

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 13-12-2016

Mødedato Tirsdag d. 13. december 2016 kl. 13:30

Mødested Skolegade, Mødelokale 8 13.30-15.00

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Orientering formand og næstformand.....	5
Nyt fra afdelingerne.....	6
Nyt om Arbejdsmiljø.....	7
Budget 2016.....	8
Drøftelse af HR redegørelse.....	9
Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.....	11
Drøftelse af fremtidig MED struktur.....	13
Mødekalender, årshjul og forretningsorden for 2017.....	16
Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED.....	17
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-15

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-45-15

Resume

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering formand og næstformand

81.38.00-P35-45-15

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.

Punkt 4: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-45-15

Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalsituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Senior staben er organisatorisk lagt sammen med Velfærdsstaben og Økonomistaben pr. 01.07.2016.

Erling Olesen fratræder sin stilling ved udgangen af maj 2016 - stillingen vil blive genopslået.

Gregg Martin er ansat i IT-Velfærd pr. 01.12.2016 - han ansættes i stedet for Mikkel Linde Andersen, som er fratrædt.

Lone Jensen er ansat i IT Velfærd pr. 15.01.2017 - hun ansættes i stedet for Hanne Hedeager, som fratræder 01.01.2017.

Lene Jellesen er pr. 01.01.2017 midlertidig udlånt til IT Velfærd fra Digitalisering og Analyse. Hun får til opgave at gennemgå opsætninger i Nexus.

I 2017 iværksættes 3 større projekter:

Udarbejdelse af ældrepolitik - forventes færdig efteråret 2017

Strategi som udløber af kapacitetsanalyse - udarbejdes foråret 2017

Implementering af FS3

I myndighed har der været en del ændringer - bla. pga barsler.

Der arbejdes for tiden på en organisatorisk ændring af socialpædagogisk og socialpsykiatriks team - herunder ændring af navn. - Skal behandles på kommende møde i lokal MED Myndighed.

Punkt 5: Nyt om Arbejds miljø

81.38.00-P35-45-15

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejds miljøområdet.

Sagsfremstilling

Valg af Amir pr. 1. januar 2017

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sygefraværet giver ikke anledning til, at det kræver en ekstra opmærksomhed.

Heidi Zacho Daugaard og Karin Agger er valgt til Amir i fag MED Adm. Velfærd. Karin Dejgaard er suppleant.

Bilag

Fraværsrapport på fagMed 15

Fraværsrapport på fagMed 1

Punkt 6: Budget 2016

81.38.00-P35-45-15

Resume

Formanden orienterer om status på budget 2016.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Budget 2016 er i balance. Der vil i 2017 skulle ske en besparelse på kto 6 - besparelsen vil ske uden personalemæssige konsekvenser.

Voksenområdet har fået en 2 mio rammeudvidelse - skal forventelig anvendes til en sikring af økonomisk stabilitet.

Vi har fået puljemidler til velfærdsteknologi - 5 mio årligt i 4 år.

Der er varigt afsat 5 mio til digital infrastruktur.

Gadesygeplejersken er gjort permanent.

Punkt 7: Drøftelse af HR redegørelse

81.38.04-A00-1-16

Resume

HR Redegørelsen fremlægges til drøftelse, med særlig fokus på ansatte på særlige vilkår og etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer – og sygeplejerskeområdet blive gennemgået.

Thrine Rimdal Nørgaard deltager på mødet fra kl. 14.00-14.30.

Sagsfremstilling

Den årlige HR Redegørelse er nu udarbejdet og forelægges HovedMED i en ”rådgave.” Det betyder at der kan foretages ændringer, hvis der opnås enighed herom i HovedMED. Det betyder også at HR Redegørelsen ikke har været underkastet lay out, og derfor vil opstilling, billeder m.v. ændre sig, inden den trykkes.

HovedMED har tidligere i år drøftet arbejdsmiljø (februar mødet) og sygefravær (maj mødet).

Fokus for drøftelsen i HovedMED vil derfor være ansatte på særlige vilkår samt etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer/sygeplejerske området blive gennemgået, som optakt til temadagen 12/10 2016.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. august 2016, pkt. 32:
at HR redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 25. august 2016, pkt. 32:
Thrine Nørgaard påpegede, at denne udgave af HR redegørelsen er et råudkast, så der kan forekomme ændringer. Den endelige udgave sendes til HovedMED.

