

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 13-11-2019**

**Mødedato** Onsdag d. 13. november 2019 kl. 09:30

**Mødested** Gadkjærgaard kursuscenter, Vindingvej 155, 7100 Vejle, Stalden

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden, kl. 9.30.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer af FagMED.....	5
Budgetforlig 2020, kl. 9.45.....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen, kl. 10.15.....	7
Opfølgning på sygefravær i Uddannelse & Læring, kl. 10.30.....	8
Drøftelse af måltal for sygefravær, kl. 10.50.....	10
Resultater fra ekstern audit i uge 40 og 41, kl. 11.05.....	13
Godkendelse af nyt årshjul, kl. 11.15.....	14
Fra FagMED til LokalMED.....	15
Orientering fra og til HovedMED.....	16
Eventuelt og næste møde.....	17
Temamøde om nytænkning af special- og almen skoletilbud, kl. 12.30 - 15.30.....	18

## **Punkt 60: Godkendelse af dagsorden, kl. 9.30**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen er godkendt.

## **Punkt 61: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra mødet den 16. september 2019.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

I referat fra møderne skal det kunne ses, hvis der er medlemmer, der er fraværende, og hvem der deltager som suppleant. På mødet den 16. september var Mette Dahlgaard fraværende. Heidi Brandt deltog som suppleant. Med denne bemærkning er referatet godkendt.

## **Punkt 62: Orientering fra formand og medlemmer af FagMED**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Formand og medlemmer af FagMED orienterer om aktuelle emner.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen drøftes.

### **Beslutning**

Ingen orientering.

# Punkt 63: Budgetforlig 2020, kl. 9.45

00.30.00-S00-5-19

## Resume

Budgetforligets konsekvenser på børne- og ungeområdet præsenteres.

## Sagsfremstilling

Byrådet indgik d. 10. oktober budgetforlig om budget 2020. Budgettet forventes endelig godkendt d. 30. oktober. Budgetforliget indebærer bl.a. udvidelser på både drift og anlæg på børne- og ungeområdet, som præsenteres nærmere på mødet. I lyset af de økonomiske udfordringer på børne- og ungeområdet, resterer der dog stadig en budgetudfordring på ca. 7 mio. kr. i 2020. Udfordringen stiger i overslagsårene bl.a. fordi der hvert år skal findes et "rum til velfærdsprioritering" som erstatter det tidligere moderniserings- og effektiviseringsbidrag. Børne- og Familieudvalget vil i den kommende tid drøfte udmøntningen af budgettet.

## Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Chef for Uddannelse & Læring fortalte om indgåede budgetforlig. Oplægget er vedlagt referatet.

Temaer i budgetforliget er:

- Budgettet har ekstraordinært givet ekstra midler til B&U til eftergivelse af den opbyggede ubalance i 2019
- Der er budgetudvidelse til obligatorisk erhvervspraktik for elever i 8. klasse. Formålet er, at flere unge får viden om og interesse for at søge en erhvervsuddannelse efter 9. klasse.
- Fælleshåbsskolen skal fremover kun have adresse i Gauerslund. Der er givet midler til udbygning af skolen.
- Overgårdens skole skulle flyttes pga. skimmelsvamp i bygningerne. Beløbet er ikke med anlægsinvesteringer, men et beløb vi selv skal prioritere inden for vedligeholdelsesbudgettet.
- I 2020 har vi udfordringer på 7 mio. kr. Det politiske udvalg skal prioritere, hvordan det konkret kan udmøntes.

Ved mødet var der drøftelse, af hvilken betydning det får for budgettet, at der er øget driftsomkostninger pga. vækst i nogle områder af kommunen.

FagMED drøftede problematikken i, at der er givet 10 mio kr. mere til skoleområdet, men at det ikke opleves som flere hænder på skolerne. Chef for U&L oplyser, at vi har 10 fuldtidsstillinger mere, selvom om vi har 200 færre børn. Byrådet vil fortsat prioritere, at de ekstra 10 mio kr. i budgettet skal gå til flere pædagoger og lærere på skolerne.

