

REFERAT FagMED Økonomi d. 30-09-2021

Mødedato Torsdag d. 30. september 2021 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1

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
MED-uddannelsesmidler.....	8
Kommende MUS-samtaler.....	9
Arbejds miljø.....	10
Vaccination.....	11
Drøftelse af indførelse af røgfri arbejdsplads.....	12
Personaleredegørelsen.....	14
Sociale arrangementer post corona.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 26: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Formanden bemærkede at hun er klar over, at dagsordenen er kommet sent ud denne gang. Dagsordenen vil blive sendt ud rettidigt fremover.

Til stede: Sarah, Lone, Mette, Kennet, Danijel og Flemming.

Fraværende: Lene, Ida og Jacob

Punkt 27: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Referat fra ordinært møde i FagMED Økonomi d. 14. juni 2021

Referatet kan læses på dagsordener-intern.vejle.dk

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referat godkendt.

Punkt 28: Gensidig orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Formanden:

- Orientering fra HovedMED
- Orientering om ny Arbejdsmiljørepræsentant/FagMED-medlem

Næstformanden:

- Vakant medarbejderrepræsentantplads for AC

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden:

- Danijel blev budt velkommen som ny AMR i FagMED.
- Orientering om konsulentstilling i Strategi & Ledelse.
- Opfordring til at læse referatet fra HovedMED, da formanden blev forhindret i at deltage i en del af sidste møde i HovedMED.
Der var bl.a. orientering om Whistleblowerordningen og vanvidskørsel i kommunens biler.

Næstformanden:

AC'ernes organisationer er opmærksomme på, at der skal findes en ny medarbejderrepræsentant i stedet for Mette Brandt.

Punkt 29: Samtaler om de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

I Strategiplanen for 2021 er et af sigtepunkterne " Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur". Chefgruppen har derfor besluttet, at 2021 er samtalens år, hvor medarbejderne får mulighed for at drøfte og give input til, hvilke kompetencer og hvilken kultur den ny mission kalder på. Samtalerne skal munde ud i forslag til initiativer, som kan tages med i arbejdet med Strategiplanen for 2022.

Afdelingerne i Økonomi er allerede godt i gang med arbejdet med Dialogkortene. Digitalisering og IT holdt temadag den 20. august, hvor der blandt andet blev arbejdet med dialogkortene. I Økonomi & Controlling arbejdes med dialogkortene på afsnitmøder og i Strategi & Udbud afholdtes temadag den 21. september, hvor der vil også vil blive arbejdet med dialogkortene.

Processen forventes gennemført inden den 5. oktober.

Det drøftes hvordan man har oplevet processen indtil videre.

FagMED indstiller,

at FagMED drøfter processen.

Beslutning

Status er at alle har været i gang med drøftelserne.

Arbejdsmarkedsområdet er ikke nået lige så langt i processen pga. organisationsændringer har strukket sig over længere tid, end ved Økonomi.

Drøftelserne - baseret på samtalekortene - skal være med til at give chefgruppen indsigt hvad medarbejderne synes er vigtigt.

Medarbejderne har muligheden for at pege på nogle vigtige temaer, som der kan arbejdes videre med.

Resultatet af de enkelte drøftelser bliver sendt til Anne Dyrberg (chefkonsulent i Strategi & Ledelse) senest 5. oktober, Anne samler herefter sammen.

Efterfølgende skal Chefgruppen kigge på om der er sammenfald, og hvilke bidrag der eventuelt kan tages med videre i eller blot være med til at præge Strategiplanen for 2022.

Formanden glæder sig til at kigge ind i det

Det blev bemærket at mange drøftelser, naturligt vil bære præg af, at man arbejder på et specifikt område og med bestemte opgaver.

Hvis der kommer bidrag som er meget specifikt relevante på afdelingsniveau, kommer de ikke med i Strategiplanen, som er meget overordnet.

Et sådan bidrag kan dog stadig blive brugt på afdelingsniveau til det videre arbejde med at implementere strategiplanen.