I drøftelsen af HR redegørelsen lægges der op til en særlig drøftelse af det rummelige arbejdsmarked i grupper. I den forbindelse gennemgik Thrine Nørgaard kort tabellerne om udviklingen i antal ordinære ansatte og etnicitet. De ordinære ansatte er opgjort i antal hoveder, hvorimod fleksjobansatte i en af graferne – graf 2 - er opgjort i antal fuldtidsstillinger.

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

Der er ikke ressourcer (tid) til at være rummelig. Der skal opnormeringer til, hvis vi skal være mere rummelige.

Der er ikke alle steder fysiske rammer til at være rummelige - kørestolsbrugere kan ikke komme rundt.

Vi vil meget gerne være rummelige, men udfordringen er systemet. Den korte tid en arbejdsprøvning varer, er alt for ressourcekrævende for arbejdspladsen.

Det er en stor udfordring at få ansatte på særlige vilkår til at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen, når man kun arbejder få timer om ugen.

Rummeligheden er hele tid sat på prøve på grund af manglende tid, både i forhold til ekstraordinært ansatte og egne kolleger.

Arbejdspladskulturen er vigtig at lære, det tager tid, og det er svært, når man skal levere varen og være effektiv. Den svære omstilling skal også håndteres.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard Rimdal gennemgik redegørelsen som blev taget til efterretning. Thrines oplæg udsendes sammen med referatet.

Bilag

HR Redegørelsen 2015 til HovedMED

HovedMED 25 8 16 - Slides HR Redegørelsen

Punkt 8: Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det er utvivlsomt, at der på arbejdspladser opstår nære relationer. Disse problemer kan lede til problemer om habilitet, loyalitet, tavshedspligt, underretningspligt o. lign.

Disse personlige relationer giver i nogle tilfælde også anledning til, at der opstår problemer på kryds og tværs på arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at løse disse problemer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvad der er gældende og hvad man gør, hvis man oplever, at nære relationer medfører problemer. Der er derfor brug for en politik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 27/5 2016, blev 1. udkast til politik for nære relationer drøftet.

Det resulterede i enighed om, at overskriften skulle ændres, teksten bearbejdes, ligesom habilitetsreglerne skulle indgå på en eller anden måde.

Det fremgår af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at venskaber på de sociale medier også skal være en del af politikken, da en sådan relation også kan give anledning til udfordringer.

Det ses ofte, at kollegaer, leder/medarbejder, medarbejder/borger, medarbejder/borgers pårørende er 'venner' på nogle af de sociale medier.

Hvis fx en pædagog ansat i en børnehave er venner på Facebook med et barns forældre, giver det problemer, hvis pædagogen kommer til at videregive tavshedsbelagte oplysninger om andre børn/forældre i børnehaven, eller hvis pædagogen kommer til at opføre sig illoyalt overfor sin arbejdsgiver. En pædagog har en udvidet underretningspligt, så hvis pædagogen bliver bekendt med situationer i familien, skal der indgives underretning herom, selvom forældrene har en opfattelse af, at hvad de skrev/postede på Facebook, var i et privat forum.

Vejle Kommune arbejder ud fra en værdibaseret tilgang. Det bekræftes også af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at det netop er åbenhed og sund fornuft der til en vis grad skal råde for at undgå problemer om habilitet m.v. ved nære relationer.

Det gør sig gældende i alt lige fra et kærlighedsforhold til vurderingen af det hensigtsmæssige i et venskab på de sociale medier.

2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer er vedhæftet.

Der tages forbehold for ændringer.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. august 2016, pkt. 31:
at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

HovedMEDudvalg, 25. august 2016, pkt. 31:
Udkastet blev drøftet. Det skal afklares, hvorvidt den skal godkendes politisk.

Medarbejdersiden påpegede, at Facebook problematikken ikke er helt løst. Der står ikke, hvordan man som ansat skal forholde sig, hvis man via Facebook får oplysninger om et barn, som udsættes for et eller andet. Medarbejdersiden foreslår derfor en henvisning til vejledning om brugen af sociale medier.

Ledersiden oplyser, at lovgivningen er helt klar. Man har altid udvidet underretningspligt til de offentlige myndigheder uanset hvordan, man er kommet i besiddelse af oplysningen.

Medarbejdersiden er meget tilfredse med, at der er lavet en delpolitik på området, og opfordrer til, at den sendes ud hurtigst muligt.

Der var enighed om, at delpolitikken er godkendt med få redaktionelle ændringer, herunder at ophør i stillingen kan blive nødvendigt. Der var ligeledes enighed om, at sende delpolitikken til drøftelse i FagMED, når det er afklaret, hvorvidt den skal politisk godkendes.

