

# **REFERAT LokalMED Kultur - Staben d. 19-06-2025**

**Mødedato** Torsdag d. 19. juni 2025 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale Hop

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Den attraktive arbejdsplads.....	4
Årsplan 2026.....	5
Opfølgning på HovedMED og FagMEDs seneste møde.....	7
Digitalisering i Vejle Kommune og i Kultur og Sundhed.....	8
Arbejds miljø - status.....	9
Onboarding - nye tiltag for Kultur og Sundhedsforvaltningen.....	10
Møde vedrørende vold og trusler.....	11

## **Punkt 9: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af mødets dagsorden.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden blev godkendt uden indvendinger.

## **Punkt 10: Den attraktive arbejdsplads**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Arbejdet med fokus på bias, inklusion og attraktiv arbejdsplads fortsætter.

Der er udarbejdet et papir med pejlemærker (se bilag). Derudover skal lokalMED drøfte status og eventuelle videre skridt i denne retning for staben.

Med udgangspunkt i de omtalte fælles pejlemærker, vil der blive sat fokus på, at der fortsat arbejdes med nye tiltag inden for temaerne biasbevidst ledelse, inklusion og diversitet eller med eksisterende tiltag, der fortsat kræver udvikling og justering. Dette kan også være tiltag med fokus på fleksibilitet og andet. Forventningen fra chefgruppen er, at alle fortsat arbejder i et udviklingsspor og løbende bidrager til at udvikle nye værktøjer, prøve nye idéer af og dele disse med den øvrige forvaltning. Igangsættelse og opfølgning på lokale udviklingsinitiativer følges i LokalMED.

Der er en såkaldt værktøjskasse under udarbejdelse, som samler de kendte erfaringer og metoder.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at lokalMED drøfter pejlemærkerne og indsatser omkring temaerne i staben.

### **Beslutning**

Der blev drøftet pejlemærker og indsatser for at skabe en attraktiv arbejdsplads. Fokus var på rekruttering, mødekultur og lokale indsatser. Helle og Tina fremhævede vigtigheden af konkrete værktøjer, mens Thomas understregede, at værktøjskassen skal bygge på eksisterende erfaringer og være inspirerende. Der blev lagt vægt på at skabe en fælles forståelse og retning for arbejdet, og der blev drøftet, hvordan lokale møder kan bruges til at evaluere og justere indsatserne. Der blev også diskuteret, hvordan man kan sikre, at pejlemærkerne bliver en integreret del af den daglige arbejdskultur, og hvordan man kan bruge dem til at fremme trivsel og samarbejde. Der blev nævnt, at værktøjskassen vil indeholde elementer fra tidligere indsatser, og at den skal være så konkret som muligt for at kunne anvendes effektivt i de forskellige afdelinger.

### **Bilag**

Pejlemærker for den attraktive arbejdsplads i KS v.1.docx

# Punkt 11: Årsplan 2026

81.38.00-P35-166-24

## Resumé

Chefgruppen i Kultur og Sundhed anmoder lokalMED om inputs til årsplan 2026.

## Sagsfremstilling

### Årsplan 2026

Kultur og Sundhed er en mangfoldig forvaltning med mange forskellige kerneopgaver. Ikke desto mindre er der meget, vi deler. Chefgruppen har i både 2024 og 2025 haft en fælles årsplan, der sætter retning for de temaer, vi har til fælles i forvaltningen.

I 2024 var temaerne:

#### *Fælles ledelsesmæssige og organisatoriske temaer*

- Blind rekruttering
- Mødekultur
- Intern kompetenceudvikling, evaluering og næste skridt
- Ledelsesværdier genbesøgt og omsætning til ledelsespraksis
- Ledelse af klima- og bæredygtighedsdagsordenen

#### *Faglige temaer, vi deler*

- Samspil mellem kommune og civilsamfund
- Kulturens Vejle - indspark til kultur som byudvikling
- Et rigt og mangfoldigt ungeliv i trivsel
- AI, data og digitalisering
- Forebyggelse forfra

I 2025 var temaerne:

- Kommunen i forandring
- Samspil mellem kommune og civilsamfund, deltagelse og det civile potentiale
- Kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser
- Klima og bæredygtighed - ledelse af en skal opgave
- AI og digitalisering med mennesket i centrum

## Input fra LokalMED

Chefgruppen har vendt processen frem mod årsplanen for 2026 og besluttet, at processen starter med denne sag i LokalMED med henblik på at indsamle input til den videre proces.

Chefgruppen ønsker, at LokalMED drøfter følgende:

- Hvilke temaer ser I, at der kunne være brug for at sætte fokus på som samlet forvaltning i 2026? Det kan være temaer, der allerede findes i årsplanen eller nye.
- Har I input til, hvordan man kan arbejde med temaerne på en måde, der skaber øget ejerskab og effekt?

