

# **REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 16-12-2021**

**Mødedato** Torsdag d. 16. december 2021 kl. 10:45

**Mødested** TEAMS-møde

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Evaluering af Sandwich-møderne.....	7
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	8
Drøftelse af seneste fraværstatistik.....	10
Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet.....	11
Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring.....	12
Mødekalender og Årshjul for 2022 for FagMED Kultur og Borgerservice.....	14
Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.....	15
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021.....	16
Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.....	17
Evt.....	18
Strategi for kompetenceudvikling.....	19
i-sikkerhed niveau og ressourcer.....	20

# **Punkt 1: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-68-20

## **Resume**

Godkendelse af referat

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra FagMED-mÃ, det d. 07.10.2021.

[FagMED Kultur og Borgerservice - referat 07.10.2021](#)

## **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes

## **Beslutning**

Referatet godkendt

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-68-20

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden

### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes

### **Beslutning**

Punkt nr. 14 vedr. Strategi for kompetenceudvikling er udsat til næstkommende møde, idet fællesmødet er aflyst grundet Coronasituationen.

Dagsorden godkendt.

## Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-68-20

### Resume

Orientering fra formand og næstformand

### Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Corona-situationen
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau
- Budget 2022 udmøntning af det vedtagne budget

Næstformanden orienterer om:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Formanden orienterede:

- Corona-situationen:
  - Lige nu må der max. være 50 stående gæster, så dette påvirker ikke Musikteatret idet man her kun har siddende publikum.
  - Hjemmearbejde skal planlægges i så udstrakt grad det er muligt i forhold til opgaverne, og derfor skal så mange møder som muligt planlægges som virtuelle møder.
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau:
  - I både Kultur- og Idrætsudvalget og Sundheds- og Forebyggelsesudvalget fortsætter formanden, men der kommer nye næstformænd i begge udvalg.
  - Borgerservice placeres fra 1. januar 2022 under Kultur- og Idrætsudvalget.
  - I januar måned vil der blive brugt meget administrativ tid i forbindelse med introduktion af de nye udvalg til forvaltningens opgaver.
  - SDU har planer om at placere et Campus i Vejle ved Dandy Business Park. Forvaltningen vil have fokus på om Vejles kulturliv er attraktivt for den evt. kommende studiegruppe.
  - Klima skal tænkes ind i alle vore aktiviteter – f.eks. også i det nye kulturhus. Kommunens egen virksomhed står kun for ca. 3% af kommunens samlede CO2-udledning.
- Budget 2022 udmøntning af det vedtagne budget
  - På KIU-området er der flest anlægsmidler
  - Der blev udmøntet 200.000 kr. til parasportsindsatsen – disse bliver udmøntet til personaleressourcer

Næstformanden orienterede fra seneste møde i HovedMED:

- TRIO-konferencen flyttes fra d. 14/12 til d. 6/4-22
- Whistleblowerordningen starter d. 17.12.2021. PWC har udviklet et system hvor indmeldinger kan sendes til og som så bliver sendt videre til en gruppe i Vejle Kommune bestående af HR-chefen, økonomichefen samt en jurist fra den forvaltning henvendelse kommer fra. Direktørerne kan ikke sidde i denne gruppe
- Der er indgået Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde – aftalen er baseret på frivillighed og mulighed.
- HovedMED anbefaler det nye Byråd, at der vedtages røgfri arbejdstid fra 01.08.2022.
- Der er indført krav om Coronapas og pligt til at lade sig teste – generelt har dette ikke medført problemer.
- Exit-samtaler – Teknisk Forvaltning har haft gode erfaringer med at afholde exit-samtaler. Skoleområdet og Velfærdsforvaltningen mente ikke det er realistisk at gennemføre her pga. den store personalegennemstrømning. Man blev i stedet enige om at gå videre med Sofie Plenges forslag om at der lokale arbejdes med ”det gode farvel”, således at medarbejder bringer et godt indtryk med videre, og efterlader Vejle Kommune som en god arbejdsplads

- Ligestillingsplanen blev godkendt, og skal efterfølgende godkendes i Økonomiudvalget
- Måltal for personalegennemstrømning. Der skal arbejdes på en ny måde at se tallene på, idet nuværende måltal ikke omfatter alle korte ansættelser.

