

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 04-12-2025

Mødedato Torsdag d. 04. december 2025 kl. 08:00

Mødested Kathrinehøj

Indholdsfortegnelse

Velkomst og dialog med ny Handicap-, Social- og Psykiatrichef kl. 08:00-09:00.....	3
Eventuelt - kl. 09:00-09:15.....	6
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø kl. 09:15-10:15.....	7
Forberedelse til dialogmøde med nyt Voksenudvalg - kl. 10:25-10:50.....	11
Evaluering af og fremtidig retning for Klippekortdagen kl. 10:50-11:15.....	12
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:15-11:30.....	13
Kommende punkter.....	14

Punkt 1: Velkomst og dialog med ny Handicap-, Social- og Psykiatrichef kl. 08:00-09:00

81.38.00-P35-11-25

Resumé

Velkommen til vores nye Handicap-, Social- og Psykiatrichef, Line Vandborg Thayssen.

Der laves en kort præsentationsrunde.

På mødet den 9. oktober blev det aftalt, at FagMED forbereder sig på dialogmødet med Line hjemmefra. Hvert FagMED medlem bidrager med korte refleksioner over:

- hvad FagMED har arbejdet med de seneste år, og hvad det har rykket
- hvordan samarbejdet kan styrkes fremover
- samt eventuelle ønsker for FagMED

FagMED ønsker desuden at høre Lines erfaringer fra lignende samarbejdsfora samt hendes perspektiver på, hvordan FagMED bedst kan understøtte hende og spille hende god i rollen som chef.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at FagMED byder velkommen til den nye Handicap-, Social- og Psykiatrichef, Line Vandborg Thayssen, og gennemfører en kort præsentationsrunde.
- at FagMED fremlægger de forberedte refleksioner om tidligere indsatser, samarbejds muligheder og ønsker til det fremtidige arbejde.
- at Line Vandborg Thayssen inviteres til kort at præsentere sine erfaringer og perspektiver på samarbejdet med FagMED.

Beslutning

FagMED byder Line velkommen, og vi starter med en kort præsentationsrunde.

Line glæder sig til samarbejdet, men understreger, at det nok tager lidt tid at finde rytmen, da hun er ny i Vejle og skal lære både kultur og arbejdsgange at kende. Hun ser dog frem til at blive en del af fællesskabet.

Line kommer fra Odense Kommune, hvor hun har arbejdet i 11 år. Hun er uddannet fysioterapeut og har erfaring fra både sygehus, privat praksis og forskellige kommunale områder. I Odense havde hun ansvar for senhjerneskadeområdet, herunder botilbud, specialplejehjem, genoptræning, hjerneskadecenter, specialiseret hjemmepleje og et vikarkorps.

Hun søgte stillingen i Vejle, fordi hun finder området spændende, særligt muligheden for at arbejde mere på tværs af det pædagogiske og sundhedsfaglige. Efter knap halvanden måned i Vejle oplever hun, at hun er blevet taget rigtig godt imod. Hun er positivt overrasket over det høje faglige niveau og glæder sig til at bidrage.

Præsentation af FagMED-medlemmerne:

- John T. Andersen – TR for SL, har arbejdet på De 2 Gårde i mange år. Tidligere suppleant i FagMED, nu fast medlem
- Lone Marcher – Ansat på De 2 Gårde siden 1991, AMR og medlem af både FagMED og HovedMED
- Niels Pedersen – Ansat i CSR i 7-8 år, pædagog i 32 år
- Marlene – TR for FOA, ansat i CSR i 23 år
- Inger-Lise – TR for 3F, ansat på Spurvetoften siden 2010
- Mette – Centerleder på Spurvetoften, startede som pædagogstuderende på Postens Vej, tidligere stedfortræder på Karriereværkstedet
- Signe – Centerleder på Sukkertoppen, ansat i 4 år, tidligere ansat i Regionen, har altid arbejdet med målgruppen
- Torben – Uddannet pædagog i 2007, arbejdet på Tinghøj frem til 2014, nu på Sukkertoppen, siddet i FagMED i 8 år (seneste 2 år som næstformand), også FTR

Refleksioner om tidligere indsatser, samarbejdsmuligheder og ønsker til FagMED fremadrettet

Medarbejdersiden:

- Klippekortdagen for et par uger siden var en rigtig positiv oplevelse. Den gav os mulighed for at lære hinanden bedre at kende og se både kollegaer og ledere på en ny måde, især dem, som ikke normalt er repræsenteret i FagMED. Der var god energi, og dagen bidrog til, at vi tætner vores samarbejde
- Har arbejdet med at få FagMED mere synlig i personalegruppen, blandt andet i forbindelse med det seneste høringssvar. Det har skabt interesse for FagMED, og flere har udtrykt, at de gerne vil følge mere med i arbejdet
- Der er enighed i, at der er et stort ønske om at skabe en bedre sammenhængskraft mellem HovedMED, FagMED og LokalMED

SR:

- Stor ros til FagMED for at være stabile og tage ansvar i perioden uden formand. Det gør en stor forskel.
- Vi afholdt en dag med oplæg om generationer og rekruttering, som blev mulig takket være tidligere drøftelser i FagMED. Flere gik derfra inspirerede til nye måder at lave stillingsopslag, gennemføre samtaler og møde unge medarbejdere på. Dagen viste også, hvordan vi kan støtte nye og sårbare kollegaer
- Vi har arbejdet med registrering af høje følelsesmæssige krav via SafetyNet. Det giver overblik over belastninger og gør det muligt at sætte ledelsesmæssige tiltag ind, når grupper bliver pressede
- Høringssvar fylder også meget. Mængden vokser, og der er behov for en fælles drøftelse af ressourcer og formål. Vi bruger meget tid på dem, og det er vigtigt at vide, hvad de reelt bliver brugt til politisk. Det er godt at blive hørt, men det kræver tydelige tilbagemeldinger
- Ønsker til fremtidig FagMED: Skabe en tydeligere forbindelse mellem HovedMED og LokalMED. Hvad vil vi særligt sætte fokus på?
- Derudover kunne FagMED med fordel deltage mere aktivt i arbejdsgrupper, fx i forbindelse med KCV's onboardingproces. I stedet for kun at give input kan vi melde os ind i selve arbejdsgruppen, hvor vores faglige viden kan bidrage til solide og meningsfulde løsninger

Lines erfaringer og perspektiver på samarbejdet med FagMED

Line har tidligere erfaring fra et forvaltningsudvalg i Odense, som minder om FagMED. Hun fremhæver, at det er vigtigt, at alle dele af organisationen føler sig hørt, ikke kun små teams eller enkelte personer. Det kræver både forberedelse og opfølgning for at repræsentere kollegerne korrekt, og for at drøftelserne rent faktisk får effekt ude på arbejdspladserne og i mødet med borgerne.

I Odense deltog udvalget også på kurser, hvor roller og ansvar blev tydeliggjort, så ledelse og medarbejdere vidste, hvem der gør hvad, og hvordan man får det til at spille sammen. Formålet var, at udvalgene aktivt bidrager til bedre arbejdsmiljø, trivsel og sammenhængskraft.

Praktisk erfaring viser, at formøder og fælles drøftelser er vigtige for at lave gode høringssvar. Det kræver tid, ressourcer og klare rammer, så input er relevante, kan anvendes, og beslutninger træffes på et oplyst grundlag, samtidig med at alle føler sig hørt.

Line bliver orienteret om FagMEDs tidligere praksis:

- Tidligere blev der afholdt formøder af en times varighed, hvor dagsordenen blev drøftet, høringssvar forberedt, og hvor man kunne høre, hvad der rørte sig ude i organisationen
- Den tidligere formand foreslog en prøveperiode på et år uden formøder, med forlængelse af FagMED-møderne. Formålet var at skabe et samlet "os" mellem medarbejder- og ledersiden, med åben og ærlig dialog
- Efter prøveperioden blev det besluttet at fortsætte uden faste formøder, men med mulighed for at medarbejdersiden kan mødes ved behov

Medarbejdersiden kan dog savne formøderne, da det nogle gange er deres eneste mulighed for at mødes uden for FagMED-møderne. Formøderne kunne fx anvendes i "højsæsonen for høringssvar", evt. afholdt på Teams.

Brugen af formøder kan tages op igen på et senere tidspunkt.

Sidst, men ikke mindst, drøfter FagMED den store mængde tid og ressourcer, der går med at skrive hørings svar. Gruppen efterlyser en klar rammesætning for, hvad politikerne forventer svar på, fx at der kun er to fokusområder i hørings svaret. Uden rammer kan svarene blive for lange og uoverskuelige, og politikerne har i forvejen meget materiale at læse.

