

# **REFERAT FagMED Kultur og Fritid d. 04-12-2019**

**Mødedato** Onsdag d. 04. december 2019 kl. 10:30

**Mødested** Lokale 201, Vedelsgade 25

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formanden.....	5
Orientering fra næstformanden.....	6
Status på proces omkring organisering af økonomi og administrative opgaver.....	7
Implementering af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen.....	9
Orientering om sygefraværet.....	11
Sikkerhed/arbejds miljø.....	12
IT/Digitalisering.....	13
Eventuelt.....	14

## **Punkt 42: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-10-19

### **Resume**

Godkendelse af referat.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra mødet d. 20. november 2019 godkendes.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at referatet fra mødet d. 20. november 2019 godkendes.

### **Beslutning**

Referaterne fra møderne d. 15/8 og 20/11 2019 medtages på næste møde 16/12 til godkendelse .

## **Punkt 43: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-11-19

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden.

### **Sagsfremstilling**

Dagsordenen til nærværende møde godkendes.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Der ønskes mere status på omorganiseringen samt, at referatet bliver mere fyldestgørende med punktopstillinger.

## **Punkt 44: Orientering fra formanden**

81.38.00-P35-12-19

### **Resume**

Orientering fra formanden.

### **Sagsfremstilling**

Formanden orienterer.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at formanden orienterer.

### **Beslutning**

Styrelsen har bevilget 1 mio. til Kulturkarusellen som er et nyt kulturprojekt på Nørremarken. Biblioteket deltager i projektet.

<https://kum.dk/nyheder-og-presse/pressemeddelelser/nyheder/nye-kulturprojekter-i-udsatte-boligomraader/1/1/>

Flemming Hedegaard Larsen er ansat som ny museumschef og kommer fra DR.

Sofie P. finder ud af hvem der skal være konstitueret leder i perioden fra 1/1 og indtil den nye museumschef tiltræder.

## **Punkt 45: Orientering fra næstformanden**

81.38.00-P35-13-19

### **Resume**

Orientering fra næstformanden.

### **Sagsfremstilling**

Næstformanden orienterer.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at næstformanden orienterer.

### **Beslutning**

Der skal udpeges en ny næstformand, idet Ulla Dalager Kolind er stoppet. FagMed repræsentanterne har valgt Dorte Horn Christensen, og der sættes et punkt på næste dagsorden med konstituering af ny næstformand.

Flemming Meng påpegede, at der kommer til at mangle en stedfortræder for ham, når han stopper. Stedfortrædere skal udpeges på ledelsessiden, men man afventer den ny medaftale.

## **Punkt 46: Status på proces omkring organisering af økonomi og administrative opgaver**

20.00.00-P27-2-19

### **Sagsfremstilling**

Status på proces omkring organisering af økonomi og administrative opgaver.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at status på proces omkring organisering af økonomi og administrative opgaver drøftes.

### **Beslutning**

Kristine S/HR oplyser, at opgaveafklaringen er godt igang. De sidste afklaringer vil være på plads d. 10/12. Derefter findes ud af en fordeling af opgaver.

Arbejder også med hvilke folk der skal flyttes, og de skal have besked inden jul.

Profil på den nye stabschef:

Stærk ledelsesprofil, fokus på drift, tilstedeværende i organisationen. Derudover økonomi- og politisk forståelse også op i systemet. Sætter retningen/den vej vi skal. Ledelses- og organisationserfaring.

Ansættelsesudvalget - medarbejdersiden:

Der er valgt 1 medarbejder fra Centralforvaltningen - Anne Thrane, samt 1 medarbejder fra Biblioteket - Keld Fruergaard. Der er ønske om, at Birgit Skov deltager på grund af sine kompetencer via deltagelse i chefmøder og som økonomisk koordinator. Sofie P. og Kristine S. undersøger mulighederne for, at der kan deltage en mere i ansættelsesudvalget.

Stillingsopslaget på den nye stabschef sendes til FagMed til gennemlæsning. Stillingsopslaget skal ud i næste uge.

Ansøgningsfristen bliver 7/1 2020.

Kristine S. laver plan for ansættelsesudvalget.

Forslag til kriterier for udvælgelse:

Dem der arbejder med opgaver omkring den samlede økonomi, personaleadministration, jura og udvalgsbetjening med en overvejende del af deres arbejdstid.

VejleMuseerne - der har været nedsat en arbejdsgruppe, der kiggede på kriterierne - ingen kommentarer.

Vejle Bibliotek tager det med på møde i næste uge.

Musikskolen har ingen kommentarer.

Kriterierne afventer en tilbagemelding fra biblioteket.

Forslag om at LokalMed kigger på medarbejdernes omstillingsparathed, samt lyst til flytning/motivation. Er der mulighed for opgaveflytning, vil det være en god ide, hvis det kan lade sig gøre. Biblioteket tager det med på et lynMed-møde.

Trivselsmåling:

Biblioteket laver selv en trivselsmåling.

Musikskolen har lavet en trivselsmåling.

Forslag om, at der laves en trivselsmåling udover den store grundet omorganisering/væsentlige ændringer - evt. psykisk trivselsmåling.