Der var i FagMED en drøftelse af at de forskellige udmeldinger omkring "Røgfri arbejdstid" har givet uro blandt medarbejdergrupper, idet intentionen har været implementeret forskelligt i afdelingerne.

## **Bilag**

Orientering - FagMED december 2021

## **Punkt 4: Evaluering af Sandwich-møderne**

81.38.00-P35-64-20

### **Resume**

Evaluering af de fælles sandwich-møder mellem FagMED Kultur og Borgerservice og FagMED Sundhed

### **Sagsfremstilling**

Siden sammenlægningen af Kulturområdet med Sundhedsområdet og Borgerservice og Stadsarkivet i foråret 2020, har der nu været afholdt 3 fælles sandwich-møder.

FagMED Kultur og Borgerservice bedes evaluere disse møder med henblik på evt. tilpasninger af tid og emner.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED evaluerer de fælles sandwich-møder

### **Beslutning**

Drøftelse:

Der var en generel enighed om at det kunne være lidt svært at evaluere på nuværende tidspunkt, idet der ikke har været mange fysisk fællesmøder. Det er dog også opfattelsen at det fungerer godt med møderne, når der er et fælles punkt, som er relevant for begge FagMED.

Beslutning:

FagMED Kultur og Borgerservice ønsker at fortsætte med de fælles sandwich-møder og vil evaluere møderne igen, når der har været afholdt et par fysiske møder.

## **Punkt 5: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021**

81.00.00-P05-1-20

### **Resume**

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

### **Sagsfremstilling**

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

Opvarmning:

Der var en oplevelse af at det indledende møde med HR i forhold til skemaet og spørgsmålene var lidt overflødigt, idet der ikke var mulighed for at ændre på spørgsmålene.

Opvarmningsperioden var mere passende denne gang - medio oktober er fint. Ved tidligere målinger var man næsten kørt træt i emnet inden selve Trivselsmålingen. Ved for lang en opvarmning, kan man næsten komme til at overtænke / komplicere mere end nødvendigt.

Hele processen var fra start velbeskrevet, hvilket gør, at medarbejder har forventning om at der følges op på målingen.

Spørgeskema:

Man oplever fortsat, at det er problematisk der kun spørges til nærmeste leder. Der bør også være mulighed for at kunne svare i forhold til ledere højere i organisationen, ellers kan der være risiko for at der er blinde punkter i forhold til afdækning af den generelle trivsel.

Spørgsmålet vedr. "Retfærdighed" manglede refleksion om hvad man konkret ønskede at afdække. Opfattelsen af hvad der er retfærdigt er et svært emne at arbejde med.

Rapport:

Rapporten er overskuelig og nem at gå til og læse.

Opfølgning:

Opfølgningen med tilbagemelding til FagMED sikrer at der sker en proces lokalt.

Stor ros til HR – man oplever at have fået al den støtte og hjælp fra HR, som der var brug for.

Formanden gjorde opmærksom på, at FagMED Kultur og Borgerservice fortsat mangler at arbejde med retfærdighedsspørgsmålet.

Hyppighed:

Et interval på 3 år er fint, idet Trivselsmålingen udløser ekstra arbejde til f.eks. AMR. Ved hyppigere målinger kunne der gå "metaltræthed" i opfølgingsarbejdet. Trivsel er meget mere på den daglige dagsorden end tidligere, så lige nu er hvert 3. år fint.

Har man en trivselsmåling, der er udfordret eller opstår der problemer, bør der være mulighed for at lave en midtvejsmåling

Andre input:

Der var en drøftelse af om der kommer det ud af målingen som vi ønsker og kommer vi helt i mål med opfølgningen. Det er et kæmpe apparat der sættes i gang og der bruges mange kræfter

Der bruges meget krudt på at varme op – måske skulle krudtet spares til at arbejde med resultatet lokalt.