## Bilag

budgetforlig - oplæg ulla

# **Punkt 64: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen, kl. 10.15**

81.00.00-P05-2-19

## **Resume**

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagetrækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

## **Sagsfremstilling**

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Der er sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistentter og sygeplejersker, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. HovedMED ønsker at alle FagMED drøfter egne rekrutteringsudfordringer samt personaleomsætning i eget område. Se særligt side 22 i HR-redegørelsen.

Sygefraværet i Vejle Kommuen er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på FagMEDmødet.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HRs Arbejdsmiljøberetning og som var en del af FagMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse den 19. juni 2019.

## **Formanden indstiller,**

at HR redegørelsen drøftes med særlig fokus på rekruttering, fastholdelse af seniorer og personaleomsætning.

## **Beslutning**

Personaleomsætning i U&L ligger på 11,0 % i 2017/2018, hvilket er det niveau som U&L har ligget på de seneste 3 år. Der er oplevelse af, at det er et passende niveau.

Der er større udskiftning blandt de løst tilknyttede medarbejdere end blandt fastansatte. De medarbejdere, der stopper ansættelse, er i stort omfang seniorer, der går på pension. FagMED drøftede flere muligheder for at fastholde seniorer.

Generelt set er der ikke udfordringer vedr. rekruttering af medarbejdere til ledige stillinger, hverken til store skoler i Vejle centrum eller til mindre skoler i landsbyerne.

## **Bilag**

HR-redegørelsen 2019 - endelig

# Punkt 65: Opfølgning på sygefravær i Uddannelse & Læring, kl. 10.30

81.28.00-P05-1-18

## Resume

Udviklingen i sygefraværet i Uddannelse& Læring gennemgås i sagsfremstillingen og på mødet. Der er vedlagt 3 bilag til sagen: Oversigt over sygefravær inkl. alle ansatte, oversigt over sygefravær for medarbejdere med ordinær ansættelse (fra det Fælleskommunale ledelsesinformationssystem - FLIS) samt oversigt over alle skoler, institutioner og afdelinger i U&L de seneste 12 måneder.

## Sagsfremstilling

Status på sygefravær i Uddannelse & Læring

Sygefraværet gennemgås på mødet. I den følgende gennemgås sygefravær for alle ansatte i U&L.

Det samlede sygefravær i U&L er steget fra 10,8 dage pr. medarbejder i 2018 til 10,9 dage de seneste 12 måneder (oktober 2018 til september 2019). Det svarer til en stigning på 0,9%. Til sammenligning er det samlede sygefraværet faldet i Vejle Kommune og status quo i B&U.

Langtidssygefraværet er steget fra 4,9 dage/medarbejder i 2018 5,5 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til en stigning på 12,2 %. Langtidssygefraværet viser stigende tendens i hele Vejle Kommune og resten af B&U.

Korttidssygefraværet er faldet fra 5,9 dage i 2018 til 5,4 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til et fald på 8,5%. Korttidssygefraværet i U&L er faldet ligesom i resten Vejle Kommune.

Sygefravær opdelt i forhold til faggrupper

Sygefraværet blandt lærere er steget fra 10,19 dage i gennemsnit i 2017 til 10,90 dage de seneste 12 måneder (oktober 2018 til september 2019), hvilket svarer til en stigning på 7,0 %

Sygefraværet blandt pædagoger er steget fra 14,15 dage i 2017 til 15,46 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til en stigning på 9,3%

Blandt øvrige faggrupper er sygefraværet faldet fra 9,79 dage pr. medarbejder i 2017 til 8,26 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til et fald på 15,6%.

Langtidssygefraværet er steget med 5,1 % % blandt lærere, steget med 20,2% blandt pædagoger og er faldet med 20,9% blandt øvrige.

Korttidssygefraværet er faldet i alle faggrupper; lærere 9,2%, pædagoger 2,0% og øvrige 9,4%.