Politikken evalueres om 1 år.

Den redigerede udgave af delpolitikken efter mødet er vedhæftet referatet, og den endelige layoutede udgave sendes til HovedMED.

Formanden indstiller,

at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

Beslutning

Drøftet. Vejle kommunes politik vedr. anvendelse af sociale medier er under revision og vil blive taget op til drøftelse herefter.

Bilag

delpolitik habilitetsproblemern.pdf

Punkt 9: Drøftelse af fremtidig MED struktur

81.38.00-P35-45-15

Resume

Fag MED Administration har senest den 15. marts 2015 drøftet den fremtidige MED struktur, hvor der var enighed om at man ikke ønskede en ændring af MED-strukturen, da det ville medføre en reduktion af medlemmer.

Der er nu valgt en TR på FOA området. Der ønskes derfor en fornyet drøftelse af, om der skal ske en ændring af den nuværende organisering af Fag MED Administration Velfærd, så der i stedet etableres 2 fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

Tidligere sagsfremstilling:

På sidste møde i Fag MED blev det besluttet at undersøge, hvilke muligheder der er for en ændring af nuværende organisering af MED med Fag MED Administration Velfærd og Lokal MED Stabe Velfærd og Lokal MED Myndighed til 2 fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

Der var på mødet i Fag MED Administration enighed om at Lokal MED møder ikke ønskes erstattet med personalemøder med MED status.

På sidste møde i lokal MED Stabe Velfærd tilsluttede man sig forslaget om at undersøge mulighederne for etablering af 2 nye Fag MED udvalg.

Punktet har endnu ikke været drøftet i lokal MED Myndighed.

Ændringer af MED organiseringen er aftalestof og kræver en godkendelse hos såvel kommune som hos forhandlingsorganet, som repræsenterer personaleorganisationerne. En evt. ændring kræver således, at der er fuld ledelsesmæssig opbakning fra de involverede ledere og direktøren, og at såvel Fag MED Administration Velfærd og at de 2 lokal MED ønsker en ændring i organisering. Antallet af medarbejderrepræsentanter i de nye fag MED udvalg vil blive beregnet ud fra antallet af medarbejdere i afdelingen(erne) Fordeling af pladserne sker herefter i forhold til antal medarbejdere på de 3 hovedorganisationer (OAO -FTF og AC). Pladserne i de enkelte hovedorganisationer fordeles blandt de faggrupper, der er i afdelingerne. Ikke alle faggrupper vil nødvendigvis være sikret en plads i udvalget, men vil være repræsenteret af øvrige faggrupper. Såfremt der er enighed om en ændring, kan der fremsendes en motiveret anmodning herom til behandling og evt. godkendelse hos forhandlingsorganet. Der er i den forbindelse mulighed for at fremsende forslag til antal af pladser og fordeling heraf. Medlemmer til fag MED udvalg udpeges af organisationerne, hvor medlemmer til lokal MED vælges af medarbejdere blandt medarbejderne. Medlemmer af nuværende lokal MED udvalg vil således ikke være fødte medlemmer af de 2 fremtidige Fag MED udvalg ved en ændring af organiseringen. En evt. proces i forbindelse med en ændring vil således se ud som følger:

- Punktet behandles i fag MED. Hvis der er enighed om at gå videre med ansøgningen, sikres det, at direktøren er indforstået med at fremsende forslag til organisationerne om en ny MED struktur.
- Den nye struktur behandles i de to lokal Med udvalg – hvis begge er enige vil næste skridt være:
- Der fremsende anmodning til organisationerne – via sekretæren for HovedMED – oplysning om antal medarbejdere, fordelt på hovedorganisationer og faggrupper medsendes – og ønsket beskrives og begrundes – ansøgningen kan evt. suppleres med forslag til fordeling af pladser.
- Behandling i organisationerne – imens kører fag MED og de 2 lokal MED videre uændret.
- Organisationerne fremsender godkendelse / afslag. Hvis det er en godkendelse, er det beskrevet, hvor mange medarbejder pladser, fordelt på faggrupper, der skal være i de 2 nye fag MED. Såfremt det er en godkendelse af ændringen, men ikke den ønskede fordeling af pladser, er det muligt at genforhandle dette - eller frafalde anmodningen om ændring af MED -strukturen.
- Når der er opnået enighed udpeger organisationerne medlemmer til de 2 fag MED udvalg.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 19. marts 2015, pkt. 7:

at Fag MED med baggrund i tilbagemeldingerne fra de to lokal MED beslutter, om nuværende MED struktur skal bevares eller ændres.