Derudover påpeges det, at FagMED-medlemmer skal have de nødvendige forudsætninger for at kunne give relevante og kvalificerede input, især når emnerne handler om økonomi og budgetter. Mange oplever det som overvældende både at skulle understøtte borgerne og samtidig navigere i komplicerede budgetter og tekniske processer. Det er derfor vigtigt, at hørings svarene udarbejdes på et oplyst grundlag.

I den forbindelse nævner LM, at HovedMED får tilbudt webinarer om budget, og at det også bør være muligt for FagMED at få lignende tilbud. Irena undersøger dette.

Punkt 2: Eventuelt - kl. 09:00-09:15

81.38.00-P35-51-23

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet evt. drøftes.

Beslutning

FagMED drøfter og beslutter at:

- FagMED afholder en temadag med brush-up i MED, faciliteret af HR, så alle får samme grundlag og fælles forståelse.
- Der indføres et fast punkt på dagsordenen: "Orientering fra FagMED til LokalMED". Punktet kan både bruges til orientering og konkrete opgaver. Det er vigtigt at bemærke, at det ikke altid er Lines eller Irenas opgave at kommunikere til LokalMED. Det er et fælles ansvar for alle medlemmer.

Punkt 3: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø kl. 09:15-10:15

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Deltager i sagens behandling

HR-konsulent Louise Baad Ellekjær Jensen.

Historik

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. Kristine gennemgik udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor medarbejdersiden bl.a. bemærkede, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? Kristine svarede, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere

disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejds miljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? Kristine svarede, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

Administrativ tilføjelse

Da denne arbejdsmiljødrøftelse allerede er ved at være forældet, og en ny udgave er på vej (februar 2026), har formandskabet besluttet at ændre indstillingen.

Indstilling Formanden indstiller,

- at FagMED kort drøfter "HR i tal - Arbejdsmiljø" og ser på tallene for Voksenområdet ift. sygefravær, høje følelsesmæssige krav og vold og trusler, inklusiv en historisk sammenligning for 2022, 2023 og 2024 med henblik på at spotte tendenser og opmærksomhedspunkter.
- at FagMED drøfter den videre proces for arbejdsmiljødrøftelsen, herunder opgavefordeling og organisering af arbejdet fremadrettet.

Beslutning

Louise præsenterer tallene for Voksenområdet, og overordnet ser det rigtig fint ud.

Arbejdsulykker:

- Ulykker med fravær er faldet, mens ulykker uden fravær er stabile eller lidt stigende
- Registrering af alle ulykker ses som positivt, da det skaber læring og grundlag for forebyggelse

Høje følelsesmæssige krav, vold og trusler:

- Vold, trusler og høj følelsesmæssig belastning er de mest udbredte risikofaktorer
- Registrering gør det muligt at arbejde forebyggende og målrettet med belastninger

Kommentarer fra FagMED:

- Nye borgere kan påvirke tallene drastisk. Det vigtigste er, at vi ved, hvad tallene dækker, og at der følges op med ledelsesmæssigt fokus

- I CSR registreres høje følelsesmæssige krav systematisk på P-møderne
- Appen HSIQ/SafetyNet bruges til registrering (log-in med egen bruger, også på fælles telefoner)
- På Spurvetoften kan alle ledere se registreringerne på tværs, hvilket gør det muligt hurtigt at handle. Stor gevinst for SP
- MG nævner, at tallene i LIS-systemet endnu ikke altid stemmer overens med måltallene/sygefravær. Irena undersøger

Sygefravær 2022-2024:

- Generelt ses et fald i sygefraværet fra 2023 til 2024, hvilket kan skyldes ændringer i langtidssygemeldte og bedre registrering
- Lavt sygefravær har stor betydning for arbejdsmiljø, medarbejdertrivsel og kvalitet i borgerbetjeningen, da faste og kendte ansigter skaber bedre trivsel hos borgerne
- Der er også økonomiske gevinster, da færre vikarer betyder mere stabilitet og højere kvalitet
- Fokus bør fortsat være på forebyggelse og opfølgning, herunder høje følelsesmæssige krav, vold/trusler og nærvedulykker, så vi kan lære af erfaringerne og forebygge fremadrettet
- Det er vigtigt at dele gode historier på tværs og være nysgerrige på, hvor man lykkes med at nedbringe sygefraværet

Proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er lovpligtig og skal gennemføres hvert år. Formålet er at sikre, at fagområdet følger op på arbejdsmiljø og sygefravær samt fastlægger mål for kommende års indsats
- Processen tager udgangspunkt i HovedMED's strategiske beslutninger, men FagMED har ansvar for at tilpasse og omsætte indsatserne lokalt
- Drøftelsen skal blandt andet inkludere evaluering af tidligere års mål, indsamling af relevante data (fx fra Safety Net og sygefravær) samt prioritering af indsatsområder fremadrettet
- Drøftelsen kan foregå i arbejdsmiljøgruppen eller i et bredere forum, afhængigt af lokale behov. Resultatet skal opsummeres i et kort referat, der samles i MED for at skabe et tværgående overblik

Der er et behov for at genbesøge FagMEDs årshjul og opdatere det, så arbejdsmiljødrøftelsen ikke kommer på bagkant.

Louise anbefaler, at drøftelsen lægges umiddelbart efter HovedMED har behandlet arbejdsmiljøet (februar/marts), så processen bliver rettidig og relevant.

Louise spørger ind til, hvem der har ansvar for at sikre, at arbejdsmiljødrøftelsen gennemgås både lokalt og i FagMED.

- På centrene kan ansvaret ligge hos TRIO'er, AMR-grupper eller MED-udvalg.
- I FagMED har arbejdsmiljødrøftelsen indtil videre været behandlet i plenum.

FagMED har et behov for et bedre tværgående overblik over, hvordan de enkelte centre omsætter og udmønter hovedindsatser fra HovedMED. Derfor ønsker FagMED at modtage tilbagemeldinger fra alle LokalMED, inden FagMED gennemfører arbejdsmiljødrøftelsen.

FagMED vil gerne undersøge følgende:

- Har I nået målene fra det foregående år?
- Hvad vil I fokusere på i det kommende år?
- Hvordan skal samarbejdet foregå?
- Hvilke mål vil vi sætte for det kommende års arbejde?
- Har I den nødvendige viden om arbejdsmiljø på arbejdspladsen?
- Dokumentation og formidling

LokalMED får en guide (vedhæftet) til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som kan bruges som inspiration. FagMED ønsker at modtage et kort og opsummeret referat, der fremhæver de væsentligste punkter og det, som giver mening for hvert center.

Formålet er, at FagMED kan følge op på arbejdsmiljødrøftelsen og de igangsatte indsatser, understøtte implementering og engagement i hele organisationen og styrke sammenhængen mellem HovedMED, FagMED og LokalMED.

Tilbage meldingen sendes til Irena inden uge 7.

Bilag

guide-til-den-årlige-arbejdsmiljødrøftelse.docx

FagMED Voksen Drift.pdf

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 4: Forberedelse til dialogmøde med nyt Voksenudvalg - kl. 10:25-10:50

81.38.00-P35-11-25

Resumé

Hvert år inviterer Voksenudvalget FagMED til et dialogmøde af en times varighed.

De sidste to år har FagMED præsenteret Voksenudvalget for "postkort fra virkeligheden" med 3 cases fra medarbejdernes hverdag, der har givet politikerne et realistisk indblik i arbejdet, vist faglig stolthed og tydeliggjort behov for ressourcer. Denne tilgang har skabt en god og engageret dialog.

I 2026 får vi et nyt Voksenudvalg. Derfor skal vi drøfte, hvilken form dialogmødet skal have:

- Skal vi gentage "postkort fra virkeligheden"-tilgangen, som har fungeret godt de seneste år?
- Skal vi i stedet bruge mødet på at lære det nye udvalg at kende og høre deres perspektiver på området?
- Eller skal vi tænke i en helt ny form for dialog?

Indstilling

Formanden indstiller,

- at punktet drøftes
- at afklare, hvilken tilgang der bedst understøtter formålet med dialogmødet i 2026, og forberede dialogmødet ud fra det

Beslutning

FagMED skal forberede sig til det kommende dialogmøde med Voksenudvalget d. 13. april 2026.

