

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 21-06-2022

Mødedato Tirsdag d. 21. juni 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1, Skolegade 1, Vejle

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Dialog med Kultur- og Idrætsudvalget og FagMED Kultur og Borgerservice.....	9
Intern kompetenceudvikling i Kultur og Sundhedsforvaltningen.....	10
Drøftelse af seneste fraværsstatistik.....	12
Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet.....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	14
MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekortmodul.....	15
Budgetopfølgning pr. 30.04.2022 - FagMED-orientering.....	16
Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.....	17
Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.....	18
Evt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-4-22

Resume

Godkendelse af referat fra seneste FagMED-møde.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED-mødet d. 21.03.2022 - [FagMED Kultur & Borgerservice - referat fra 21.03.2022](#)

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

I referatet under punkt 5 Orientering fra formand og næstformand, står der vedr. Røgfri arbejdstid: Byrådet har besluttet, at der indføres røgfri-arbejdstid fra 1. august 2022. De frivillige vil ligesom politikerne ikke være omfattet af dette, idet der her ikke er tale om ansættelse. Da der ikke er nogen, som kan huske, hvor det med de frivillige kom fra, undersøger sekretæren hos HR, hvorledes de frivillige er stillet i forhold til Røg-politikken.

Herefter er referatet godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-22

Resume

Godkendelse af dagsorden

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Punkt 8 vedr. Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet blev tilrettet inden mødet med den korrekte tekst.

Dagsorden herefter godkendt.

Punkt 3: Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED

81.16.00-G01-5-22

Resume

HovedMED har et ønske om, at Vejle Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. I den forbindelse nedsatte HovedMED i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser.

Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom der opfordres til, at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED om inputs til drøftelsen.

Ved punktets behandling i FagMED deltager Britt Zabel Nielsen fra arbejdsgruppen i drøftelsen og med oplæg.

Sagsfremstilling

HovedMED har et ønske om, at Vejle Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer er der brug for at kigge på, hvordan medarbejdere kan fastholdes i job hos Vejle Kommune.

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Den 8. november 2021 blev der afholdt et temamøde som kickstart, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen).

HovedMED ønsker med en Delpolitik om Livsfaser at tage konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og medarbejdernes behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så ser HovedMED det vigtigt at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan Vejle Kommune bedst muligt kan tilgodese den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Arbejdsgruppen skal senest modtage input fra FagMED 14. oktober 2022 og opfordrer til at FagMED medinddrager input fra LokalMED i drøftelserne. Næste møde i FagMED er d. 10. oktober, hvor punktet igen drøftes.

Ved punktets behandling i FagMED deltager Britt Zabel Nielsen fra arbejdsgruppen i drøftelsen og kommer med oplæg.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Britt Zabel Nielsen og Anita Terp, som er med i arbejdsgruppen, introducerede til processen omkring udarbejdelse af Delpolitik om Livsfaser.

Medarbejdersiden pointerede, at der for den enkelte vil være mange forskellige udlægninger af, hvad begrebet "bæredygtighed" betyder. Britt Zabel Nielsen vil opdatere de medsendte slides, så begrebet bæredygtighed udvides til også at kunne være fysiske og psykiske tiltag - f.eks. mere fleksibel arbejdstider eller sundhedstiltag.

Formanden opfordrede til, at man i drøftelserne lokalt både drømmer på egne vegne, men også har øje for, hvordan arbejdspladsen bliver attraktiv for nye og yngre kollegaer.

Oplægget fra HovedMED skal ses som inspiration, men der er stor metodefrihed til hvordan man lokalt får drøftet, hvad man kunne se sin arbejdsplads i fremtiden. Britt Zabel Nielsen må gerne kontaktes, hvis der er behov for yderligere inspiration.

FagMED anmoder LokalMED om at drøfte oplæg til Delpolitik om Livsfaser, og melde tilbage til FagMED senest 26. september 2022, hvorefter FagMED drøfter punktet igen og melder samlet tilbage til HovedMED.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til Kultur og Borgerservice

Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-22

Resume

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau

- Budget 2023 - budgetoplæg
- Økonomiaftale mellem KL og regeringen
- Fokus på digital transformation

- Fælles leder- og MEDdag Kultur og Sundhed - 9. september 2022.