## **Den videre proces**

Den videre proces for arbejdet med årsplanen for 2026 vil herefter være centreret omkring følgende:

### *Temamøde for chefgruppen september*

- Årsplan 2026 drøftes i lyset af arbejdet i 2025
- Temaer og arbejdsform vurderes
- Output: et oplæg, der kan diskuteres i ledergrupper og i MED

### *FagMED September*

- Drøftelse og input til chefgruppens oplæg om både indhold og processer.
- MED-systemets involvering i årsplanen for 2024, 2025 og fremover - evaluering og anbefalinger

### *Lokale drøftelser*

### *Temamøde for chefgruppen november*

- Opsamling på drøftelser fra ledergrupper og MED.
- Endelige aftaler om indhold og proces for årsplanen 2026.

### *KS Lederforum december*

- Konkretisering af arbejdet med årsplan 2026.
- Output: Sådan arbejder vi med årsplan 2026

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at lokalMED giver inputs til chefgruppens arbejde med årsplan 2026.

## **Beslutning**

Der blev drøftet input til årsplanen for 2026. Fokus var på at videreføre temaer fra 2024 og 2025, herunder AI og digitalisering, klima og bæredygtighed, samt kvalitet i kerneopgaven. Der blev lagt vægt på at fastholde et flerårigt fokus på disse dagsordner. Det blev drøftet, at der er behov for at holde fast i temaer som klima, bæredygtighed og digitalisering, da de er i konstant udvikling og kræver vedvarende opmærksomhed. Det blev også drøftet, hvordan man kan sikre, at årsplanen er fleksibel nok til at kunne tilpasses nye udfordringer og muligheder, og hvordan man kan bruge den til at fremme en kultur, hvor innovation og udvikling er i fokus.

## **Bilag**

Årsplan 2024.pdf

Årsplan 2025.pdf

## **Punkt 12: Opfølgning på HovedMED og FagMEDs seneste møde**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Opfølgning på de seneste møder i HovedMED og FagMED. Referaterne er vedlagt som bilag til sagen.

OBS: HovedMED pkt. 16, 17 og 18 og FagMED: pkt. 7, 8 og 9

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

Sagen drøftes.

### **Beslutning**

HovedMED pkt. 16: Nye retningslinjer for opfølgning på sygefravær blev taget til efterretning. Emnet drøftes i chefgruppen efter sommerferien.

HovedMED pkt. 17: Nye måltal for sygefravær. Der er implementeret nye sygefraværsmålinger til opfølgning hos ledere og i MED. De nye måltal blev taget til efterretning.

HovedMED pkt 18: I Kultur og Sundhed betragter vi allerede de nye lederværdier, som værdier for hele organisationen. LokalMED håber derfor også, at det kommende arbejde med de personalepolitiske værdier vil afspejle dette i et vist omfang.

FagMED 19/3 pkt. 7: Se drøftelse af årsplanen under andet punkt på denne dagsorden.

FagMED 19/3 pkt 8: Den attraktive arbejdsplads. Plan og initiativer blev drøftet og der var enighed om, at det ser godt ud. Det er et vigtigt arbejde i fht. at fastholde Kultur- og Sundhedsforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads.

FagMED 11/6 pkt. 20 årlig arbejdsmiljødrøftelse: FagMEDs drøftelse blev taget til efterretning. LokalMED har fokus på vold og trusler som tema, der forventes behandlet på et udvidet afdelingsmøde i efteråret.

FagMED 11/6 pkt. 21 grøn transportpolitik og pkt. 22 AI og digitalisering: Der blev konkluderet, at der er igangsat flere tiltag for grøn transport, og der er planlagt et temamøde om digitalisering i august.

FagMED 11/6 pkt. 23 Pejlemærker for attraktiv arbejdsplads: Se drøftelse af emnet under andet punkt på denne dagsorden.

### **Bilag**

FagMED\_Kultur\_&\_Borgerservice-referat 11 juni

HovedMED-referat 28 maj

FagMED\_Kultur\_&\_Borgerservice-referat

## **Punkt 13: Digitalisering i Vejle Kommune og i Kultur og Sundhed**

81.38.00-P35-166-24

### **Resumé**

Opfølgning på drøftelse i chefgruppen og FagMED omkring emnet. Derudover drøftelse af ønsker og inputs til temamøde på afdelingsmøde i august.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes og der gives inputs til afdelingsmødet i august.

### **Beslutning**

Der blev drøftet digitaliseringstiltag, herunder AI-kurser og automatiseringsprocesser. Der blev lagt vægt på vigtigheden af at understøtte medarbejdere i digitaliseringsopgaver og at prioritere digitaliseringsprojekter. Behovet for uddannelse og opkvalificering, samt vigtigheden af at prioritere projekter og sikre fremdrift blev fremhævet. Der blev også drøftet, hvordan man kan bruge AI til at forbedre arbejdsgange og effektivisere processer, samt hvordan man kan sikre, at medarbejderne er klædt på til at håndtere nye teknologier. Der blev lagt vægt på at skabe en fælles forståelse af de udfordringer og muligheder, der er forbundet med digitalisering, og hvordan man kan bruge dem til at fremme innovation og udvikling. Der blev nævnt, at der er behov for at sikre, at medarbejderne har adgang til de nødvendige ressourcer og værktøjer for at kunne arbejde effektivt med digitalisering. Der blev også drøftet, hvordan man kan sikre, at digitalisering bliver en integreret del af organisationens kultur, og hvordan man kan bruge den til at fremme bæredygtighed og trivsel.