Det er vigtigt, at der laves handlingsplaner, så medarbejderne kan se et produkt af målingen.

## **Bilag**

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

## **Punkt 6: Drøftelse af seneste fraværstatistik**

87.00.00-P05-2-20

### **Resume**

Drøftelse af sygefraværstatistik og opfølgning på måltal er et fast punkt på FagMED-møder.

### **Sagsfremstilling**

Vedlagt dagsorden er opgørelse over sygefraværstatistikken for årene 2019 og 2020 samt perioden januar - november 2021. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær:

- korttidsfravær: 14 dages fravær eller derunder
- langtidsfravær: 15 dages fravær eller derover

HovedMED har besluttet at suspendere arbejdet med måltal frem til august 2021, dette arbejde er nu genoptaget. Vedlagt dagsorden er måltal for fravær for FagMED Kultur og Borgerservice til og med november 2021.

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

Punktet blev drøftet. Medarbejdersiden er opmærksom på at der er både røde og gule måltal, men man føler også at der er styr på dette fra ledelsens side.

Suppleanten fra LokalMED Musikskolen & Kulturskolen havde på formødet givet udtryk for at det var svært at arbejde med måltallene, når både tallene fra Musikskolen og Kulturskolen er blandet sammen. Formanden gør opmærksom på, at Musik- og Kulturskolen er én organisation og tager kontakt til chefen for Musik- og Kulturskolen om dette.

### **Bilag**

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværstatistik - Korttidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværstatistik - langtidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - måltal

# Punkt 7: Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet

87.00.00-P05-2-20

## Resume

Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet samt status på arbejdsulykker er et fast punkt på FagMED-møder

## Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøarbejdet:

Der har været afholdt møde i den tværgående AMR-ERFA-gruppe under FagMED Kultur og Borgerservice, og gruppen har drøftet følgende punkter:

- Rundt omkring er der i den nærmeste fremtid planer om at gennemføre runderinger. Efter lang tids nedlukning har de fleste valgt denne gang at besøge arbejdsstederne.
- Vejle Stadsarkiv/Borgerservice gennemfører i øjeblikket en APV i relation til organisationsændringen i 2019. Det er vi forpligtet til, og da vi ikke var en del af den oprindelige APV, gennemfører vi nu denne. Da ingen medarbejdere er blevet påvirket i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, vil APV'en har sit hovedfokus på evt. påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø. Når resultatet af APV'en foreligger og har været præsenteret i LokalMed, vil vi orientere om resultatet på et efterfølgende FagMed.
- Der bliver stadig arbejdet en del rundt omkring med delpolitikken om Ny Tilstedeværelse. Forskellige modeller prøves af.
- Der har ikke været ekstraordinære anmeldelser af arbejdsulykker eller nærved-ulykker. Vejle Museerne har her en helt ærlig udfordring, da deres arbejdsområder dækker et meget bredt spektrum af arbejdsopgaver med meget forskelligartede fysiske udfordringer. Anita Terp vil uddybe dette.
- Ingen særlige bemærkninger til sygefraværstatistikkerne.
- Der hersker i ERFA-gruppen lidt uenighed om hvorvidt man er forpligtet til at gennemføre APV'er på hjemmekontorer, selv om de ikke har karakter af permanente hjemmearbejdspladser. Vi undersøger selv sagen og afventer udmeldinger fra HovedMed og de faglige organisationer.
- Flere havde deltaget i temamødet vedr. ny delpolitik i forhold til livsfaser. Stor ros til initiativet og AMR ser frem til at arbejde med det lokalt. Også her afventer vi i første omgang et initiativ fra Hovedmed.

Arbejdsulykker:

Oversigten over antallet af arbejdsulykker er delt op i arbejdsulykker og nærvedulykker og fremgår af bilaget til sagen. Oversigten dækker over perioden november 2020 - november 2021.