Næstformanden orienterer om:

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede

- Nyt fra seneste møde i HovedMED
 - Senfølger af COVID-19 kan i visse tilfælde anerkendes som arbejdsskade eller erhvervs sygdom
 - TRIO-konferencen afholdes hvert år, men fremover vil hvert andet år kun være for medarbejderrepræsentanter.
 - HR deltog i sagen vedr. drøftelse af indsats mod krænkende handlinger samt i temadrøftelsen om rekruttering og fastholdelse
 - Der var fokus på klimahandlinger
 - både på mobilitetsområdet og bæredygtige kantiner.

- Nyt fra direktionen og det politiske niveau
 - Der er fokus på rekruttering og fastholdelse, så Vejle Kommune er en attraktiv arbejdsplads, idet der begynder at komme konkurrence fra andre kommuner på at være fleksibel på arbejdstider mm.
 - Budget 2023:
 - Økonomiaftale mellem KL og regeringen kom dagen efter der havde været møde i Byrådet omkring budget 2023.
 - Lige nu arbejdes der med det Tekniske budget som ligger til grund for den politiske drøftelse og beslutning af budgettet, der pågår efter sommerferien.
 - Budget 2023 har 3 fokusområder: Balanceret vækst, Rekruttering og Velfærd samt Klima
 - Der er en forventningsgab i forhold til budgettets størrelse og borgernes forventninger - bl.a. fordi vi får flere ældre borgere og børn med vanskeligheder og diagnoser. Derfor skal være mere fokus på dialog med borgerne omkring forventningsafstemning.
 - Der skal spares i brug af eksterne konsulenter. Vejle Kommune har ikke det forbrug af konsulenter, som der forventes af en kommune af vores størrelse, men alligevel skal der ske besparelse i forhold til det forventede forbrug og ikke det reelle forbrug.
 - Anlægsbudgettet skal trimmes. Gruppeformændene holder møde d. 24. juni, hvor der skal tages stilling til hvilke anlægsprojekter der kan udsættes til senere eller parkeres helt.
 - FagMED indkaldes til et orienteringsmøde sidst i august omkring Budget 2023.

- Den fælles leder- og MEDdag i Kultur og Sundhed d. 9. september vil være en dag med fokus på rekruttering og om vi er en arbejdsplads, der er bevidst om de blinde vinkler og hvor der er plads til alle

Formandens orientering fremgår i øvrigt af vedhæftede bilag.

Bilag

Formanden orienterer - FagMed Kultur og Borgerservice 21.06.2022

Punkt 5: Dialog med Kultur- og Idrætsudvalget og FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-4-22

Resume

FagMED Kultur og Borgerservice har d. 21. juni 2022 deltaget i den årlige dialog med Kultur- og Idrætsudvalget. Dennis Böttcher og Anita Terp deltog på FagMED's vegne og giver en kort tilbagemelding fra dialogen.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur- og Sundhed ønskede i forbindelse med den årlige dialog med Kultur- og Idrætsudvalget (KIU) at drøfte temaet "Samarbejde på tværs - fordele, udfordringer og drømme - set i lyset af udfordringer indenfor de økonomiske og fysiske rammer" med udvalget.

Dennis Böttcher og Anita Terp deltog i dialogen og giver en kort orientering om dialogen med KIU.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Mødet med Kultur- og Idrætsudvalget er udsat til 15. august. Punktet udsættes til FagMED-mødet til oktober.

Punkt 6: Intern kompetenceudvikling i Kultur og Sundhedsforvaltningen

81.06.00-P00-1-22

Resume

Vejle Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, som både tiltrækker dygtige medarbejdere, og evner at fastholde de gode medarbejdere der allerede arbejder i Kommunen, og her er intern kompetenceudvikling et redskab, der kan benyttes mere aktivt. Chefgruppen i Kultur & Sundhed har drøftet mulighederne og lægger op til to veje til intern kompetenceudvikling. De to FagMED i Kultur & Sundhed bedes drøfte chefgruppens oplæg til intern kompetenceudvikling i form af rokering af arbejdskraft/on the job training i forbindelse med vikariater.