Sygefravær på alle skoler, institutioner og afdelinger i U&L de seneste 12 måneder viser, at den skole der havde det højeste samlede sygefravær havde i gennemsnit 18,4 dages sygefravær pr. medarbejder de seneste 12 måneder (oktober 2018 til september 2019), mens den afdeling der havde det laveste samlede sygefravær havde 2,5 dages sygefravær pr. medarbejder. Korttidssygefraværet ligger fra 8,1 dage til 2,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Den grønne farve angiver gennemsnittet i hele U&L.

Oversigt over udviklingen i sygefraværet i Uddannelse & Læring er vedlagt som bilag.

Der er vedlagt 3 bilag:

- oversigt over alle ansattes sygefravær
- sygefravær for ordinært ansatte FLIS)
- oversigt over alle skoler, institutioner og afdelinger i U&L de seneste 12 måneder til sammenligning.

## Formanden indstiller,

at udviklingen i sygefraværet drøftes.

## Beslutning

Udviklingen i sygefraværet blev gennemgået.

Sygefraværet opgøres normalt for alle ansatte. I det nye system, hvor Vejle Kommune ønsker at have mulighed for at sammenligne sygefraværet med andre kommuner (Fælleskommunal Ledelsessystem, FLIS) medregnes sygefravær ikke

for medarbejdere på særlige ordninger (f.eks. §56, flexjob mv.) eller elever. Sygefraværet de seneste 12 måneder er i gennemsnit 10,9 dage/medarbejder inkl. alle ansatte, mens det er 10,3 dage/medarbejder uden sygefravær for medarbejdere på særlige ordninger.

Se dagsordenpunkt 66 vedr. fastlæggelse af mål for sygefraværet i 2020.

## **Bilag**

Uddannelse\_Læring\_kort\_lang.pdf

Uddannelse\_Læring\_kort\_lang\_Flisdef.pdf

sygefravær alle afdelinger samlet og kort okt 18 - sept 19

## Punkt 66: Drøftelse af måltal for sygefravær, kl. 10.50

81.28.00-G01-2-19

### Resume

Sygefraværet i Vejle Kommune er fortsat for højt. Direktionen har besluttet, at der skal arbejdes med måltal for sygefravær – ét tal for hele kommunen og differentierede måltal på de enkelte fagområder.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. Ved en nedbringelse af sygefraværet til måltallet frigives ressourcer, som kan bruges til at give mere tid og hænder til løsning af kerneopgaven.

En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

I Vejle arbejder vi med at forebygge sygefraværet, ligesom vi arbejder systematisk med håndtering af sygefravær. Vi har retningslinjer som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde medarbejderen og nedbringe sygdomsperioden.

At arbejde med et måltal for sygefravær vil sikre, at sygefraværet i på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige opmærksomhed, så vi kan sikre, at der bliver taget hånd om vores sygemeldte medarbejdere. Når man som chef eller leder får tilsendt opgørelse af sygefraværet månedsvist sikrer også, at der skabes en synlighed af, hvor man som leder skal have øje for de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen.

Sygefraværet i 2018 fra det Fælleskommunale Ledelsesinformationssystem (FLIS)

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med et måltal for hele kommunen og differentierede måltal for områderne i form procentvis nedsættelse på alle FagMED.

De differentierede og procentvise måltal kan være mere realistiske og fair, da de tager højde for at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Den samme procentvise nedsættelse sikrer, at alle skal nedsætte fraværet med samme procentsats over hele linjen – at alle skal kunne forbedre sig.

Måltallet i 2020 fastsættes på baggrund af tallene i 2018, som illustreres i tabellen nedenfor.

