes man kan svare på, kan man blot trække et nyt kort.

- Relevant at snakke om hvordan man understøtter strategien med kompetencer og eventuel kompetenceudvikling.

Opfordring fra formanden til at FagMED bakker op om processen.

Punkt 17: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Sygefravær:

Fraværstatistik drøftes.

Orientering fra arbejdsmiljøgruppen:

Referat fra møde den 1. juni 2021 kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3De9d16727-6bc1-472c-9ab9-5f78e39575c1>

Formanden indstiller,

at orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen tages til efterretning.

at fraværstatistikken drøftes.

Beslutning

Det blev bemærket, at det ikke fremgår hvornår fraværet på fraværstatistikken er fra.
Det er fravær trukket på indeværende år.

Det blev bemærket, at måltals-rapporten ikke var med som bilag.
Måltalsrapporten er ikke blevet medtaget som bilag, da HR har valgt at sætte arbejdet med måltal i stå indtil vi er helt tilbagevendt fra hjemsendelsen.

Ingen kommentarer til fraværstatistikken.

Jacob Saxeskov fortalte om Arbejdsmiljøgruppens seneste møde:

- AMG har valgt at udsætte rundring til august/september, hvor alle er tilbagevendt, både for at gennemgå de fysiske rammer efter flytningen, og for at alle kan få sat ansigt på de nye arbejdsmiljørepræsentanter.
- AMG stopper med at udarbejde den fast tilbagevendende ledelsesevaluering af målsætninger. HR har anbefalet at AMG i stedet skaber fokus på nogle fælles målsætninger.
- Næste møde i AMG vil blive afholdt som en temadag med fokus på den gode tilbagekomst og fælles målsætninger.
- Der er blevet lavet APV i printcentret efter de har fået ny printmaskine.
- Der har ikke været indberettet nogen arbejdsulykker i 2021
- Opfølgning på trivselsmålingen er gennemført i alle afdelinger.
- AMG har valgt at afvente og se om støjgenerne på gangarealerne stadig er der og om de er de samme når alle er vendt tilbage.
- Alle afdelinger har fundet en måde at styre de 20% og 50% tilstedeværelse.

Bilag

Fravær med underafdelinger FagMED Ø

Punkt 18: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-21

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR & Løn har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

I forbindelse med gennemgang af Trivselsmålingen i FagMED Økonomi på mødet den 2. marts 2021, gjorde Thrine Nørgaard opmærksom på følgende indsatsområder, som værende relevante for FagMED Økonomi:

- Tillid & Retfærdighed
- Følelsesmæssige krav
- Covid-19 - ny kultur
- Ny struktur

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2020

Slides Arbejdsmiljøberetning 2020 - HovedMED 26.2.

Punkt 19: Reboarding post corona

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

En drøftelse af hvordan vi kommer godt tilbage til kontoret og arbejdspladsen efter lang tids hjemsendelse. HovedMED og styregruppen for Faglig stolthed vil gerne understøtte og evt. medfinansiere konkrete tiltag, som fagområderne ønsker at igangsætte i denne proces. Derfor opfordres alle FagMED til, med udgangspunkt i kerneopgaven, at drøfte:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Tilbagemeldingerne fra FagMED på disse 2 spørgsmål vil blive koblet sammen med de øvrige fagområders drøftelser. Der vil givet være mange temaer, der er ens på tværs af Vejle Kommune eller sammenlignelige områder. Styregruppen for Faglig stolthed vil efterfølgende drøfte, hvilke konkrete tiltag, de evt. vil understøtte

HovedMED / styregruppen for Faglig stolthed vil gerne have et svar tilbage senest 1. juli.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Spørgsmålene blander sig sammen med pkt. 20.

FagMED ønsker fokus på sociale arrangementer og gerne fest. Mange nye medarbejdere der ikke har mødt sine kollegaer endnu. Kunne f.eks. være en tour de chambre for at møde hinanden, se hinanden igen og komme rundt til hinandens nye placeringer.

Hvad er forventningerne til medarbejderne?

Er det okay at nogle skal indkøres i den nye hverdag eller er det fuld skrald lige så snart vi må have 100% tilstedeværelse?

