

REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 05-10-2016

Mødedato Onsdag d. 05. oktober 2016 kl. 09:30

Mødested Vejle Midtbyskole

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Til og fra HovedMED.....	5
Mærkbart arbejdsmiljø - evaluering af arbejdsmiljøtavler.....	6
Sygefraværprojekt.....	8
Drøftelse af HR redegørelse.....	10
Orientering og drøftelse vedr. budgetforliget2017-2020.....	12
Kompetenceudvikling af FagMED.....	14
Opgradering af Office og Windows.....	15
Orientering fra formanden.....	16
Orientering fra næstformanden.....	17
Eventuelt og næste møde.....	18
Fra FagMED til LokalMED.....	19

Punkt 63: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Der er fejl i tidspunktet for punkt 69. Punktet skal starte kl. 11.

Vedr. pkt. 66. Medarbejdersiden ønsker desuden at drøfte, om brug af tavlerne har indflydelse på arbejdsmiljøet, og om det giver anledning til anbefalinger fra FagMED.

Vedr. pkt. 69. Der skal tilføjes ”decentral” til folkeskole jf. teksten i budgetforliget.

Med disse ændringer er dagsordenen godkendt.

Punkt 64: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra senest møde.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet fra den 22. juni 2016 er godkendt.

Referatet fra den 18. august 2016 er godkendt.

81.38.00-P35-37-15

Punkt 65: Til og fra HovedMED

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold bringes videre.

Beslutning

HovedMED har drøftet en ny delpolitik om nære relationer. Når delpolitikken er klar til det, skal sagen drøftes i FagMED.

87.00.00-P05-42-14

Punkt 66: Mærkbart arbejdsmiljø - evaluering af arbejdsmiljøtavler

87.00.00-P05-42-14

Sagsfremstilling

I september 2014 iværksatte FagMED et pilotprojekt der omhandlede udvikling af et koncept, der kan bruges af LokalMED og arbejdsmiljøgrupperne til:

- at måle arbejdsmiljøet via medarbejderinvolverende metoder
- at vise facts fra den lokale arbejdsplads, som kan være udgangspunkt for dialog om forskellige temaer
- at skabe fortællinger om arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Det kom der en tavle ud af, som nu har været brugt på 4 arbejdspladser i godt 1 år.

Baggrunden for projektet var, at Vejle Kommune havde iværksat et projekt: Mærkbart arbejdsmiljø. Tankegangen var at arbejdsmiljøet skal være synligt, kunne mærkes og være noget man kan tale om. Ideen var at producere en tavle til arbejdspladser, som brugs til det.

I Uddannelse & Læring deltog 3 skoler og en administrativ afdeling i at udvikle tavlen samt at bruge tavlen til at øge synlighed om arbejdsmiljøarbejdet på den pågældende arbejdsplads. Nu har repræsentanter for de deltagende arbejdspladser evalueret brugen af tavlen. Tavlen blev udviklet i samarbejde med firmaet Visuel Optur.

Følgende arbejdspladser var med i projektet:

- Hældagerskolen
- Kollerup skole
- Søndermarksskolen
- Uddannelse & Læring, stab, Skolegade

Målsætningerne for projektet har været:

Procesmål

- At måle arbejdsmiljøet via medarbejderinvolverende metoder.
- At vise facts fra den lokale arbejdsplads, som kan være udgangspunkt for dialog om forskellige temaer.
- At skabe fortællinger om arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Resultatmål

- Højne trivslen.
- Nedbringe arbejdsmiljøbelastningerne.
- Andre resultater?

Forløbet er nu evalueret af deltagerne. Deltagernes evaluering kan læses i referat fra evalueringsmødet, der blev afholdt den 6. juni 2016. (bilag).

De 3 skoler meget gerne vil beholde deres egne tavle. De vil ikke umiddelbart anbefale, at der ”dyre” tavler til alle skoler, da en tavle af denne type kræver, at MED vil prioritere at bruge tid på den. En del af tavlens funktion kan man bruge en almindelig opslagstavle til.