Indholdet af drøftelsen tager Helle med i planlægningen af afdelingsmødet i august sammen med Nicklas fra IT.

## **Punkt 14: Arbejdsmiljø - status**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøgruppen giver en aktuel status på arbejdet med arbejdsmiljø.

Blandt andet status på muteboks, køkken, og cykelskur. Derudover status på arbejdet med beredskab i huset og beredskabsøvelser.

### **Historik**

Fra referat fra sidste møde:

Taget til efterretning.

Der er stort fokus på parkeringsudfordringen. Der opfordres til at give feedback på de initiativer der er taget. Thomas presser på for løsninger, også jf. snak i dag på afdelingsmøde.

Cykelskur: Da vi som udgangspunkt vil anlægge i Byparken kræver det dialog med T&M. Hvis det bliver for bøvlet kan arealet mellem musikteater, Museum og hotel være en mulighed. Thomas arbejder på sagen.

Muteboks og køkken: Afventer vores møbler flyttes til Jazz. Tegninger er på plads, og Thomas presser på for at projektet igangsættes, så snart vores møbler er væk.

Der arbejdes med bedre skiltning af og til Albert Bertelsen-salen.

Beredskab i huset: Møde onsdag med ledere og AMR. Mere info på næste afdelingsmøde.

Rengøring af toiletter: Der er spørgsmål om hvor ofte, der gøres rent og om gulvene evt. snart skiftes, da de ser meget nussede ud. Thomas spørger Jesper og Tor og melder retur.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der blev orienteret om status på mutebox, køkken og cykelskuret. Køkken og mutebox forventes opsat i uge 28-29. Toiletgulve renoveres forventeligt ligeledes i sommerferien.

Der er lidt udfordringer med at finde en placering til cykelskuret til el-cykler, men der arbejdes med et par forslag som er ved at blive vurderet i Teknisk forvaltning.

Der blev også drøftet, hvordan man kan sikre en effektiv implementering af beredskabsøvelser, og hvordan man kan bruge erfaringer fra andre afdelinger til at forbedre indsatserne. Der blev nævnt, at der er behov for at sikre, at beredskabsplanerne er opdaterede og præcise, så de kan bruges til at forbedre sikkerheden i organisationen. Der er møde mellem husets afdelingers ledelse og AMR omkring beredskab og beredskabsøvelser umiddelbart efter sommerferien.

## **Punkt 15: Onboarding - nye tiltag for Kultur og Sundhedsforvaltningen**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Chefgruppen arbejder med digitalisering af onboardingindsatsen for hele forvaltningen.

Derudover vil det være muligt, på sigt, at afdelingernes onboarding også kan digitaliseres. Det hele vil være via plan2learn.

LokalMED drøfter det der er i gang og tanker om digitalisering af stabens onboarding-indsats.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Der blev drøftet digitalisering af onboardingprocessen via Plan2Learn. Der blev lagt vægt på at bevare pilotaspektet i onboarding i staben. Der blev drøftet muligheden for at inkludere specifikke temaer for staben på den digitale platform.

Der arbejdes videre med det, når den generelle onboarding er digitaliseret med henblik på at vurdere om der skal noget særskilt på for staben.

## **Punkt 16: Møde vedrørende vold og trusler**

81.38.00-P35-166-24

### **Sagsfremstilling**

Jf. den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev det aftalt, at der i efteråret skal afsættes et afdelingsmøde til temaet vold og trusler.

Punktets formål er at påbegynde planlægningen af dette.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes og planlægning af indhold og form af afdelingsmøde med fokus på vold og trusler igangsættes.

### **Beslutning**

Der blev drøftet planlægning af mødet i efteråret om vold og trusler, med fokus på dialog og forebyggelse. Der blev lagt vægt på at ramme et passende niveau for drøftelsen. Der blev også drøftet, hvordan man kan sikre, at medarbejderne er klædt på til at håndtere potentielt konfliktfyldte situationer, og hvordan man kan bruge erfaringer fra andre afdelinger til at forbedre indsatsene. Der blev lagt vægt på at skabe en fælles forståelse af de udfordringer og muligheder, der er forbundet med vold og trusler, og hvordan man kan bruge dem til at fremme trivsel og samarbejde. Der blev nævnt, at der er behov for at sikre, at medarbejderne har adgang til de nødvendige ressourcer og værktøjer for at kunne håndtere vold og trusler effektivt.

Helle kontakter KoncerHR for at undersøge mulighederne for hjælp og inputs/støtte til efterårets møde om temaet.