FagMED Administration Velfærd, 19. marts 2015, pkt. 7:

Stabene har ønsket en ændring, med det forbehold at det fra organisationernes side sikres, at medlemmer af udvalget er lokalt forandret. Myndighed har ikke anbefalet en ændring, idet ikke alle organisationer vil lade sig repræsentere af

talspersoner, hvilket vil betyde en reduktion i repræsentationen i udvalget.

Der er derfor enighed om ikke at arbejde videre med en ændring af MED strukturen. Drøftelsen lukkes hermed, og der arbejdes nu på at kvalificere det fremtidige samarbejde i udvalget. Punktet kan genoptages, såfremt der opstår et fornyet grundlag.

Historik

På Fag MED Administration Velfærds møde den 28. maj 2014 blev følgende noteret under drøftelsen af punktet:

Evalueringen af det forgangne år:

Medlemmerne giver udtryk for at det er en udfordring at finde punkter, der er relevante for MED udvalget og at det er svært at være mellemedet for kommunikationen fra Hoved MED til LokalMED. Det er uklart hvilke emner, der er relevante at drøfte i Fag MED og hvilke der hører til i lokal MED. Der efterlyses mere energi i samarbejdet i udvalget. Udvalget skal passe på at den geografiske distance ikke kommer til at spille en for væsentlig rolle i samarbejdet. Der er et ønske og behov for tæt samarbejde på tværs, men henblik på sikre det bedste samarbejde med driftsenhederne. Det blev aftalt at sætte emnet på som punkt på næste møde. Medlemmerne får til opgave forud for mødet at overveje hvad den fremtidige rolle for Fag MED Administration Velfærd skal være.

Formanden indstiller, 9. september 2014, pkt. 6:

at udvalget drøfter fag MED Administration Velfærd drøfter deres fremtidige rolle.

Hvilke emner hører til i Lokal MED udvalgene og hvilke i Fag MED Administration Velfærd. Hvordan skabes de bedste betingelser for at medlemmerne kan udfylde deres rolle som bindeled mellem Hoved MED og Lokal MED udvalgene.

FagMED Administration Velfærd, 9. september 2014, pkt. 6:

Fag MED's rolle er at drøfte emner, der skal ses på i helikopter perspektiv, mens lokal MED har et mere operationel niveau. Det kan udover "skal-listen" være drøftelse af overordnede visioner og strategier. En fordel at møderne ligger tæt op af Hoved med, med et efterfølgende møde i lokal med, hvis det er muligt. Det er vigtigt med en smidig kommunikation mellem udvalgene. Hoved MEDs opgave er at udarbejde visionerne, Fag MED er at gøre dem mere nærværende og Lokal MED at føre dem ud i livet. Medarbejdernes er enige om at de skal være mere offensive i forhold til at komme med punkter til dagsordenen. Samarbejdet har desuden været præget af mange udskiftninger - både på ledelsesside og medarbejderneside, ligesom flytning af myndighedsafdelingen også har fyldt meget. Det har dog - på trods af tilbagevendende drøftelser - gennem lang tid været en udfordring, at finde relevante emner til dagsordenen. Der er enighed om at møderne skal give mening, og ikke skal holdes for mødets skyld. Der blev udtrykt manglende kendskab blandt medarbejderne i myndighedsafdelingen til Fag MED Administrations Velfærds arbejde, og at det kan være medvirkende årsag til at der ikke fremkommer ønsker om punkter.

Udvalget bedes til næste møde overveje hvad der evt. skal udfordres i fht. MED aftalen i fht. organisering. Hvilke behov er det der skal dækkes af Fag MED udvalget, og er udvalget nødvendigt? Der er en oplevelse af, at lokal MED fungerer godt. Der er enighed om at man ikke ønsker at erstatte lokal MED med personalemøder med MED-status. Til næste møde vil mulighederne blive undersøgt, ud fra ønsket om at det arbejde, der foregår i lokal MED bevares.

Formanden indstiller, 22. september 2014, pkt. 9

at ønsker og forventninger til samarbejdet med fag MED drøftes.

LokalMED Stabe Velfærd, 22. september 2014, pkt. 9

Punktet har også været drøftet i fag MED Administration Velfærd, hvor der er enighed om, at man ikke vil holde møder for mødets skyld. Der pågår lige nu en undersøgelse af hvilke muligheder der er i forhold til en ændring af den nuværende MED struktur. Der er i den forbindelse forslag om at nedlægge det nuværende fag MED og de 2 lokal MED, og at disse erstattes af 2 Fag (lokal) MED.