Økonomi

Workshop: 8.850 kr.

Design af tavlerne: 12.000 kr.

Produktion af 4 tavler, inkl. fragt: 39.150 kr.

Mini-idekatalog + stativ til en af tavlerne: 6.900 kr.

Alle priser er eksklusiv moms.

Formanden indstiller,

at de 4 arbejdspladsers brug af tavlerne drøftes

at FagMED anbefaler, at de 4 arbejdspladser kan beholde deres tavler, hvis de ønsker. Hvis ikke de ønsker det, kan tavlerne udlånes/gives til arbejdspladser, der ønsker det.

Beslutning

Der er mange gode eksempler i bilaget på, hvad tavlerne kan bruges til, f.eks. til at vise dagens fravær i rød, gul og grøn. Det tyder på, at synliggørelse af arbejdsmiljøet har en positiv virkning. Det behøver ikke være omkring en speciel tavle. Arbejdsmiljøarbejdet bliver struktureret omkring tavlen.

Det kunne være godt, hvis vi kunne vise billeder af tavlerne f.eks. på arbejdsmiljøkonferencen eller på ”trio-seminaret” den 6. februar, f.eks. som en fotostand eller som decideret indlæg på seminaret.

At’erne i indstillingen er godkendt.

Bilag

evalueringsmøde juni 2016

Punkt 67: Sygefraværprojekt

87.00.00-P05-4-14

Resume

Sagen er dels opsummering på sygefraværprojektet der blev igangsat i foråret 2014, opsamling på status på sygefraværet i det hele taget, orientering om at ny sygefraværvejledning er sendt ud samt præsentation af ny driftsmæssig indsats vedr sygefravær til kvalificering i FagMED.

Sagsfremstilling

Afslutning af sygefraværprojektet

Opsummering af konklusioner fra opsamlingsrapport. Se bilag (Sygefravær i Uddannelse & Læring. Nedbringelse og forebyggelse af sygefravær i 12 udvalgte afdelinger i Uddannelse & Læring i 2014-2014.)

Status på sygefravær i hele U&L

Oversigt over sygefraværet i Uddannelse & Læring er vedlagt som bilag. Status over sygefraværet er at det er faldet med 5,7 % de seneste 12 måneder i forhold til 2015 mens korttidssygefraværet er steget med 3,4 % siden 2015. Sygefraværet er faldet for alle faggrupper. Udviklingen vil ikke blive gennemgået her, da sygefravær behandles på decembermødet. Se bilag (sygefraværsoversigt, inkl. august 2016).

Ny sygefraværvejledning i B&U

I foråret 2016 har chefgruppen i B&U drøftet håndtering af sygefravær og iværksat, at der blev lavet en vejledning særligt til ledere med personaleansvar, der skal gøre det enkelt for lederen at følge Vejle Kommunes retningslinjer og ledelsesinstruks vedr. sygefravær. Vejledningen skal desuden signalere, at vi i B&U følger den samme vejledning vedr. sygefravær. Vejledningen er drøftet og kvalificeret i alle 3 FagMED under B&U.

Vejledningen og et brev fra chefgruppen er sendt ud til alle ledere med personaleansvar i august 2016.

Præsentation af ny indsats - drift (ikke et projekt)

Mange sygefraværprojekter peger på, at det er den målrettede og mangeartede indsats, der virker hvis sygefraværet skal reduceres, at indsatsen skal være mangeartet, og at det er et langt sejt træk.

Nogle arbejdspladser i U&L har gennem flere år haft meget højt sygefravær, uden at det er lykkedes at nedbringe den, mens andre arbejdspladser er lykkedes med at nedbringe sygefraværet fra 15 dage i gennemsnit til mindre end 5 dage på 2 år. Derfor vil U&Ls indsats fremover rettes mod de arbejdspladser, hvor sygefraværet (det korte, det lange eller det samlede) er noget højere end gennemsnittet.

Hvert halve år vælges 3-6 arbejdspladser med højere sygefravær end gennemsnittet. Ved udvælgelse af arbejdspladserne lægges vægt på det store billede og ikke kun øjebliksbilledet af sygefraværet.