Sofie P. har en aftale med Kommunale Ejendomme, Tor Futtrup og Mette Kier med hensyn til muligheder i bygningen, såsom lysindfald, arbejdsmiljø mv.

## **Punkt 47: Implementering af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger**

81.00.00-P22-2-19

### **Resume**

Delpolitikkerne om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger blev godkendt på HovedMed d. 19. september 2019.

### **Sagsfremstilling**

Det drøftes hvordan delpolitikkerne kan implementeres indenfor eget fagområde.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at det drøftes, hvordan delpolitikkerne kan implementeres.

### **Beslutning**

Delpolitikkerne sendes til drøftelse i LokalMed med opfordring til LokalMed om at melde tilbage, hvordan de implementeres.

# Punkt 48: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen

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.

Som drøftet på HovedMED mødet 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistenters og sygeplejerskers, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på HovedMEDmødet.

Endelig er der i HR-redegørelsen en artikel fra Regnskab om digitale assistenter, vores nye "kollegaer".

HovedMEDs sommerfest i Skyttehushaven er selvfølgelig også med som et af årets højdepunkter.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse 1. marts 2019.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 31:  
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen og gjorde samtidig opmærksom på, at der er nogle småjusteringer, så derfor er der vedhæftet en ny udgave i referatet, ligesom Thrines slides er vedhæftet. Trykte udgaver af HR-redegørelsen kan fås ved at sende en mail til [animo@vejle.dk](mailto:animo@vejle.dk).

Niels Ågesen bemærkede, at slide med pres og vilkår er temaer, som HovedMED i nærmeste fremtid bør drøfte. Temaerne er:

- Demografi presser nogle fagområder (Senior og Dagtilbud)
- Det specialiserede område har stigende behov, Kommende minimumsnormeringer?
- Det nære sundhedsvæsen
- Kommunal vækst
- Digitalisering og kunstig intelligens
- De unges uddannelsesvalg
- Lav ledighed

Derefter var der drøftelser i mindre grupper med flg. spørgsmål:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

### 3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

### 4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

- Vi skal som ansatte være med til at italesætte det at være ansat i Vejle Kommune.
- Måske en gave til nyansatte?
- Vigtigt at have en opmærksomhed på, at der er forskel på at være nyansat eller være en erfaren medarbejder, som gerne vil udvikle sin faglighed på en ny arbejdsplads.
- Modtagelsen af den nyansatte skal være i højsæde, det er vigtigt med en systematisk introduktion.
- Vigtigt at have fokus på arbejdsfællesskab, opgaveløsning for den nye medarbejder, som opleves som en succes for den nyansatte. Det sociale fællesskab er også en vigtig brik i en vellykket introduktion.
- Som ansat at være med til at aflive myter om hinanden, og i stedet for "spille hinanden gode" på tværs af afdelinger, faggrupper og forvaltninger.

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

Enighed om, at HovedMED anbefaler FagMED at have særlig fokus på personaleomsætningen, når de drøfter HR-redegørelsen.

## Beslutning

Forslag om at kigge på temadrøftelser indenfor:

Personaleforbrug. Analyse af hvorfor der er udskiftning.

Onboarding testes på nye chefer.

Mentor fra et andet område til nyansatte kunne give livliner til andre steder.

Punktet tages med på næste FagMed ordinære møde.

Employer brandingopgave:

Hvordan fremstilles Vejle med de gode historier. Brandingen skal være bedre.

Mette Høxbro sender link vedr. et godt bibliotek i Finland: <https://www.oodihelsinki.fi/>

## Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

## **Punkt 49: Orientering om sygefraværet**

81.38.00-P35-14-19

### **Sagsfremstilling**

Orientering om sygefraværet.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at sygefraværsstatistikkerne tages til efterretning.

### **Beslutning**

Sygefraværet er faldet.

Rapporten tages til efterretning.

### **Bilag**

Fraværsrapport på fagMed.pdf

## **Punkt 50: Sikkerhed/arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-15-19

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af sikkerhed og arbejdsmiljø.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at sagen vedr. sikkerhed og arbejdsmiljø drøftes.

### **Beslutning**

Helle P. oplyser, at der er nedsat en ERFA-gruppe, som havde møde før sommerferien. Godt at mødes på tværs og udveksle erfaringer. Enige om at mødes kvartalsvis.

Der skal laves en beredskabsøvelse.

Actioncards laves. Musikteatret har en runderingsplan, der kan bruges.

TRIO møder mangler på museet og i centralforvaltningen.

Dorte C. har været på konference hvor temaet var Arbejdsmiljø.

Forslag fremme om, at processen for arbejdsmiljø kunne starte nedefra og arbejde sig op efter.

## **Punkt 51: IT/Digitalisering**

81.38.00-P35-16-19

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af IT/digitalisering.

### **Kulturdirektøren indstiller,**

at sager vedrørende IT/digitalisering drøftes.

### **Beslutning**

Husk at like - så man kan se, at referaterne mv. er læst.

Husk at tagge når det sendes ud.

Enighed om tommeløp for læst - ellers skriver man.

## **Punkt 52: Eventuelt**

81.38.00-P35-17-19

### **Sagsfremstilling**

Møder 2020

**Kulturdirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Der indkaldes til møder for resten af året 2020.

Fint med 2 timer til ordinære møder.