Der blev spurgt ind til om man har overvejet at arbejde med to strategiplaner, når nu Økonomi og Arbejdsmarked er to meget forskellige områder.

Det er et klart ønske fra formandens og chefgruppens side, at vi ser os selv som en samlet forvaltning.

Der arbejdes bevidst med, at få strategiplanen til at rumme begge områder i en samlet plan.

Det blev bemærket, at resultater ikke kan måles på kulturen.

Det er formanden enig i, men mener imens at man kan sætte rammerne for og fodre kulturen.

F.eks. er fokus på feedback et forsøg på at præge kulturen, ved at gøre det synligt at her i forvaltningen giver vi feedback.

Ledelsen har ikke nogen interesse i, at dele op i en rigtig og forkert kultur, og vi skal passe på med ikke at dømmes hinanden eller konkurrere med hinanden i forhold til kulturen.

Der blev givet ros til chefen for Digitalisering & IT, fordi han kigger forbi de forskellige i sin afdeling. Han tager sig tiden til at hilse på, og også at tage en snak når det passer ind. Det har en god indvirkning på arbejdsmiljøet og sammenhængskraften i den nyligt sammensatte afdeling.

I forhold til arrangementet om Feedback, blev der spurgt hvorfor den enkelte skulle sætte sig ved dem man arbejder sammen med, i stedet for at blande afdelingerne.

Fokus var på at man kunne lave gruppearbejde, sammen med de mennesker man arbejder sammen med, så den enkelte kunne tage de nye indsigter med sig tilbage i sit arbejde.

Idet at det er blevet italesat og drøftet sammen med ens kollegaer og nærmeste leder, kan være med til at skabe legitimitet for at give feedback.

Punkt 30: MED-uddannelsesmidler

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Alle medlemmer af MED-udvalg har ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktions år. Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDuddannelsen (Grund-, Samarbejds- og MIBmodul) er afsluttet, dog tidligst et år efter valget/udpegningen.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - vkintra.vejle.dk/page38922.aspx

HR anbefaler fælles kursusaktiviteter for hele MED-udvalget, i stedet for individuelle kurser til hver enkelt medlem.

De foregående år er FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarked gået sammen om at arrangere en fælles temadag. I 2019 var temaet Mobning, i 2020 var temaet Psykologisk Tryghed, i 2021 var temaet Tillid og Retfærdighed.

Der ønskes en drøftelse af om FagMED Økonomi igen i 2022 ønsker at anvende midlerne til et arrangement sammen med FagMED AMO.

Formanden indstiller,

at brugen af MED-uddannelsesmidler drøftes.

Beslutning

FagMED AMO har ønsket at slå sig sammen med FagMED Økonomi, det blev besluttet ved deres møde i FagMED d. 28. september.

FagMED Ø oplevede det som en rigtig god dag sidst, og vil gerne tilslutte sig.

Det er en god måde at danne relationer på tværs og få indsigt i og inspiration fra de drøftelser der foregår i FagMED AMO.

Der vil blive holdt et møde mellem formanden og de to næstformænd, hvor temaer for dagen drøftes. Hvis man har ideer og input til dagen, skal man derfor henvende dem til næstformanden.

Punkt 31: Kommende MUS-samtaler

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

MUS-samtaler

I Økonomi og Arbejdsmarkedsforvaltningen har der været tradition for at alle MUS-samtaler skulle gennemføres i 4. kvartal. Chefgruppen har imidlertid ønsket, at skabe bedre rammer for gode MUS-samtaler. Det er derfor besluttet, at MUS-samtaler fremover skal gennemføres enten i 4. eller 1. kvartal.

Indsatsområder

Hvert år drøftes det i FagMED hvilke indsatsområder der skal gennemføres for årets MUS-samtaler.

De indsatsområder FagMED beslutter at forvaltningen skal have fokus på ifm. MUS-samtaler, vil blive skrevet ind i MUS-skemaet.

Formanden indstiller,

- at orientering om ændret MUS-periode tages til efterretning.
- at indsatsområder drøftes.
- at det besluttet hvilke indsatsområder de kommende MUS-samtaler skal tage udgangspunkt i.