Gennemsnit af I alt	Kolonnenavn	2016	2017	2018	Hovedtotal	Komnr.
Rækkenavn						
Aalborg Kommune		12,2	11,8	11,6	11,9	851
Horsens Kommune		12,0	10,9	11,1	11,3	615
Københavns Kommune		11,0			11,0	101
Kolding Kommune		10,3	10,8	10,7	10,6	621
Aarhus Kommune		10,7	10,3	10,3	10,4	751
Randers Kommune		9,8	9,3	9,3	9,5	730
Odense Kommune		9,2	8,7	9,3	9,1	461
Silkeborg Kommune		8,2	8,0	8,5	8,2	740
Esbjerg Kommune		7,2	7,1	7,7	7,3	561
<b>Hovedtotal</b>		<b>10,1</b>	<b>9,6</b>	<b>9,8</b>	<b>9,8</b>	
Vejle		10,7	10,6	10,8	10,7	
Lands gennemsnit			11,1	10,7	10,8	

Som tabellen viser, er der ikke tal fra Københavns Kommune i FLIS.

Hvis man tager udgangspunkt i et måltal ud fra gennemsnittet af 2018, vil måltallet for Vejle Kommune som helhed være 9,8 dage pr. medarbejder.

Procentvis nedsættelse

En fastsættelse af måltallet for de enkelte FagMED, med samme procentsats, illustreres i nedenstående tabel.

Der er udregnet et middel for perioden 2016-2018, som for alle forvaltninger giver et gennemsnitligt sygefravær på 11,1 dage. En nedbringelse af sygefraværet fra 10,7 dage til 9,8 dage, vil være en procentvis nedsættelse på 8,4 %.

FagMED	Nyt måltal (dagsværk)
Administration Velfærd	7,1
Arbejdsmarked	8,7
Dagtilbud	10,2
Familie, forebyggelse og Staben	10,4
Kultur og Fritid	7,5
Senior	12
Sundhed	8,6
Teknik og Miljø	6,9
Uddannelse og Læring	9,5
Voksen Drift	12,8
Økonomi og Administration	5,7
Kommunaldirektørens Stabe	4,3
Plejecenter Solgaven	13,8

#### Visuelt værktøj

På baggrund af ovenstående tal og måltal, er der udarbejdet forslag til visuelt værktøj til illustration af måltal og værktøj til brug for understøttelse af lederne.

I skemaet ses antallet af ansatte, fraværet i dagsværk pr. medarbejder og tidligere måltal. I skemaet er brugt tal fra de differentierede måltal.

	År												Nyt måltal
	2016				2017				2018				
	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	
FagMED Administration Velfærd	129,5	6,4	6,5	●	123,9	7,3	6,5	●	131,3	9,5	6,5	●	5,5
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	333,0	9,5	10,8	●	320,9	9,4	10,8	●	308,2	9,4	10,8	●	8,0
FagMED Dagtilbud	1.205,4	11,5	11,5	●	1.222,8	10,8	11,5	●	1.239,4	11,2	11,5	●	10,0
FagMED Familie, forebyggelse og stab	539,4	11,5	11,2	●	605,3	10,6	11,2	●	642,0	11,9	11,2	●	11,5
FagMED Kultur & Fritid	199,8	7,1	6,5	●	199,4	9,9	6,5	●	201,6	7,4	6,5	●	5,5
FagMED Senior	1.279,6	13,4	12,9	●	1.292,4	12,7	12,9	●	1.339,4	13,2	12,9	●	11,5
FagMED Sundhed	142,3	9,8	7,9	●	145,6	9,7	7,9	●	150,1	8,8	7,9	●	5,5
FagMED Teknik & Miljø	361,7	7,9	8,0	●	356,2	7,4	8,0	●	360,3	7,5	8,0	●	8,0
FagMED Uddannelse & Læring	1.752,8	10,0	9,6	●	1.793,0	11,1	9,6	●	1.800,0	10,1	9,6	●	10,0
FagMED Voksen Drift	989,1	14,6	13,8	●	974,4	13,4	13,8	●	998,9	14,0	13,8	●	11,5
FagMED Økonomi & Administration	229,1	5,8	7,4	●	228,4	5,4	7,4	●	236,0	7,6	7,4	●	5,5
Kommunaldirektørens stabe	79,9	4,1	4,6	●	81,8	6,1	4,6	●	82,4	4,0	4,6	●	5,5
Plejecenter Solgaven	53,8	17,4	8,2	●	52,1	12,7	8,2	●	53,1	15,0	8,2	●	11,5
Total	7.409,0	11,1	10,9	●	7.518,1	10,9	10,9	●	7.658,9	11,1	10,9	●	9,8