Der tilbydes sparring til ledelsen til at arbejde med at reducere sygefraværet og arbejdsmiljøkonsulenten følger op efter 6 og 12 måneder.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen og konklusionsrapporten til efterretning

at FagMED drøfter og kvalificerer indsatsen, der er rettet mod arbejdspladser der har højest sygefravær

Beslutning

Bemærkninger fra deltagerne:

- Konklusionsrapporten er en fin samling af eksempler på, hvordan man kan arbejde med sygefravær på flere niveauer.
- Sygefravær skal ses i sammenhæng med personaleomsætning fremadrettet.
- Dagstilbuds sygefravær er steget den sidste tid, mens Uddannelse & Lærings samlede sygefravær er faldet.
- Forslag om at se personaleomsætningen i sammenhæng med sygefraværet når arbejdspladser skal udtages i den kommende driftsmæssige indsats.
- Vi skal sige højt, at sygefravær nogle gange bare er sygefravær, ikke alt kan relateres til arbejdspladsen.

- Kommentar til side 8 i rapporten: Retningslinjer skal altid følges.
- FagMED havde en længere drøftelse af forståelse af ”retningslinjer”, da der i rapporten s. 8 står ”at lederne følger retningslinjerne, når det giver mening i de konkrete tilfælde. Sidste del af sætningen slettes.
- Der var spørgsmål til den kommende driftmæssige indsats.
- Arbejdspladserne ”slippes først” når sygefraværet er nedbragt.
- Det er øverste leder der bliver kontaktet af Uddannelse & Læring vedr. denne indsats.
- U&Ls indsats skal give support til arbejdspladserne.
- Forslag om et indlæg i nyhedsbrevet.
- Selvom langtidssygemeldinger skyldes kritisk sygdom eller andet der ikke er relateret til arbejdspladsen, kan det være relevant at vurdere fraværets konsekvenser for arbejdsmiljøet og driften.
- Arbejdet i følgegruppen er afsluttet og følgegruppen nedlægges hermed.

Bilag

sygefraværsoversigt inkl august 2016

sygefravær - konklusionsrapport september 2016

Punkt 68: Drøftelse af HR redegørelse

81.38.04-A00-1-16

Resume

D. 25. august havde HovedMED HR Redegørelsen til drøftelse. Drøftelsen havde særlig fokus på ansatte med særlige vilkår og etnicitet. HR-Redegørelsen indeholder også en minianalyse om arbejdskraft på lærer – og sygeplejerskeområdet.

Formandskabet har drøftet HR-redegørelsen og vil foreslå, at FagMEDs drøftelse tager udgangspunkt i minianalysen om arbejdskraft på lærerområdet.

Sagsfremstilling

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

I Mini-analysen omkring arbejdskraft på lærerområdet nævnes det, at der er begyndende rekrutteringsproblem på lærerområdet. KL og DLF er dog ikke enige om omfanget og varigheden.

I Minianalysen af lærerområdet nævnes en række nøgletal. I analysen sammenlignes tallene fra 2012 med tallen for 2016 og Vejle Kommunes tal sammenlignes med landstal.

Lærerområdet	Vejle		Landstal	
	2012	2016	2012	2016
Den relative personale omsætning i pct	10,9	14,5	11,1	15,7
Udviklingen af den relative andel over 60 år	8,4	10,5	11,3	10,9
Udvikling i beskæftigelsesgrad i timer	35,6	34,9	35,7	35,3
Udviklingen i sygefraværet i dag	12	14,8	12,5	15,4

I 2015 var ledigheden på lærerområdet i følge DLF-Akasse på ca. 1.94%. Derfor kan en arbejdskraftreserve ikke findes blandt de ledige lærere. Mini-analysen peger på andre måder at finde arbejdskraftreserven:

- 23% af de erhvervsaktive lærere arbejder uden for grundskolen. Det vil have betydning, hvis en større andel blev ansat i grundskolen.
- Fra 2012 til 2016 er beskæftigelsesgraden for lærere faldet med 0,7 time pr. uge. Beskæftigelsesgraden er nu 34,9 timer. Hvis Vejle kommune kom op på landsgennemsnittet ville de svare til 12 ekstra stillinger.
- På mange områder har der de seneste år også været stigninger i personaleomsætningen. Selv om Vejles personaleomsætning på lærerområdet ligger under landstal, så kunne et fald betyde noget i forhold til at imødegå lærermangel.
- Sygefraværet på lærerområdet i Vejle Kommune og på landsplan har været stignende fra 2012 - 2014. En nedbringelse af sygefraværet kunne ligeledes være med til at begrænse personalemangel.
- KL anbefaler "Fast-trackordninger" for at imødekomme rekrutteringsudfordringer.

Der ønskes en drøftelse af, hvordan Uddannelse & Læring kan udnytte ovenstående oplysninger til at imødegå fremtidige rekrutteringsproblemer. På baggrund af ønske fra FagMED på mødet d. 22. juni drøftes ligeledes personaleomsætningen.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Bemærkninger:

Personaleomsætninger har det med at smitte. Hvis en skole først får stor personaleomsætning, så har det med at holde ved en periode. Vejle har p.t. en mindre personaleomsætning end landsplan. Spørgsmålet er om den nuværende personaleomsætningen er et problem. Tallene tyder på, at vi er blevet bedre til, at fastholde dem over 60 år.

Det bemærkes, at beskæftigelsesgraden er mindre i Vejle end på landsplan. Medarbejdersiden har en antagelse om, at det kan skyldes fuld tilstedeværelse.

Fuld tilstedeværelse er et grundvilkår. Det opleves, at nogle af de ældre medarbejdere som et problem, mens mange unge er glade for fuld tilstedeværelse.

Kunne man evt. gøre noget ekstra for at tiltrække medarbejdere? Fx har Fredericia et max timetal for undervisning og mere tid til andre ting.

HR-redegørelsen har været drøftet i kontaktudvalget. Kontaktudvalgets medlemmer oplever, at de har haft mange kvalificerede ansøgninger på det seneste til lærerstillinger. Men det kan måske forventes, at det bliver sværere hen over efteråret og foråret. Har skolerne specielle ønsker til stillingen, så bliver det mere problematisk.

Det er i alle interesse, at vi får tiltrukket de bedste medarbejdere.

Det blev aftalt at genoptage punktet på et kommende møde. Rammen om punktet skal være, hvordan ”højner vi respekten for lærernes arbejde.” Det er også et af formålene i reformen. Det kan overvejes, om der skal nedsættes en arbejdsgruppe – evt. med ekstern deltagelse. Dette vil også blive drøftet, når sagen genoptages.

Sagen drøftet.

Bilag

HR Redegørelsen 2015 til HovedMED

Punkt 69: Orientering og drøftelse vedr. budgetforliget 2017-2020

00.30.00-A00-2-16

Sagsfremstilling

Byrådet er enig om et fælles budgetforslag, som styrker folkeskolen og velfærden på en række områder. I alt fordeles i 2017 til 2020 ekstra ca. 340 mio. kr. Alle partierne i Vejle Byråd står bag budgetforliget. Budgetforliget har som fokus at understøtte visionen "Vejle med vilje".

I budgetforliget tilgodeses folkeskolen med følgende midler:

- 20 mio. kr. til et generelt fagligt løft af folkeskolen
- 11. mio. kr. til anlæg på Skovagerskolen.
- 5 mio. kr. til udvidelse af Bredsten-Gadbjerg Skole, som skal være overbygningsskole.

Derudover er der afsat ekstra midler til opgradering og vedligeholdelse af skolernes og alle øvrige institutioners IT-netværk mm. Endvidere har skoleområdet sammen med andre afdelinger adgang til en anlægspulje på 5 mio. kr. årligt.

Indholdet i budgetforliget vil blive uddybet yderligere på mødet og der ønskes en drøftelse særligt med fokus på anvendelse af de 20 mio. kr. til et fagligt løft.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes og orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Indlæg fra forvaltningen.