## Formanden indstiller,

at punktet drøftes

## Beslutning

AMR gennemgik referatet. En enkelt rettelse - organisationsændringen var i 2020 og ikke 2019.

På 2 år er der sket en fordobling af arbejdsulykker ved Museerne - dette er ikke udtryk for at der sker flere ulykker, men blot at man nu får registreret alle ulykker. Ulykkerne ser ikke så alvorlige ud i tallene, idet der ofte er mulighed for at lave administrativt arbejde på kontoret imedens man kommer sig over ulykken - og på den måde undgår man at ulykken medfører fravær. Der kigges lokalt på hvilke udfordringer der er, og der er bl.a. overvejelser om der skal søges midler til exoskeletter.

AMR-gruppen mangler at følge op på beslutningen fra 07.10.2021 og vil tage kontakt til Personalechefen om forslag til oplægsholder omkring emnet "Retfærdighed".

## Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - arbejdsulykker og nærvedulykker

# Punkt 8: Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring

87.00.00-P05-19-17

## Resume

Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring.

## Sagsfremstilling

Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring - har været på dagsordenen både i Kultur og Sundheds chef- og ledergruppe og i HovedMED samt Styregruppen for Faglig Stolthed. Temaet har også været drøftet på fællesmødet mellem FagMED Kultur og Borgerservice og FagMED Sundhed d. 22. juni 2021.

Vi skal nu et spadestik dybere i processen, og derfor bedes FagMED, med udgangspunkt i referatet fra seneste sandwichmøde, lave en opsamling på emnet med henblik på en drøftelse af de skridt vi kan tage fremadrettet. Formanden vil på mødet vise chefgruppens forslag til, hvordan vi kommer videre.

## Historik

Formanden indstiller, 7. oktober 2021, pkt. 8:  
at FagMED drøfter den videre proces.

Beslutning fra FagMED Kultur og Borgerservice, 7. oktober 2021, pkt. 8:  
Formanden konkluderer, at status på læring efter Coronatiden er, at det kan være svært at holde fast i de gode ting fra Corona-tiden - hverdagen kryber stille ind på os, og vi kan let falde tilbage i gamle mønstre og klassisk opgaveløsning. Derfor skal vi forsøge at fastholde fokus og fælles opmærksomhed, samt bevare en stærk fælles kultur. Formanden viste det oplæg som chefgruppen har arbejdet med, hvor fokusområder fremover skal være:

- Mødet med mennesket
- det kollegiale fællesskab
- fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

Chefgruppen har bedt Anne Schødts fra Spinderihallerne om at udvikle simple værktøjer til at opsamle ideer - f.eks. hjælp til at holde bedre hybrid-møder eller hjælp til at udvikle nye måder og andre platforme hvor kommunen kan mødes med borgerne. Værktøjerne er tænkt som "klippekort til håndholdt hjælp".

AMR-gruppen har drøftet emnet, og har talt om at en stor del for om vi lykkes, afhænger af ledelsen, men derudover er der også noget lovgivning, som f.eks. sætter en stopper for de helt fleksible rammer. Formanden kunne supplere med, at der er en lokal-aftale på vej for arbejdets tilrettelæggelse i Vejle Kommune - det er de store organisationer, der står for de administrative arbejdspladser (DS, DJØF, DM og HK) som har forhandlet med Vejle Kommune. Lige nu ligger aftalen til endelig godkendelse hos direktørerne.

Medarbejdersiden tilkendegav, at klippekortene kan være interessant som værktøjer, hvis også lederne er med og prioriterer dette.

Punktet aftales drøftet igen til december-mødet.

## Formanden indstiller,

at punktet drøftes

## Beslutning

Punktet blev drøftet. Formanden oplyste at der i dag er sendt invitation ud til alle i Kultur og Sundhedsforvaltningen vedr. et fyraftensarrangement d. 1. februar 2022 - KS Fyraften kl. 15.30 - 18.30. Tilmelding foregår via Plan2Learn. På grund af Corona-situationen er der loft på antal deltagere. Rektor for Designskolen i Kolding, Lene Tanggaard, kommer og giver et oplæg omkring "Vanebrud".