Dette kræver en indstilling fra MED udvalgene og ledelsen i Velfærd, og skal godkendes hos de faglige organisationer. Hvis det viser sig ikke at være muligt, skal der arbejdes på hvordan vi får bragt energi ind i møderne. En afklaring forventes ikke før næste år.

Lokal MED var enige om at man ikke ønsker at etablere personalemøde med MED status.

Lokal MED tilslutter sig forslaget om etablering af 2 nye Fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade, såfremt dette er muligt.

Formanden indstiller, 16. december 2014, pkt. 12:

at Fag MED Administration Velfærd drøfter den fremtidige MED Struktur.

FagMED Administration Velfærd, 16. december 2014, pkt. 12:

Udvalget drøftede de konsekvenser en ændring af MED strukturen medfører. Antallet af medarbejdere viser, at de 2 foreslåede Fag MED udvalg omtrentlig vil få samme størrelser som de nuværende 2 Lokal MED. Valg af medarbejderrepræsentanter sker i organisationerne, og der kan som udgangspunkt ikke indgå medlemmer som ikke er udpeget, dvs. er TR.

Punktet sendes til de 2 lokal MED til drøftelse, hvorefter det genoptages i fag MED.

Formanden indstiller, 19. februar 2015, pkt. 6:
at Lokal MED Stabe Velfærd beslutter om:

A: Lokal MED Stabe Velfærd vil anbefale Fag MED Administration Velfærd at arbejde videre med at nedlægge de nuværende 2 lokal MED og Fag MED Administration og i stedet etablere 2 nye Fag MED udvalg - et for Stabene i Skolegade og et for Myndighed.

B: Lokal MED Stabe Velfærd ønsker, at den nuværende MED struktur opretholdes.

Lokal MED Stabe Velfærd, 19. februar 2015, pkt. 6:

Lokal MED Stabe Velfærd anbefaler fag MED Adm. Velfærd, at de nuværende 2 lokal MED og Fag MED nedlægges, og at der i stedet etableres 2 nye fag MED Udvalg - et for stabene i Skolegade og et for Myndighed - dette under forudsætning af, at det fra organisationernes side sikres, at udvalget er vedkommende og funktionsdygtig, ved at medlemmerne er lokalt forankret i afdelingerne.

Lokal MED Myndighed:

Beslutningen fra Lokal MED Myndigheds b-side er, at man ikke ønsker en ændring, da det vil betyde en reduktion i antallet af medlemmer.

Formanden indstiller,

at det drøftes, om der er ønske om at ændre Fag MED Administration Velfærd til 2 nye fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

Beslutning

Fag MED Velfærd besluttede, at videresende drøftelse af om man ønsker en ændring af Fag MED Administration Velfærd til de 2 lokale MED udvalg. Resultatet heraf vil herefter igen blive drøftet i Fag MED. Ulrik og Birgit undersøger vilkårene ved en evt. ændring. Direktøren skal godkende et evt. ønske om ændring af MED strukturen.

Punkt 10: Mødekalender, årshjul og forretningsorden for 2017

81.38.00-P35-1-15

Resume

Der er udarbejdet mødekalender, årshjul og forretningsorden for 2017

Formanden indstiller,

at mødekalender, årshjul og forretningsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Forretningsorden for FagMED Administration Velfærd revideret nov 2015.pdf

Mødekalender FagMED Velfærd 2017

Årshjul FagMED Administration Velfærd 2017

Punkt 11: Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED

81.38.00-P35-45-15

Resume

Punktet bruges til at samle op på de drøftelser, som direkte berører LokalMED under FagMED Administration Velfærd.

Formanden indstiller,

at relevante emner til behandling i lokal MED noteres.

Beslutning

Organisering af MED
Delpolitik vedr. habilitetsproblemer.
HR-redegørelsen

Punkt 12: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-45-15

Resume

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 14.03.2017:

Robuste fællesskaber.

Punkt til møde, hvor arbejdsmiljøredegørelsen drøftes:

Drøftelse af fastsatte mål i forbindelse med drøftelse af arbejdsmiljøredegørelse. Målene er: 1. APV – keep it simple – udvikling af et simpelt og brugervenligt APV redskab, som alle arbejdspladser opfordres til at anvende, 2. Forebyggelse af arbejdsulykker – og 3. Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)

Formanden indstiller,

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

Beslutning

Vejle kommunes politik vedr. anvendelse af sociale medier, når den er færdigrevideret.