Beslutning

Det er besluttet i chefgruppen, at der fremover kan gennemføres MUS-samtaler i 4. og 1. kvartal. Dette er særligt for at imødekomme ledere med stort ledelsesspænd.

Indsatsområder

Chefgruppen har et ønske om at indsatsområdet bliver 'De rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur'. På den måde skabes der en genkendelig rød tråd mellem Strategiplanen, samtalerne ved dialogkort og MUS-samtalerne. Og det vil give muligheden for at se ind i sigtepunktet både som gruppe og individuelt.

Der blev drøftet opfølgning på MUS.

Kompetenceplanen journaliseres på den enkeltes p-mappe.

Hvis der er indgået en aftale ifm. MUS, og der ikke følges op fra ledelsens side, må man tage den op igen som medarbejder for at minde om den aftale der er indgået.

Der blev ytret ønske om, at medarbejderne får bedre kendskab til ledelsens forventninger til fremtiden.

Strategiplanen fortæller en del om ledelsens forventninger til fremtiden, f.eks. vi vil gerne være mere datadrevne, grønnere osv.

Det er den fremtid ledelsen ser ind i. Hvis man ønsker det oversat til sig eget specifikke arbejdsområde, skal man tale med sin nærmeste leder for at få det specificeret.

Der blev spurgt om man kan tage sin koordinator med til en MUS-samtale, hvis koordinatoren er den person der er bedst inde en medarbejders udvikling.

Der bør være et fortroligt rum ved en MUS-samtale, og MUS-samtalen er den personaleansvarliges ansvar.

En MUS-samtale foregår derfor mellem medarbejderen og den leder der har personaleansvaret.

Hvis det skønnes nødvendigt kan man overveje, at supplere MUS-samtalen med en GRUS-samtale, hvor hele holdet og koordinatoren inviteres med.

Desuden er der altid mulighed for løbende, at tale med sin koordinator, når der i det daglige opstår behov herfor.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at MUS-skemaet bruges til MUS-samtalerne, da det er ud fra dette skema at den enkelte medarbejder forbereder sig.

Punkt 32: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

- Fraværstatistik for indeværende år drøftes.

- Orientering fra Arbejdsmiljøgruppen.

Referat fra møde i Arbejdsmiljøgruppens seneste møde d. 20. september 2021 kan læses på dagsordener-intern.vejle.dk.

Formanden indstiller,

at fraværstatistikken drøftes.

at orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen tages til efterretning.

Beslutning

Fraværet er stigende i takt med at Danmark er åbnet mere og mere op, men er stadig lavere end 2019.

Økonomi & Controlling er gule på måltalsrapporten, og dette skyldes flere langtidssygemeldinger på én gang.

Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen:

Danijel er blevet budt velkommen i AMG.

Det er aftalt at runderinger gøres færdig inden næste møde i AMG.

Flemming har talt med HR om, at de handleplaner der laves på baggrund af runderinger og APV lægges i SafetyNet, så der er ensartet og korrekt opbevaring af disse.

AMG har talt om, at man håber at der holdes fast i, at man arbejder hjemmefra hvis man har symptomer men ikke er for syg til at arbejde. Det er en vigtig læring der er kommet ud af den lange hjemsendelse, at man generelt undgår meget smitte hvis man ikke dukker op med symptomer.

Der er skabt en anden accept af/forståelse for at man bliver hjemme/arbejder hjemmefra for ikke at smitte.

Selvfølgelig vigtigt at huske, at hvis man er syg så er man syg, så er der udelukkende tale om de situationer hvor man føler sig frisk nok til at arbejde men har symptomer.

AMG har fået sat skilte op på mødegangen, skiltene henviser til muteboxen hvis man har brug for at tale i telefon. Dette er oprindeligt båret op fra FagMED Ø.

I AMG har man talt om at der måske kunne laves lignende nudging på andre gangarealer, for at undgå unødvendig støj.