I budgetforliget tilgodeses folkeskolen bl.a. med følgende midler:

IT-netværk*	6.0 pr år varigt	24
Skovagerskole udbygning	Anlæg engangsbeløb	11
Bredsten-Gadbjerg udskoling	Anlæg engangsbeløb	5
Folkeskolen - generelt fagligt løft	engangsbeløb	20
I alt i mio. kr.		60.0

Midlerne til IT-netværk er både til skolerne og øvrige institutioner i Vejle Kommune. Endvidere har skoleområdet sammen med andre afdelinger adgang til en anlægspulje på 5 mio. kr. årligt.

I forhold til anvendelse af de 20 mio. kr. er der nogle nøgleord i forligsteksten:

- * Generelt fagligt løft.
 - * Den decentrale folkeskole
 - * Engangsbeløb med overførselsadgang.
- Følgende ting har været drøftet med politikerne før og under forhandlingerne:
- * Kompetencefond.
 - * Åben skole.
 - * Støtte til mentor i forbindelse med Traineeuddannelsen.
 - * International linje på en skole.
 - * Inklusion – ikke defineret.
 - * Flere hænder. Læg ressourcerne ind i budgetmodellen og lad skolerne forvalte dem.

Kommentar fra FagMED:

- * Vigtigt med penge til Traineeuddannelsen. Det er vigtigt, at der bliver skabt et incitament til at skolerne tager traineestuderende.
- * Kompetencefond – vikarmidler – både for lærere og pædagoger.
- * Vikardækning. Til de fagfaglige fag.
- * Nedsættelse af forældrebetalingen i SFO.
- * Vigtigt, at vi både husker dannelse, trivsel og faglighed.
- * Læg pengene ud til skolerne med et opdrag om, at skolerne beskriver, hvordan de anvender pengene og hvordan pengene bidrager til et fagligt løft. På samme måde som mere tid til ledelse.
- * En dårlig ide, at lægge dem ud til skolerne generelt – beløbet er for lille til at det vil gøre en forskel.
- * Flere penge til inklusion.

Medarbejdersiden må meget gerne indsende nogle prioriterede forslag. Skal gerne modtages senest d. 26. oktober.

Bilag

Budgetforlig 2017-2020_130916

Punkt 70: Kompetenceudvikling af FagMED

81.39.15-G20-2-15

Resume

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDgrunduddannelse ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Dette gælder også for FagMED. Derudover er det kutyme i FagMED U&L at afholde ½ dag mere med en temadrøftelse. FagMED har nedsat en arbejdsgruppe til at foreslå og tilrettelægge temadagene.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen, der er nedsat af FagMED til at planlægge en hel og en halv temadag, består af fællestillidsrepræsentant Mette Dahlgaard, skoleleder Connie Tolderlund Hadberg samt arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, arbejder med flg.:

½ temadag afholdes den 9. november 2016. Temaet er Samskabelse og er en udløber af den temadag som HovedMED har afholdt for FagMED i august 2016. Formålet med den ½ temadag er bla.

- at få en fælles forståelse af samskabelse.
- at skabe ideer til hvad der kan samskabelses om.
- at sætte fokus på hvordan samskabelse skaber merværdi for eleverne og personalet.

Arbejdsgruppen har afholdt formøde med udviklingskonsulent Anne Kristensen fra Velfærdsforvaltningen, der har været med til at tilrettelægge temadagen for HovedMED.

1 temadag om samarbejde om psykisk arbejdsmiljø den 22. marts 2017. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet en fælles indsats for at understøtte kommunale arbejdspladser for et godt psykisk arbejdsmiljø, SPARK. Arbejdsgruppen har været i kontakt med SPARK. SPARK kan kun bruges af lokale MEDudvalg eller lokale triogrupper, ikke af MEDudvalg på mere strategiske niveauer. Arbejdsgruppen arbejder fortsat udfra overskriften Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø. Formålet med dagen at drøfte hvordan FagMED kan støtte samarbejdet for et godt psykisk arbejdsmiljø på U&Ls arbejdspladser og hvilken rolle FagMED kan have i den forbindelse. Der arbejdes henimod dels af få inspiration fra en konkret arbejdsplads i en anden kommune eller et andet FagMEDudvalg evt. i form af en udflugt, at få mere viden om metoder til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsgruppen har kontaktet PUF med henblik på at få dem til at afholde dagen for os.