Sagsfremstilling

Som en del af bestræbelserne på at skabe en attraktiv arbejdsplads, som både tiltrækker dygtige medarbejdere, og evner at fastholde de gode medarbejdere der allerede arbejder i forvaltningen, så er intern kompetenceudvikling et redskab, der kan benyttes mere aktivt. Chefgruppen i Kultur & Sundhed har drøftet mulighederne og lægger op til nedenstående muligheder. De to FagMED i Kultur & Sundhed bedes derfor drøfte intern kompetenceudvikling i form af rokering af arbejdskraft/on the job training i forbindelse med vikariater.

Da der ikke er pligt til at slå vikariater op, der har under 12 måneders varighed vil der ikke være nogen problemer med interne retningslinjer eller lovgivningen på området.

To veje til intern kompetenceudvikling

Helt overordnet foreslår chefgruppen, at der arbejdes med intern kompetenceudvikling via to veje: For det første via vikariater under 12 måneder, og for det andet via midlertidige job-bytte.

Det er vigtigt der er tale om en fleksibel ordning, hvilket betyder, at det ikke er et krav at man ved vikariater skal besætte internt, hvis man ikke mener kompetencerne er gode nok. Man har ligeledes ikke krav på job-swap. Det kræver leders opbakning, samt ”byttstedets”.

Endvidere er det vigtigt med en forventningsafstemning og dialog før, under og efter forløbet, så forløbet fungerer for alle parter og målet om kompetenceudvikling realiseres.

Kultur og Sundhed er en forvaltning der hænger sammen og har kendskab til hinandens faglighed. Det er meningen, at man skal dele læringen med dem ”derhjemme”, så det skaber organisatorisk læring når man kommer hjem fra kompetenceudviklingen.

Der skal udformes en skriftlig aftale, der redegør for hvad der er aftalt.

I det følgende eksemplificeres to veje til intern kompetenceudvikling.

1. Vikariat på 9 måneder fx i staben inden for kommunikation

Gennem internt opslag får f.eks. en medarbejder på Biblioteket lyst til at prøve kræfter hermed. Medarbejderen arbejder allerede lidt med kommunikation på Biblioteket, men vil gerne se og prøve hvordan staben arbejder med feltet. På den måde udvikles medarbejderen fra biblioteket og får indsigt i stabens arbejde med kommunikation.

Medarbejderen får vikariatet og dennes job (vikariat) kommer så i stedet i eksternt opslag eller i tilsvarende internt opslag.

- Er der ingen der søger stillingen/rokeringen kommer stillingen i opslag eksternt. Eller hvis der ikke er en kvalificeret medarbejder internt kommer stillingen i eksternt opslag.
- Efter perioden for vikariatet skal alle medarbejdere retur til deres oprindelige stillinger.
- Medarbejderen beholder den løn man har i sit oprindelige job, der følger ikke løn kroner med, ordningen skal holdes omkostningsneutral. Medarbejderen arbejder under det regelsæt der er i afdelingen man er udlånt til, samt refererer til leder/chef i denne afdeling.

2. Jobswap – at man afdelingerne imellem udveksler medarbejdere der kunne tænke sig at snuse til sit eget område eller et nærliggende område i en anden afdeling i en periode på eks. 1-3 måneder. Dermed bytter man job med en tilsvarende i en af de andre afdelinger i forvaltningen.

Man tilkendegiver til MUS, hvis man har et sådant ønske. Herefter aftaler cheferne indbyrdes, om det kan lade sig gøre og omfanget heraf. Det kunne evt. være en deleordning så man stadig er i egen afdeling noget af arbejdstiden og har jobswap i resten af tiden f.eks. en 60/40 aftale, dette aftaler man sig til.

Medarbejderen beholder sin løn, der følger ikke løn kroner med, ordningen skal holdes omkostningsneutral. Medarbejderen arbejder i perioden under det regelsæt og ledelse der er i afdelingen, hvor man er udlånt til.

Jobswap eller praktik i andre kommuner kan også være en mulighed.