Der vil uundgåeligt være en overgangsfase, da vi fra d.d. kan møde 50% og fra 1. august 100%.

Vi har forskellige behov, ved utryghed skal man vende det med sin leder.

Punkt 20: fleksibel arbejdstilrettelæggelse

81.16.00-G01-5-21

Resume

Chefgruppen har på baggrund af opsamlingerne fra samtaler om tilbagevenden efter corona og kommunens delpolitik om tilstedeværelse: udarbejdet ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag.

Sagsfremstilling

Chefgruppen har på baggrund af opsamlingerne fra samtaler om tilbagevenden efter corona i afdelingerne haft flere drøftelser af, hvordan vi alle vender godt tilbage til en mere normal dagligdag efter corona. Et af emnerne, som har fyldt meget i tilbagemeldingerne, er hjemmearbejde.

På baggrund af kommunens delpolitik om tilstedeværelse: <https://vkintra.vejle.dk/media/mu0n205e/delpolitik-tilstedev%C3%A6relse.pdf> har chefgruppen derfor udarbejdet følgende ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag:

- I Ø&A er der er høj grad af fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet, dog altid med udgangspunkt i den bedste løsning af opgaven og trivslen på arbejdspladsen
- I Ø&A løses mange forskelligartede opgaver, og derfor kan fleksibiliteten opleves og være forskellig på tværs af forvaltningen
- I Ø&A bruger vi hjemmearbejde, som en del af fleksibiliteten, men vi prioriterer det fysisk fremmøde, som en del af arbejdet med udvikling af forvaltningens kultur og det faglige samarbejde
- Det er lederens og medarbejdernes ansvar at sikre, at fleksibiliteten altid understøtter opgaveløsningen, herunder både fleksibiliteten for den enkelte, men også at sikre teamet som fælles enhed, hvor videndeling, koordination og synergier udnyttes
- Det er ledernes opgave at sikre, at fleksibiliteten understøtter den fælles kultur og opbygning af den sociale kapital i afdelingerne
- Medarbejderne oplever værdien af hjemmearbejde forskelligt og det skal være muligt, at tage individuelle hensyn

Formanden indstiller,

at Fag Med drøfter principperne for hjemmearbejde

Beslutning

Der er tale om flere mentale turn arounds.

Før var vi vant til mødepligt og aftale om en hjemmearbejdsdag, så skulle vi arbejde hjemmefra og aftale fremmøde. Efter lang tids ændrede forhold er vores vaner ændrede.

Det har givet læring på godt og ondt.

Mange har oplevet muligheden for bedre fordybelse, bedre effektivitet og mere ro.

Imens har mange manglet sparring, vidensdeling og det sociale.

Der er eksempler på nogle der har haft det meget svært og nogle der har haft det fantastisk under hjemsendelsen.

Chefgruppen vil gerne undgå fastlåste rammer og regler, og har derfor valgt at arbejde med principper.

Man ønsker at holde fast i fleksibiliteten, men der er ikke en one size fits all.

Tilstedeværelsespolitikken er rammen.

Fleksibiliteten kan være forskellig fra kontor til kontor.

Aftaler om hjemmearbejde skal tage udgangspunkt i opgaverne.

Opgaverne afgør om man arbejder hjemme og ikke hvad man gerne vil nå derhjemme.

Planen er vi alle kommer tilbage. Vi prioriterer at vi er fysisk sammen.

Der sker noget med teams når man sidder hjemme. Hvis ikke du allerede har skabt gode relationer kan det være svært at være hjemme.

Synergi, vidensdeling og sparring går tabt i mange tilfælde.

FagMEDs bemærkninger:

- Nogle har haft fremmøde hele tiden, så forandringen er ikke stor.
- Nogle er kommet i en ny afdeling og har fået nye kollegaer, dermed er det blevet mere vigtigt at komme tilbage og at være fysisk sammen med sine nye kollegaer.
- En afdeling har oplevet at alle har været glade for at arbejde hjemme og oplever at være mere effektive. Nogle har opgaver hvor det sagtens kan lade sig gøre at arbejde hjemme. For specialister som er svære at rekruttere og har en del transport, kan det gøre en stor forskel hvis man kan tilbyde hjemmearbejde.