Formanden indstiller, 18. maj 2016, pkt. 36:
at FagMED tager orienteringen til efterretning

FagMed Uddannelse & Læring, 18. maj 2016, pkt. 36:
Første og tredje at godkendt. Følgende personer indgår i arbejdsgruppen – Lene, Mette og Connie.

Der kom følgende forslag til FagMEDs halve temadag: Forebyggelse af stress og frem din trivsel, opfølgning på arbejdsmiljø certificering. Fokus på resiliens og robusthed – robuste fællesskaber – det skal ikke handle om den enkeltes robusthed. Endvidere blev det også foreslået at arbejde videre med visionen samt at få styrket samarbejde med LokalMED.

Hente inspiration fra en anden organisation/FagMED – hvordan arbejder de med arbejdsmiljø.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bemærkning:

Kunne der d. 22. marts være fokus på reduktion af kompleksiteten?

Punkt 71: Opgradering af Office og Windows

85.02.00-P35-8-16

Resume

Vejle Kommune opgraderer i løbet af 2016 alle administrative PC'ere til Office 2016 og Windows 10. I B&U sker udrulningen i løbet af november 2016. Som del af udrulningen er der også lavet et undervisningsprogram med flere forskellige undervisningsniveauer

Sagsfremstilling

Vejle Kommune opgraderer i løbet af 2016 alle administrative PC'ere fra Office 2007 til Office 2016 og fra Windows 7 til Windows 10. En række afdelinger i Vejle Kommune har allerede i dag administrative udfordringer pga. manglende opgradering. Opgraderingen vil derfor flere steder bidrage til at gøre administrationen mere tidssvarende og smidig.

Der er lavet en større udrulningsplan, hvor forvaltningerne i etaper bliver opgraderet og får tilbudt undervisning. Planen betyder, at B&U bliver opgraderet som den 2. sidste forvaltning. Konkret sker der ifølge planen brugertest i B&U (pilot) i løbet af oktober 2016, mens udrulningen i sker i løbet af november 2016. Udrulningsplanen er vedlagt som bilag 1.

Der vil blive tilbudt undervisning på tre forskellige niveauer:

- Almindelig undervisning af 1½ times varighed med fokus på at komme godt i gang med Windows 10 og Office 16 (auditorium-undervisning). Målgruppe for fremmødeundervisning er administration og ledelse samt udvalgte relevante medarbejdere
- Online adgang for alle brugere til korte vejledningsvideoer indenfor en række temaer/funktioner
- Skræddersyede webinarer (på bestilling) som er målrettet et helt særligt behov, som ikke dækkes af vejledningsvideoer

B&U Staben er tovholder for udrulningsprocessen i B&U og vil sørge for nærmere information om udrulning og undervisning til hele B&U.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Bilag 1 - Opgraderingsplan

Punkt 72: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

-

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Det er usikkert, om vi kan følge op på vores nuværende arbejdsmiljømål, da der i fremtiden anvendes et nyt værktøj. Men vi skal alligevel evaluere på vores arbejdsmiljømål, når den tid kommer.

Punkt 73: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Orientering fra næstformanden:

-

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 74: Eventuelt og næste møde

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Næste møde holdes d. 25. Januar 2017

- Fokus på ressourcer og personalebehov
- Evt. drøftelse af pædagogiske arrangementer og dage i Uddannelse & Læring Efteruddannelse
-

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 75: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-37-15

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre.

Formanden indstiller,

at de aktuelle forhold bringes videre.

Beslutning

- * Fra punkt 72 bringes oplysningerne vedr. dommen omkring fysik videre.
- * LokalMEDene vil modtage FagMEDs vision
- * Rapporten omkring sygefravær sendes til LokalMEDene