Praktisk

Hvem skal styre det? Skal jobbene via personalekonsulenten i staben som slår stillingerne op internt via en mail, hvor man sender ansøgning eller tilkendegivelse til hende hvis interesseret? Personalekonsulenten samler og videregiver oplysningerne til chefen efterfølgende?

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet

Beslutning

FagMED drøftede oplægget fra chefgruppen. Der var generel enighed om, at det vil være positivt, hvis der åbnes mere op for muligheden for at "snuse" til andre job/opgaver. Medarbejdersiden gav følgende feedback på oplægget:

- 60/40-aftalen kan måske ende med at blive mere end 100, idet man nok gerne vil være fuldt til stede i begge arbejdsforhold.
- den kommunale kompetencefond bliver ikke brugt nok og vil også være en mulighed for kompetenceudvikling
- har man kigget på de erfaringer der er gjort fra tidligere forsøg med jobbytte?
- Forslag om kortvarige praktikophold, så der ikke skal ansættes vikar i stedet - en slags føl-ordning, hvor man ikke overtager en andens opgaver, men snuser til opgaverne, uden at det kommer til at belaste de andre kollegaer på stedet.

Chefgruppen ønsker at intern kompetenceudvikling skal være en del af MUS-samtalen, og at der skal være en klar forventningsafstemning.

Chefgruppen kigger på oplægget en gang til for at tilpasse yderligere med de nye inputs.

Punkt 7: Drøftelse af seneste fraværstatistik

87.00.00-P05-6-22

Resume

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

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsorden er opgørelse over sygefraværstatistikken for årene 2020-2021 samt perioden januar - maj 2022. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær:

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

Derudover vedlægges også måltal for fravær for FagMED Sundhed for perioden juni 2021 til og med maj 2022.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Der var en drøftelse af, om måltallene alle steder er justeret rigtigt i forhold til arbejdets karakter i de enkelte afdelinger.

Sekretæren undersøger om det er muligt at trække statistik hvor nedsat tjeneste er omfattet.

Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværstatistik - Korttidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværstatistik - langtidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - måltal

Punkt 8: Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet

87.00.00-P05-6-22

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-ERFAgruppe under FagMED Kultur og Borgerservice, og gruppen har drøftet følgende punkter:

1. Opfølgning på trivselsmåling vedr. retfærdighedsspørgsmålene.

De enkelte arbejdsmiljørepræsentanter tager emnet op på lokalt niveau eller afventer, hvad der kommer fra HovedMed, der har besluttet at behandle spørgsmålet som en temadrøftelse. Måske kommer der noget konkret herfra, som der kan arbejdes videre med lokalt eller på FagMed-niveau.

2. Opfølgning på APV i Borgerservice/Stadsarkiv fra sidste FagMed, der på grund af tidsmangel blev sprunget over:

Stadsarkiv/Borgerservice har i forlængelse af organisationsændringen i 2020 gennemført en APV. Hovedkonklusionerne på APV'en, der ligeledes er drøftet i LokalMED var følgende:

a) Processen i forbindelse med organisationsændringen forekom forhastet og uden reel inddragelse af relevante parter i med-systemet. Det er der mange forklaringer på og også noget der har været fremført i andre APV'er i forvaltningen. Vi ønsker dog, at det bliver et opmærksomhedspunkt, når/hvis en lignende proces i fremtiden skal igangsættes.

b) Der var utilfredshed med kommunens inkonsekvente røgpolitik. Denne er imidlertid blevet drøftet på tidligere møder i LokalMED og har som sådan ikke noget med organisationsændringen at gøre.

Arbejdsulykker:

Oversigten over antallet af arbejdsulykker er delt op i arbejdsulykker og nærved-ulykker og fremgår af bilaget til sagen. Oversigten dækker over perioden januar 2021 til og med maj 2022.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Karin Conradsen orienterede om drøftelserne i AMR-gruppen. Anita Terp supplerede, at der ikke var så mange til AMR-mødet - alle har travlt, og hun oplever en lille afmatning her efter at corona-perioden er overstået, og hvor der er mange som skal deltage i udskudte arrangementer - både derhjemme og på arbejde.