Musikskolen har gjort opmærksom på, at de ikke har mulighed for at deltage, idet de arbejder på dette tidspunkt. Formanden er opmærksom på dette og der er overvejelser om at man skifter lidt med tidspunkter, så der en anden gang evt. kan arrangere et KS Fyraften-møde som et morgenmøde i stedet.

## **Bilag**

Læring i tre loops FagMED sandwichmøde juni 21

Referat til punktet vedr. Genåbning og læring efter Coronakrisen - 22.06.2021

## Punkt 9: Mødekalender og Årshjul for 2022 for FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-68-20

### Resume

Oplæg til Mødekalender og Årshjul 2022 for FagMED Kultur og Borgerservice.

### Sagsfremstilling

Sekretæren har udarbejdet oplæg til mødekalender og Årshjul for 2022 for FagMED Kultur og Borgerservice samt fællesmøder med FagMED Sundhed.

Årshjulet fremgår også af vedlagte bilag, og møderækken er forsøgt planlagt således, at der tages hensyn til udvalgsmøder og budgetprocessen for 2023 samt planlagte HovedMED-møder.

### Mødekalender – FagMED Kultur og Borgerservice 2022

Dato	FagMED Kultur og Borgerservice – møde	Fælles FagMED-møde	Formøde – medarbejder-side	Dagsordenforberedende møde	Dagsorden udsendes	KIU næste møde	Hoved-MED sidste møde
	Kl.	Kl.	Kl.	Dato.	Dato.	Dato	Dato
21.03.2022					14.03.22	07.03.22	23.02.22
23.06.2022		Fællesmøde			15.06.22	20.06.22	10.06.22
11.10.2022					03.10.22	03.10.22	27.09.22
14.12.2022		Fællesmøde			06.12.22	12.12.22	06.12.22

### Formanden indstiller,

at Mødekalender og Årshjul for 2022 godkendes.

### Beslutning

Drøftelse:

Medarbejdersiden påpegede, at der er lidt langt mellem juni-mødet og oktober-mødet.

Beslutning:

Når datoerne for den kommende budgetproces er kendt, forventes det, at der indkaldes til et kort møde i august vedr. budget 2023. Sekretæren revurderer på datoen d. 23.06.2022 idet Vejle Museerne har planlagt andet denne dag. Mødekalender og Årshjul herefter godkendt.

### Bilag

Årshjul FagMED Kultur og Borgerservice 2022

## **Punkt 10: Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED**

81.38.00-P35-68-20

### **Resume**

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED

### **Sagsfremstilling**

Opfølgning på referat fra

- [HovedMED](#)
- [LokalMED Borgerservice og Stadsarkivet](#)
- [LokalMED Kultur - Staben, Idræt & Event](#)
- [LokalMED Musikskolen & Kulturskolen](#)
- [LokalMED Vejle Bibliotekerne](#)
- [LokalMED Vejle Museerne](#)
- [MEDpersonalemøde - Vejle Musikteater](#)
- [MEDpersonalemøde - Stadion & Hal](#)

Referaterne findes på Intranettet - på ovenstående link.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter referaterne.

### **Beslutning**

Drøftet

# **Punkt 11: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021**

81.38.04-A00-1-21

## **Resume**

HR-redegørelse 2021

## **Sagsfremstilling**

HovedMED havde på mødet d. 22. september en strategisk drøftelse af HR-redegørelsen 2021. På FagMED-mødet vil Formanden give en kort orientering om redegørelsens væsentligste punkter. FagMED Kultur og Borgerservice bedes drøfte om HR-redegørelsen 2021 giver anledning til fremtidige indsatsområder.

HR-redegørelse 2021 og HovedMED-sagen og referatet kan ses i bilaget til denne sag.