*Deberenskomstansatte og Tjenestemænd  
SY - Sygdom og AS - Arbejdsskade*

I Office 365 findes muligheden for ved hjælp af PowerBI programmet teams, hvor Budget & Finans har lavet udkast til visuelt værktøj, hvor man kan se hele forvaltningen, FagMED og egen afdeling. Dette kan implementeres i alle forvaltninger.



Koncern HR anbefaler, at der arbejdes videre med ovenstående værktøj, så det kan tilrettes den enkelte arbejdsplads, og at lederne modtager information kvartalsvis eller månedsvist om måltal, aktuelle fraværstal og personaleomsætning som en automatisk advisering. Ligesom fagcheferne skal modtage for alle deres arbejdspladser, som spejles op i måltallet for hele gruppen, så der er mulighed for at følge udviklingen for de enkelte decentrale arbejdspladser tæt.

Tallene indeholder ikke sygefravær fra medarbejdere på §56, elever eller ansatte på særlige vilkår, f.eks. fleksjob og skånejob. De indeholder kun tallene for ansatte på ordinære vilkår.

De tal vi hidtil har anvendt i U&L indeholder sygefravær for alle ansatte.

## Formanden indstiller,

at FagMED drøfter måltallet på 9,5 dag pr. medarbejder pr. år for U&L i 2020

at FagMED drøfter, om der skal fastlægges måltal for alle arbejdspladser uanset størrelsen af sygefraværet.

## Beslutning

Måltallet for FagMED U&L er ambitiøst, men FagMED forventer, at det er en realistisk og opnåelig målsætning.

Det er ikke alt sygefravær vi kan eller skal gøre noget ved, men en målsætning

bidrager til at holde fokus på nedbringelse af sygefravær. Et af virkemidlerne er at arbejde med det gode arbejdsmiljø.

Der fastlægges ikke måltal for den enkelte skole, institution og afdeling. De skoler, institutioner og afdelinger, der er særligt udfordret af højt sygefravær, bliver tilbudt sparring til nedbringelse af sygefraværet og til at fastlægge en realistisk målsætning. Alle andre LokalMED kan vedtage målsætning, hvis det ønskes. Alle LokalMED orienteres herom.

## **Punkt 67: Resultater fra ekstern audit i uge 40 og 41, kl. 11.05**

87.14.00-A00-1-18

### **Resume**

Der orienteres om resultater af ekstern audit, der blev gennemført i uge 40 og 41.

### **Sagsfremstilling**

I uge 40 og 41 blev der gennemført ekstern audit på vores arbejdsmiljøledelsessystem. I U&L blev følgende arbejdsplads udtaget som stikprøver:

- Vejle Midtbyskole
- Grejsdal Skole
- NOVAskolen
- Øster Starup Skole
- Hældagerskolen
- U&L i Skolegade (Pædagogik & Læring samt Sekretariat & Plan)
- Chef for Uddannelse & Læring

Der blev givet 7 afvigelser ved denne audit i alt. To af disse afvigelser involverer U&L direkte:

- Varetagelse af tilsyns- og samarbejdsforpligtelse i forbindelse med med underleverandører, f.eks. fremmede håndværkere på U&Ls områder
- Manglende gennemførelse af arbejdsmiljøuddannelsen senest 3 måneder efter tiltrædelse som leder eller AMR.

Rapport samt liste over afvigelser, bemærkninger og ros er sendt til alle LokalMED den 30. oktober 2019 og er vedlagt sagen her.

### **Formanden indstiller,**

at resultater af ekstern audit drøftes.