Vedr. arbejdsulykker:

Vejle Museerne har halvdelen af arbejdsskaderne – det er primært arkæologien som er ramt. Der arbejdes fortsat på at få alle ulykker meldt ind.

Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - arbejdsulykker og nærvedulykker

Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

87.00.00-P05-6-22

Resume

FagMED Kultur og Borgerservice skal fastlægge mål for arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023 med udgangspunkt i de hovedindsatser HovedMED på februar-mødet har besluttet der skal arbejds videre med.

På mødet d. 21. marts drøftede FagMED punktet, og der var enighed om, at da arbejdsmiljø i høj grad er et LokalMED-anliggende, ønsker FagMED derfor en tilbagemelding fra LokalMED omkring, hvilke indsatser man lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser.

Sagsfremstilling

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, og har på møde d. 25. februar 2022 haft den årlige arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af Arbejdsmiljøberetning for 2021, som Koncern HR har udarbejdet. På mødet i FagMED Sundhed d. 21. marts drøftede man derpå de forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023, som HovedMED besluttede at arbejde videre med:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der var i FagMED Kultur og Borgerservice enighed om, at da arbejdsmiljø i høj grad er et LokalMED-anliggende, ønsker FagMED derfor en tilbagemelding fra LokalMED omkring, hvilke indsatser man lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser.

Tilbagemeldingerne fra LokalMED fremgår af vedhæftede bilag.

LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber fremsender derudover en opfordring/forslag til FagMED om adfærdspsykologi som et tema for efteruddannelse - både generelt, men også ifht. klimaindsatserne. Forslaget fremsendes til FagMED, da emnet kunne have mere generel interesse og relevans.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

LokalMED Vejle Bibliotekerne melder på mødet tilbage, at man har fokus på tunge løft og støjgener. Der er markant mere støj i forhallen, idet der er flere arrangementer der. Der er sat støj- og klimamål op, og man afventer målingerne. Tilbagemeldingerne fra LokalMED Vejle Bibliotekerne indarbejdes i bilaget, som sendes videre til HovedMED til orientering.

Bilag

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HVED 250222

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - tilbagemeldinger fra LokalMED

Punkt 10: MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekortmodul

81.38.00-P35-4-22

Resume

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter anvendelse af klippekortsmodul i 2022 - punktet er udsat fra mødet d. 21.03.2022.

Sagsfremstilling

Alle medlemmer af MEDudvalg har ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktions år. Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDuddannelsen (Grund-, Samarbejds- og MIBmodul) er afsluttet, dog tidligst et år efter valget/udpegningen.

Retningslinjer for brug af klippekortmoduler:

- Det anbefales, at klippene anvendes til fælles kursusaktiviteter for hele MEDudvalget.
- Det anbefales, at klippene anvendes til kurser, som Koncern HR har anbefalet som egnet til klippekortmoduler

Det enkelte MEDudvalg drøfter og beslutter, hvordan man vil anvende klippene, herunder om man ønsker at klippene skal anvendes til fælles eller individuelle aktiviteter.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - [MEDuddannelse - Vejle Kommune Intranet](#)

Der ønskes en drøftelse i FagMED om anvendelse af klippekortmodul.

Historik

Formanden indstiller, 21. marts 2022, pkt. 11:

at punktet drøftes

Beslutning, 21. marts 2022, pkt. 11:

Punktet udsættes

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Medarbejdersiden har ikke fundet ud af, hvad man kunne tænke sig af emne at arbejde med, og linket der fører hen til MEDuddannelse på Intra og til Kursusportalen giver ikke inspiration nok.

LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber har fremsendt en forslag til FagMED om, at adfærdspsykologi kunne være et tema for efteruddannelse - både generelt, men også i forhold til klimaindsatserne.

Man drøftede, at det at tage af sted sammen kan noget, men det enkelte LokalMED skal også kunne se sig selv. Sekretæren fortalte om, hvordan man i FagMED Sundhed har valgt en form, hvor de to LokalMED og FagMED Sundhed har et fællesarrangement. Alle mødes til et fælles oplæg om et emne, hvorefter det enkelte LokalMED drøfter oplægget/emnet, for derefter at samle op i fælles plenum. Herefter runder FagMED Sundhed dagen af og drøfter udfaldet af dagen og det videre arbejde med emnet.