Ledelsesopgaven er jo at se på det kollektive og ikke det individuelle, og også på det langsigtede.

Under hjemsendelsen har man kunnet se, at arbejdspladser hvor man har arbejdet sammen i lang tid og kender hinanden godt, er det gået bedst.

Problemet er at man bliver ikke ved med at kende hinanden rigtigt godt, og have et såkaldt socialt fedtlag at tære på. Det kræver fremmøde og især for nyansatte.

Det kan desuden stille medarbejdere ulige, ganske enkelt fordi man ved fremmøde vil opfange flere ting der bliver talt om, og dermed kan blive bedre stillet på vidensfronten.

Det bliver ikke en mulighed at have en fast hjemmearbejdsdag, det er noget der skal vurderes og afgøres i HR, og det sker kun i meget sjældne tilfælde jf. tilstedeværelsespolitikken..

Punkt 21: Opfølgning på fælles temadag

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

FagMED Ækonomi og FagMED Arbejdsmarked holdt d. 17. maj 2021 en fælles temadag.

Det overordnede tema var 'Den gode dialog'

Første halvdel af temadagen havde Kristine Schou fra Koncern HR & Løn oplæg om rammer og roller i FagMED.

Anden halvdel af temadagen havde Malene Priess Lassen fra Koncern HR & Løn oplæg om Tillid & Retfærdighed.

Slides fra dagen er vedlagt som bilag.

Evaluering af temadagens forløb og indhold.

Formanden indstiller,

at temadagens forløb og indhold evalueres.

Beslutning

Der var enighed om at det var et godt arrangement.

FagMED vil gerne have det på arbejdsjulets kalender, ikke bare for at mødes, men for at få noget ud af det.

Det virkede godt at man var i oplægsrummet sammen med FagMED AMO, men at drøftelserne var individuelle.

En bemærkning til temaet Tillid og retfærdighed

Udfald på Tillid til opgavefordelingen kommer igen ved alle trivselsmølinger.

Enten bør det spørgsmål tages ud af trivselsmølingen eller også skal der arbejdes på at man har samme forståelse af hvad der er retfærdig opgavefordeling.

Formanden vil bringe den feedback på trivselsmølingen videre fra FagMED til HR.

Bilag

Fælles Temadag rammer for FagMED

Fælles temadag tillid og retfærdighed

Punkt 22: Promovering af FagMED

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Ved FagMED Økonomis gruppedrøftelse ifm. fælles temadag d. 17. maj 2021 blev det besluttet at drøfte yderligere hvordan FagMED Økonomi kan være med til at brede FagMED Økonomis arbejde ud til alle medarbejdere, og dermed gøre arbejdet med levende og repræsentativt.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Næstformanden præsenterede sagen.

Hvis FagMEDs arbejde skal give mening, skal der gøres opmærksom på det.

Der blev talt om hvilke afdelinger og afsnit der ikke er repræsenteret i FagMED Ø.

FagMED vil lave en opdeling, så nogle tager ansvaret for at inddrage de afsnit der ikke er repræsenteret.

Ledelsessiden oplever en del afbud til møderne, hvilket også gør repræsentationen mindre.

Forslag om at FagMED laver et reklamefremstød. F.eks. en video eller noget billedmateriale, hvor FagMED præsenterer sig selv og fortæller om sit arbejde.

Ved udsendelse af det kommende referat vil det blive sendt ud til alle.

Punkt 23: Op- og nedjustering af arbejdstid

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

FagMED ønsker en drøftelse af principperne for normtid, og hvordan disse bruges når en medarbejder ønsker ændringer i sin normtid.

Ofte kan muligheder og behov ændre sig gennem arbejdslivet, så der i en periode er behov for at nedjustere på arbejdstiden, for at kunne imødekomme behov på hjemmefronten.

Formanden indstiller,

at sagen fremlægges og drøftes.

Beslutning

Lene Jellesen præsenterede sagen.

Der opleves forskel på mulighederne for at gå op og ned i tid i de enkelte afdelinger.

Nogle kan let gå ned i tid mens andre skal have en virkeligt god grund og kan kun gå ned i tid i en begrænset periode.