## **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

## **Beslutning**

Man enedes om, at HR-redegørelsen generelt er et overordnet dokument. FagMED Kultur og Borgerservice drøfter løbende de enkelte elementer i redegørelsen under andre punkter i dagsordenerne.

## **Bilag**

Bilag 1 - HR-redegørelsen 2021 - punkt fra HovedMED 22.09.2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

HR Redegørelse 2021

## **Punkt 12: Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice**

81.38.00-P35-68-20

### **Resume**

Næste ordinære møde i FagMED Kultur og Borgerservice er d. 21.03.2022.

### **Sagsfremstilling**

Punkter til næstkommende møde:

- Fraværstatistik og måltal for sygefravær
- Arbejdsmiljøarbejdet - herunder arbejdsulykker
- Økonomi
  - Regnskab 2021 - for Kultur- og Idrætsområdet
  - Budget 2023
- Møde med KIU juni 2022
- Anvendelse af Klippekort-modul
- Evaluering af Forretningsorden for FagMED Kultur og Borgerservice

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

- Strategi for kompetenceudvikling - udsat fra 16.12.2021
- Orientering om brug af data i det daglige arbejde - anvendelse af Dashboard

## **Punkt 13: Evt.**

81.38.00-P35-68-20

### **Beslutning**

Intet

Deltagere:

Dorthe Horn Christensen

Flemming Hedegaard Larsen

Cathrin Borregaard Andersen

Tina Meidahl Holstener

Anita Bjerg Elleby

Anita Terp

Karin Conradsen

Sofie Plenge

Susanne Munkholt Conradsen

Lis Kjeldsmark Gregersen deltog også idet hun pr. 01.01.2022 over indtræder i FagMED Kultur og Borgerservice i stedet for Anita Bjerg Elleby, som stopper i FagMED-regi.

Fraværende:

Dennis Böttcher

## **Punkt 14: Strategi for kompetenceudvikling**

81.38.00-P35-68-20

### **Resume**

FagMED Kultur og Borgerservice skal en gang årligt drøfte den overordnede strategi for kompetenceudvikling. Punktet drøftes på fællesmøde sammen med FagMED Sundhed.

### **Sagsfremstilling**

HR-chef Thrine Nørgaard deltager på mødet til uddybende drøftelse af emnet.

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

Punktet er udsat til næstkommende møde, idet fællesmødet aflyses grundet Coronasituationen.

## **Punkt 15: i-sikkerhed niveau og ressourcer**

81.38.00-P35-84-20

### **Resume**

Konsekvenserne af det valgte i-sikkerhedsniveau drøftes.

LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber har sendt denne sag videre til FagMED Kultur og Borgerservice.

### **Sagsfremstilling**

Der er i stigende grad henvendelser fra medarbejdere om, at i-sikkerhedsniveauet besværliggør hverdagens opgaver og mulighederne for at indfri forventningerne til effektiv administration m.m.

Sagen drøftes med henblik på eksempler og drøftelse af muligheder for videre forløb.

Beslutning fra LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber, 26. november 2021, pkt. 3:

Der opleves i stigende grad, at medarbejderne ikke kan forløse den digitale udvikling og mulighederne for fleksibilitet i arbejdet via devices og den digitale udvikling generelt, som følge af et unødvendig højt sikkerhedsniveau. Det opleves, at i-sikkerhed bliver den eneste målestok der bruges, og man ikke skeler til unødvendig bureaukratisering og medarbejdernes mulighed for effektivt at løse deres arbejdsopgaver. Det drejer sig bl.a. om kopiering af tekst og links mellem apps, flere kalendere på mobil, brug af sociale medier, billedhåndtering på tværs af devices.

Sagen sendes til FAGMED med ønske om, at FagMED drøfter problematikken og eventuelt sender sagen til HovedMED.

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

Der var generel enighed om, at I-sikkerheden vanskeliggør mulighederne for at udføre arbejdet optimalt.

Det besluttet, at Tina Meidahl Holstener i Staben samler eksempler sammen og at disse sendes sammen med denne sag til drøftelse i HovedMED.