Det blev også drøftet i AMG, at hvis man oplever at det er svært at koncentrere sig pga. støj fra gangarealerne, er det legalt at lukke døren. Man har aftalt i AMG at man får lavet små dørskilte med teksten 'Kom bare ind', som kan udleveres til dem der har brug for det.

Det blev bemærket at man skal passe på med ikke at overskilte, så folk bliver blinde på budskaberne.

Bilag

Fravaer FagMED Ø 15092021

Måltalsrapport FagMED Ø 16092021

Punkt 33: Vaccination

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Det forventes, at influenzasæsonen i vinteren 2021/22 vil ramme hårdere end normalt, som en følge af den manglende influenzasæson i sidste vinter.

Corona restriktionerne har gjort at langt færre er blevet udsat for influenzasmitte, og det kan have svækket manges immunforsvar mod influenza.

Direktionen i Vejle Kommune har derfor besluttet, at tilbyde alle medarbejdere en gratis influenza vaccination i vinteren 2021/22.

Yderligere information vil blive offentliggjort på VKintra når tid er.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Direktionen har besluttet at alle ansatte, som ikke er omfattet af regionernes tilbud, tilbydes en gratis influenzavaccine i efteråret 2021.

Man skal selv sørge for vaccinen ved apoteket, og efterfølgende kan man få pengene refunderet.

Alle medarbejdere vil blive orienteret yderligere via sin e-boks.

Punkt 34: Drøftelse af indførelse af røgfri arbejdsplads

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Den 2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at vi skulle have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021. I forbindelse med målsætningen om at have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021, blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken om røg skulle evalueres i foråret 2021. Evalueringen blev drøftet på HovedMEDs møde 17. juni 2021, se bilag.

Formålet med delpolitikken om røg og Vejle Kommunes hensigtserklæring, er at Vejle Kommune:

- vil sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med fokus på sundhedsfremme og forebyggelse.
- ønsker at bidrage til, at man som ansat kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden at skulle udsættes for unødigt passiv røg.
- ønsker at medarbejdere i Vejle Kommune er vi rollemodeller for borgerne især for børn og unge.

På baggrund af drøftelsen i HovedMED, beder HovedMED alle FagMED og LokalMED om at drøfte muligheden for at indføre røgfri arbejdstid, jf. "Delpolitik om røg".

Formanden indstiller,

at FagMED Økonomi drøfter muligheden for at indføre røgfri arbejdstid, jf. "Delpolitik om røg".

Beslutning

8% af vores arbejdspladser er røgfri i Ø&A, hvilket er relativt lavt i sammenligning med de andre forvaltninger.

Det er vigtigt at det står helt klart, at den her drøftelse tager udgangspunkt i sundhed, ikke i arbejdstid. Hvordan man får rygepauser til at passe med arbejdstid drøfter man med sin leder. Denne her drøftelse skal tage udgangspunkt i, hvilken arbejdsplads vi gerne vil være.

Repræsentant fra IT fortalte at 4 ud af 37 medarbejdere i afdelingen er rygere, og adspurgt mener disse ikke, at røgfri arbejdstid ville gøre, at de stopper med at ryge. De kunne derimod frygte, at det ville påvirke arbejdsmiljøet negativt, da længere tidsrum uden rygning kan forårsage humørsvingninger og irritation.

I Forsikring & Administration har man ingen rygere, men man oplever at der bliver røget en del ude foran deres vinduer, hvilket gør at røgen kommer ind hvis de har åbne vinduer. Så man kunne ønske at det måske blev mere styret hvor man står og ryger.

Der blev udtrykt bekymring for, at et forbud vil virke meget styrende. Og når det er en drøftelse med sundhedsperspektiv, hvad er det næste så? At man ikke må drikke cola eller få smør på brødet i arbejdstiden.

Det kunne være interessant at kigge på, hvad man gjorde da man tidligere forbød indendørs rygning. Man tog det trinvist, først indførte man røgfrit kontor, så røgfri gange, så røgfri trappeopgange og til sidst røgfrit indemiljø.