Oplever ikke at det er svært at gå op i tid, så hvis man havde en fleksibel tilgang ville det hele gå op, selvom man lader medarbejdere gå ned i tid.

Det er samme principper der gør sig gældende som i drøftelsen om hjemmearbejde.

Opgaverne afgør om det kan lade sig gøre, så det vil altid kræve en individuel vurdering.

Hvis en medarbejder har et opgaveområde der skal rykkes på, kan det være svært at love vedkommende at kunne gå ned i tid.

Til gengæld kan et andet område være mindre presset, eller indeholde andre muligheder for at dække opgaverne.

Oplevelsen er anderledes for medarbejdersiden, her oplever man ikke en individuel vurdering.

Desuden hvis nogle ønsker at gå op i tid, vil det gå op hvis en anden går tilsvarende ned i tid.

Ledelsessiden bliver nødt til at tænke kollektivt og ikke individuelt.

Hvis man lader en medarbejder gå ned i tid, vil det presse de andre medarbejders opgaveportefølje.

Vi skal ikke forvente færre opgaver

Fem-syv timer ned i tid er måske ikke så meget på en uge men på et år er det ret mange timer, som man fjerner fra opgaverne.

Hvis ikke man har en medarbejder der kan både gå op i tid og dække de opgaver der er tilovers, vil det være næsten umuligt at rekruttere til de overskydende timer.

Desuden kan en medarbejder på deltid altid bede om at gå op i tid, hvor skal man så pludseligt skaffe de timer?

Og hvis deltidsstillingen skal genbesættes på et tidspunkt vil rekrutteringen formentligt være sværere, da der er færre der søger deltid. (Find statistik)

Vi kan ikke gøre det ens for alle, det vil altid være afhængigt af opgaverne.

Punkt 24: Opfølgning på Budget 2021

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

I forlængelse af etableringen af den nye struktur i Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen gives en orientering om forudsætningerne for budgettet i de nye områder, herunder opfølgningen pr. marts 2021.

Vedtagne besparelser og reduktioner er håndteret og indarbejdet i budgettet og der forventes rammeoverholdelse.

Chefgruppen arbejder med en tværgående tilgang til opgaveløsningen i Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen og prioriteringer på tværs. Chefgruppen vil gerne arbejde med investeringer, der kan give afkast til senere disponering eller håndtering af fremtidige besparelser og effektiviseringer.

Chefgruppen har i 2021 et engangsbeløb svarende til overførslen fra 2020 til disponeringer i 2021.

Chefgruppen har disponeret midler til:

- Udbud og Strategi - ekstra medarbejder i ½ år
- IT og Digitalisering - udvikling af power-apps
- Økonomi & Controlling – ansættelse af ekstra medarbejder i en overgangsperiode frem mod 2023, hvor en stilling udfases og der afleveres en stilling
- Ombygning af kontorer

Stillingen i Økonomi & Controlling er et eksempel på den nye måde at arbejde med investeringer, der skal give et afkast til fælles disposition i chefgruppen.

Der gives en ligeledes en orientering om chefgruppens beslutninger omkring:

- Øvrige økonomiske prioriteringer i forhold til budget 2021
- Retningslinjer for afholdelse af festligheder ved jubilæer og fratrædelser mv.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Herefter fulgte en snak om hvordan den nuværende økonomioversigt skal læses ift. den gamle oversigt.

Ingen kommentarer til retningslinjer om festligheder ved jubilæer og fratrædelser.

Bilag

Overblik økonomi til FagMed

Retningslinjer for afholdelse af festligheder ved jubilæer og fratrædelse 2021.docx

Punkt 25: Eventuelt

81.38.00-P35-21-11

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Som opfølgning på sidste møde i FagMED, kunne formanden nævne at referater fra MUS-samtaler har været drøftet igen i chefgruppen.

Chefgruppen følger HRs anvisninger om at kompetenceudviklingsplanen journaliseres for alle medarbejdere. Selve MUS skemaet journaliseres ikke.

Ingen yderligere bemærkninger til Eventuelt.

Fraværende: Kennet Engel, Mette Brandt Sørensen, Flemming Wagner og Ida Lindstrøm Hansen