Man enedes om, at bede LokalMED melde tilbage inden d. 27.09.2022, om man ønsker at deltage i et fællesarrangement for alle LokalMED under FagMED Kultur og Borgerservice hvor temaet er: Adfærdspsykologi generelt og i forhold til klimaindsatserne.

Punkt 11: Budgetopfølgning pr. 30.04.2022 - FagMED-orientering

81.38.00-P35-4-22

Resume

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen pr. 30.04.2022 på Kultur- og Idrætsudvalgets område, samt pr. 31.05.2022 for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Vedhæftet denne sag er budgetopfølgningen pr. 30.04.2022 for Kultur- og Idrætsudvalgets område, samt pr. 31.05.2022 for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning. Der indkaldes til et TEAMS-møde til august, til orientering omkring budget-forløbet.

Bilag

Budgetopfølgning KIU-området pr. 30.04.2022

Budgetopfølgning Stadsarkiv og Borgerservice - pr. 31.05.2022

Punkt 12: Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-4-22

Resume

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice skal holde sig orienteret om og følge op på referat fra HovedMED samt LokalMED og MEDpersonalemøder under FagMED Kultur og Borgerservice. Referaterne findes på Intranettet på nedenstående link.

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

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne

Beslutning

Drøftet

Punkt 13: Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-4-22

Resume

Næste ordinære møde i FagMED Kultur og Borgerservice er d. 10.10.2022.

Sagsfremstilling

Punkter til næstkommende møde:

- Fraværstatistik og måltal for sygefravær
- Arbejdsmiljøarbejdet - herunder arbejdsulykker
- Økonomi
 - Budgetopfølgning - Halvårsregnskab for Kultur- og Idrætsområdet
 - Budget 2023 - vedtaget budget
- Delpolitik om Livsfaser - opfølgning fra d. 21.06.2022
- Evaluering af Sandwich-møderne

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

- MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekortmodul - tilbagemelding fra LokalMED
- Dialog med Kultur- og Idrætsudvalget og FagMED Kultur og Borgerservice

Punkt 14: Evt.

81.38.00-P35-4-22

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice pr. 15.06.2022:

FagMED Kultur & Borgerservice (3L | 5M | 2AMR)

Fordeling	Org.	Navn	Mail	Suppleant	Mail	Dato
3 LO: 2 HK 1 3F/FOA/HK	HK HK 3F/FOA/HK	Dennis Böttcher Cathrin Borregaard Andersen Tina Meidahl Holstener-Jørgensen	db@vejlebib.dk cabje@vejle.dk timho@vejle.dk	Helle T. Sørensen Maria Skovsgaard Bak Vakant	helto@vejle.dk masba@vejle.dk	01.09.2020 01.01.2021 01.09.2020
2 AC	1 DM 1 Bibliotekar	Dorthe Horn Christensen (næstformand) Lis Kjeldsmark Gregersen	dohch@vejle.dk likjg@vejlebib.dk	Michael L. Hansen Vakant	milha@vejle.dk	01.09.2020 01.01.2022
2 AMR	AMR AMR	Anita Terp Karin Conradsen	anite@vejle.dk karco@vejle.dk	Helle Sønderkov Petersen	Hesma@vejle.dk	01.09.2020 01.09.2020
3 LEDERE		Sofie Plenge (formand) Flemming Hedegaard Larsen Susanne M. Conradsen	sofpl@vejle.dk flhla@vejle.dk susco@vejle.dk			01.09.2020 01.09.2020 01.09.2020

Beslutning

Intet

Deltagere:

Dennis Böttcher

Lis Kjeldsmark Gregersen

Anita Terp

Cathrin Borregaard Andersen

Karin Conradsen

Tina Meidahl Holstener

Michael Larsen Hansen (suppleant for Dorthe Horn Christensen)

Sofie Plenge

Flemming Hedegaard Larsen

Susanne Munkholt Conradsen