Formanden er enig i, at vi måske ikke er der hvor vi er klar til at indføre røgfri arbejdstid, men vi vil gerne bevæge os hen imod at blive røgfri.

Forslag om at vi finder ud af hvordan andre er lykkedes med det, og få nogle konkrete eksempler, gerne sammenlignelige administrative arbejdspladser i Kommunen.

Det kan være vi kan starte med nudging, og fokus på den hjælp man kan få - f.eks. er der gratis rygestopkurser til Vejle Kommunes medarbejdere.

Alle er enige i at det er en god idé at vi flytter os i forvaltningen, og ikke bare lader være med at gøre noget.

Bilag

Røgfri arbejdstid - Medvirkendes bemærkninger

Røgfri arbejdstid - HR's redegørelse for undersøgelse

HovedMED pkt. 29 Drøftelse og beslutning

Delpolitik om røg - røgfri arbejdstid

Byråd 2019 pkt. 197 vedtagelse af Delpolitik_om_røg

Punkt 35: Personaleredegørelsen

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

HR redegørelsen viser en række data på HR området, data, der viser en stabil udvikling, men som også skal tages med det forbehold, at 2020 var et meget anderledes år.

Det, der fylder mest lige nu er rekruttering. På visse områder er der store udfordringer, og vi skal alle gøre os umage med at tale kommunen op som arbejdsplads.

Sygefraværet excl. Coronafravær er faldet i Vejle kommune og i kommunerne som helhed. Det er især Dagtilbud, der har haft fravær grundet corona, men de har også haft åbent siden 13. april 2020 og var således kun lukket ned i knap 5 uger, og havde ikke i samme grad som døgnområdet værnemidler og blev også vaccineret på lige fod med øvrige.

I Økonomi & Arbejdsmarked er sygefraværet faldet fra 4,2% til 2,64%, hvilket nok til dels skyldes en lang hjemsendelse.

Antal ansatte udvikler sig stabilt. I Økonomi & Arbejdsmarked er der dog sket et fald på 21 personer fra 2019 – 2020.

Ledelsesspændet i Økonomi befinder sig i spændet 16,3 – 27,2 ansatte pr. leder og dermed på et acceptabelt niveau. ,

Personaleomsætningen er faldet fra 10,1 til 9,7, hvilket er fint i forlængelse af de organisatoriske ændringer, der er foretaget det seneste 1½ år.

Der er generelt en høj grad af arbejdsglæde i Vejle Kommune og også i Økonomi. Arbejdsglæden er lidt større end stoltheden over ens arbejdsplads, hvilket er en drøftelse værd, også set i lyset af rekrutteringsudfordringer.

Delpolitikken Ny tilstedeværelse er med i HR Redegørelsen. Status på hjemmearbejde pt er, at Koncern HR er i drøftelser med de faglige organisationer om en aftale om mulighed for hjemmearbejde i et eller andet omfang.

Økonomi & Arbejdsmarked har i 2020 haft 3 arbejdsulykker.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Da tilstedeværelsespolitikken og hjemmearbejde har fyldt meget i FagMEDs drøftelser, gjorde formanden særligt opmærksom på det, at HR er i dialog med de faglige organisationer, om muligheden for at indføre mere hjemmearbejde uden de udvidede hjemmearbejdskrav.

Hvis det lykkes kan det give den enkelte leder et bedre spillerum i forhold til at bruge principperne om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og beslutte om en medarbejder kan arbejde hjemmefra, hvis det gavner en opgave.

Bilag

HR Redegørelse 2021.pdf

Punkt 36: Sociale arrangementer post corona

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet de tilbagemeldinger der er kommet fra Vejle Kommunes FagMED i forbindelse med, at der igen skal etableres en ny hverdag efter 1,5 år med COVID-19 og hjemsendelser. Se bilag for alle temaer Faglig Stolthed arbejder videre med.

Behovet for sociale arrangementer er gået igen i de fleste tilbagemeldinger, og 'Faglig Stolthed' vil derfor tilbyde hvert FagMED 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. Beløbet til arrangementet står til rådighed i indeværende år.