FagMED drøfter om introduktionen skal være i form af postkort som tidligere, eller om en ny tilgang skal anvendes.

Beslutning – Indhold og fokus for mødet:

1. Intro til FagMED:

- Forklare bredden og kompleksiteten i voksenområdet, inkl. psykiatri og handicap
- Beskrive FagMEDs rolle inden for arbejdsmiljø, sygefravær, høje følelsesmæssige krav og borgerkontakt
- Forventningsafstemning: Hvad forventer vi af hinanden?

2. Dialog om hørings svar og opgaveforståelse:

- Høre udvalgets forventninger til hørings svar
- Forklare størrelsen og kompleksiteten i området og balancen i at skulle "koge" hørings svar ned til nogle få ord
- Synliggøre ressourceforbruget og behovet for præcis rammesætning fra udvalget for at kunne levere kvalificerede hørings svar

3. Visuel og praktisk intro:

- En kort film på 3–4 minutter, der viser borger- og medarbejderhistorier for at illustrere hverdagen. Filmen kan eksempelvis fremhæve projekter og investeringer fra VU og vise den konkrete værdi, de har skabt for både borgere og medarbejdere, fx natvarmestue, velfærdsteknologi, væresteder eller Peer-indsatser

LT og IV laver et udkast, som sættes på dagsordenen for næste møde til kvalificering.

Punkt 5: Evaluering af og fremtidig retning for Klippekortdagen kl. 10:50-11:15

81.38.00-P35-11-25

Resumé

Der evalueres på Klippekortdagen, hvor deltagerne på forhånd har undersøgt baglandet på dagens aftryk.

Der lægges op til en dialog om, hvad Klippekort kan og skal fremadrettet, baseret på de forskellige erfaringer, og der drøftes evt. idéer til næste Klippekortdag.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at FagMED evaluerer Klippekortdagen på baggrund af tilbagemeldinger fra baglandet.
- at der gennemføres en dialog om Klippekortordningens fremadrettede form og anvendelse, og at der drøftes idéer til næste Klippekortdag.

Beslutning

Dagen havde til formål at skabe sammenhængskraft og kendskab mellem deltagerne på tværs af afdelinger og fagområder. Samtidig skulle den aktivere energi og kreativitet gennem samarbejdsøvelser og praktiske aktiviteter, give indsigt i hinandens arbejdsmetoder, strukturer og faglige fokusområder samt balancere faglig læring med sjov og social interaktion.

Tilbagemeldinger:

- Overvejende positiv feedback fra deltagerne
- Øvelserne gav indsigt i forskellige personlighedstyper og samarbejdsstile
- Testen gav indsigt i egen personlighed
- Kreative og praktiske opgaver blev fremhævet som energigivende og inspirerende
- Den visuelle tilgang og hands-on aktiviteter blev rost som engagerende
- Det var sjovt at observere, hvordan de forskellige centre byggede (fra kaos til farvekoordineret)
- Deltagerne gik hjem med en positiv følelse i kroppen.

Medarbejdersiden sender en stor tak til planlægningsgruppen.

Klippekort fremadrettet

Forslag: Brug en halv dag på at besøge et LokalMED eller et andet FagMED for at se deres arbejde og hente inspiration. Herefter kan der afholdes en halv dag med facilitator, hvor oplevelserne perspektiveres og diskuteres.

Opgave til næste gang

Alle bedes reflektere og komme med forslag til eventuelle Klippekort-temaer. Send forslagene til Irena, så de kan blive taget med på dagsordenen næste gang.

Irena undersøger, om vi årligt har en halv eller hel dag til Klippekort.

Punkt 6: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:15-11:30

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Der orienteres kort om:

- Ansættelse af CL i CSR

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ansættelsesproces i CSR

Ansættelsesprocessen i CSR er i gang, og målet er at have en ny centerleder på plads pr. 1. februar.

Line takker for i dag og siger, at det har været dejligt at komme i gang. Hun understreger, at forventningen er, at formand og næstformand ikke alene driver mødet, men at alle skal deltage aktivt. Vi arbejder ud fra dialog med vores bagland og fokuserer på de emner, der optager både os og kollegaerne på tværs af Voksenområdet.

Punkt 7: Kommende punkter

81.38.00-P35-51-23

Resumé

- Revidering af årshjul
- Klippekort – temaidéer
- Udkast til dialog med VU