### **Beslutning**

Resultater af audit er drøftet.

Afvigelsen vedr. manglende gennemførelse af arbejdsmiljøuddannelsen vedrører alle områder i Vejle Kommune og skal løses på generelt niveau.

Uddannelse & Læring overvejer, hvorvidt den systematiske opfølgning på gennemførelse af uddannelsen i U&L kan styrkes.

### **Bilag**

VejleKommune\_P5\_Management Summary Report\_2019-10-25.pdf

oversigt over alle fund ved ekstern audit efterår 2019

## **Punkt 68: Godkendelse af nyt årshjul, kl. 11.15**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

FagMEDs årshjul blev drøftet på mødet i august 2019. På baggrund af tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne er der udarbejdet et revideret årshjul, se bilag til sagen.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender årshjulet.

### **Beslutning**

Årshjulet er godkendt. Der gøres opmærksom på, at der også er plads til at få ad hoc punkter på dagsordenen.

### **Bilag**

Årshjul FagMED 2019-2020 - nyt forslag nov 2019

## **Punkt 69: Fra FagMED til LokalMED**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Beslutning**

FagMED sender orientering til alle LokalMED om, at U&Ls fælles målsætning for sygefravær er 9,5 dage/medarbejder i gennemsnit i 2020, og at alle LokalMED selv kan fastsætte sin egen målsætning, hvis det giver mening lokalt.

## **Punkt 70: Orientering fra og til HovedMED**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om aktuelle temaer fra HovedMED. Det drøftes om temaer fra FagMED skal bringes videre til HovedMED.

### **Formanden indstiller,**

at temaer til og fra HovedMED drøftes.

### **Beslutning**

Ingen orientering.

## **Punkt 71: Eventuelt og næste møde**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Næste møde er 18. december 2020.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Temaet på Vejle Kommunes årlige Arbejdsmiljøkonference var fysisk og psykisk nedslidning. Det kunne evt. være et tema for FagMED på et af de kommende møder.

Der er indkøbt laserskærere på flere skoler. En laserskærer er at betegne som en farlig maskine og er omfattet af EUs Maskindirektiv. Det betyder, at leverandøren af laserskærere skal levere en dansk manual, der forholder sig til regler i den danske arbejdsmiljølovgivning. Det havde ingen af de 4 firmaer, som Vejle Kommunes skoler har købt laserskærere gjort. Derfor har der været forbud mod brug af alle laserskærere i en periode. Nu er forbuddet ophævet for de maskiner, der er leveret af firmaet Peter Eduard. Der er fortsat forbud mod brug af laserskærere fra Hippomini, Universal Lasersystems og Skovtex.

Der ønskes orientering om status på implementering af Aula fra styregruppen på næste møde i FagMED.

## **Punkt 72: Temamøde om nytænkning af special- og almen skoletilbud, kl. 12.30 - 15.30**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Dagsorden og bilag til temamødet fremsendes særskilt.

### **Beslutning**

Connie Tolderlund Hadberg gav kort oplæg om inklusion med inspiration fra et seminar for skoleledere fra de nordiske lande og Irland. Oplægget er vedlagt referatet.

Oplægget introducerede også et Fremtidsværksted med gruppearbejde om et fiktivt narrativ, hvor det politisk er besluttet, at Vejle Kommune i 2024 ikke længere segregere elever til specialtilbud. Eleverne skal tilbage til distriktsskoler og medarbejderne i specialtilbud følger med eleverne tilbage i distrikterne.

3 grupper arbejdede med ideer til, hvad der kunne komme ud af at starte helt forfra med organisering af skoletilbud der kan inkludere alle børn. Oplægget til gruppearbejdet og foto af gruppernes fremlæggelser vedlægges referatet.

### **Bilag**

20191108\_præsentation fagmed inklusion.pptx

fremtidsværksted indledning

fremlæggelse gruppe 1

fremlæggelse gruppe 2

fremlæggelse gruppe 3