FagMED bedes drøfte hvordan pengene ønskes anvendt.

Formanden indstiller,

at det drøftes hvordan FagMED ønsker at anvende midlerne fra Faglig Stolthed.

Beslutning

Arrangementet ved Vingsted Mølle i september kostede 15.000 kr.
Der er 35.000 kr. som FagMED kan lave et arrangement for i indeværende år.

FagMEDs ideer:

- arrangement med inspirationsforedrag eller underholdning i musikteatret.
- fælles aktivitet
- besøg i LEGOhouse
- julearrangement med gløgg og æbleskiver
- Juletræsarrangement

Arbejdsgruppe blev nedsat: Lone, Mette, Kennet og Kirstine.
Flemming meldte sig som 'arbejdshest' til hvis der skulle blive brug for det.

Bilag

Tilbagemelding fra Styregruppen Faglig Stolthed

Punkt 37: Eventuelt

81.38.00-P35-21-11

Beslutning

Ændringer i stillinger

FagMED vil gerne inddrages lidt før, når der er ændringer i stillinger, såsom de seneste konsulentstillinger og koordinatorstillinger.

Særligt for at have tid til, at reagere hvis man kan se, at der er noget ledelsen skal være opmærksomme på.

Er det nok at trække fat i næstformanden hvis tiden er knap?

Det bekræfter næstformanden, som hurtigt vil kunne trække fat i resten af udvalget. Og hvis der er tid, så orienter gerne på et møde.

Det vil chefgruppen prøve at være opmærksomme på, men appellerer til at huske at det i sidste ende er en ledelsesbeslutning når der foretages ændringer i stillinger.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

FagMED ønsker at punktet fleksibel arbejdstilrettelæggelse evalueres om et halvt år.

Nogle oplever formuleringen 'Vi prioriterer fysisk fremmøde' i principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse som firkantet eller stram.

FagMED ville gerne have været inddraget i formuleringen, da nogle hører det som et udtryk for at vi ikke kan arbejde hjemmefra.

Formanden understregede, at det er en prioritering, at vi har et fysisk arbejdsfællesskab.

Principperne rummer muligheden for at arbejde hjemmefra, men det er med udgangspunkt i opgaven. Det vil sige at hjemmearbejde er til når det gavner opgaven.

Principperne var et ledelsesgreb ift. at vi alle snart skulle vende tilbage til kontoret, og ledelsen gerne ville kommunikere om rammerne for det.

Tilbage meldingen fra de forskellige ledere er, at folk generelt har glædet sig til at skulle tilbage til fællesskabet.

Hvis der er tale om utilfredshed med principperne i en konkret afdeling, så opfordrer formanden til at man taler med sin leder om det.

Hvis man synes det er svært at tage snakken, kan man eventuelt tage sin TR eller næstformanden med.

Det blev foreslået, at man laver et notat hvor det forklares hvordan principperne skal forstås.

Det er ikke en dårlig idé, men som udgangspunkt er der ikke noget galt med principperne som de er, og så vil der blot kunne læses noget nyt ind i notatet.

Der var enighed om, at der ikke skal flere formuleringer til, og at dette blot ville kunne forvirre.

Vakant chefstilling

Som det er offentliggjort på VKintra har Ina Fejring sagt sin stilling op som chef for Økonomi & Controlling.

Tillykke til Ina med sin nye stilling som stabschef i B&U. Vi er heldige, at Ina bliver i Vejle Kommune. Og hun har lovet, at gøre nogle opgaver færdige selvom disse måtte gribe ind i hendes nye ansættelse.

Stillingen genbesættes så hurtigt som muligt, målet er 1. januar 2022.

Thrine Nørgaard er med indover ansættelsen, desuden vil formanden, en chef, en leder i Økonomi & Controlling samt en medarbejderrepræsentant udgøre ansættelsesudvalget.

Formanden er stedfortræder for Ina - ligesom hun var det på AMO - indtil chefstillingen er besat.