

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 16-12-2024

Mødedato Mandag d. 16. december 2024 kl. 11:30

Mødested Domus - Personalrummet, 2. sal

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Budgetopfølgning 3. kvartal 2024.....	6
Sygefravær.....	7
Arbejds miljø.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	9
Vejle Kommunes nye ledelsesværdier.....	12
FagMED dag 2025 - anvendelse af klippekortsmodul.....	13
Tilbage meldinger fra LokalMED.....	14
Møde kalender og årshjul 2025.....	16
Referater fra LokalMED og HovedMED.....	17
Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.....	18
Sager fra FagMED Kultur og Borgerservice til LokalMED.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 43: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 25. september 2024 for FagMED Kultur og Borgerservice .

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Medarbejdersiden bemærker, at oplægget om kerneopgaven med Maja Haslebo til Leder- og MEDdagen i september måned kunne opfattes provokerende og skarpt og spørger ind til, om det er den vej ledelsen ønsker at gå. Ledersiden fremhæver, at oplægget ikke skal ses som et udtryk for en ny retning fra chefgruppens side, men at det mere er tænkt som et debatoplæg om trivsel og kerneopgaven.

Punkt 44: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for mødet den 16. december 2024 for FagMED Kultur og Borgerservice.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Godkendt.

Afbud fra Dorthe Horn og Karin Conradsen til mødet. Som suppleant for Dorthe Horn deltog Michael Hansen.

Punkt 45: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra chefgruppen og det politiske niveau

Orientering fra næstformanden.

Karin Conradsen og Katrine Bjerge Skott orienterer om deres deltagelse på Kultur- og Idrætssudvalget.

Medlemmer af FagMED kan orientere sig i referatet fra HovedMED på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Formanden orienterede om følgende:

For biblioteket og musikskolen fylder byggeriet af et nyt bibliotek og kulturhus "og for biblioteket har flytningen til midlertidige lokationer også fyldt. Forventet indvielse i sensommeren 2026.

Karin Conradsen og Katrine Bjerge Skott deltog på Kultur- og Idrætssudvalget i efteråret, hvor de havde valgt at sætte fokus på biblioteks- og kulturhusbyggeriet samt midlertidigt bibliotek. Kultur- og Idrætssudvalget var interesserede, og der var god dialog.

Punkt 46: Budgetopfølgning 3. kvartal 2024

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen for 3. kvartal 2024 på Kultur- og Idrætsudvalgets område.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 3. kvartal 2024 på Kultur- og Idrætsudvalgets område er bilag sagen.

Budgetopfølgningen omhandler perioden januar-september 2024. Med udgangspunkt i forbruget pr. 30. september 2024 viser budgetopfølgningen for driften et forventet mindreforbrug på 23,73 mio. kr. og for anlæg et forventet mindreforbrug på 52,8 mio. kr. Beløbene forventes overført til 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at budgetopfølgningen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Økonomien er sund.

Bilag

KIU, Budgetopfølgning_pr_30.09.2024.pdf

KIU budgetopfølgning bilag drift.pdf

KIU budgetopfølgning bilag anlæg.pdf

Punkt 47: Sygefravær

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsordenen er en opgørelse over sygefraværet - sygefraværsstatistikker og måltal. Sygefraværsstatistikkerne vedrører årene 2022-2023 samt januar til oktober 2024. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær.

Følgende er vedlagt dagsordenen:

- Korttidsfravær: 14 dages fravær eller mindre
- Langtidsfravær: 15 dages fravær eller mere
- Måltal for fravær fra 2021 til og med oktober 2024

Som opfølgning på drøftelsen på seneste FagMED møde om sygefraværsstatistikkerne er vedlagt et eksempel på, hvordan sygefraværet også kan vises. Fraværsrapporten er et eksempel fra FagMED Teknik og Miljø. Med udgangspunkt i materialet drøftes det, hvorvidt FagMED ønsker, at forvaltningen arbejder på en ny model for visning af sygefraværet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes, og

at FagMED drøfter, hvorvidt der skal arbejdes på en ny model for visning af sygefraværet

Beslutning

Drøftet.

Deltidssygemeldinger fremgår ikke af sygefraværsstatistikkerne. Dette har også været bemærket på HovedMED.

Borgerservice og VejleMuseerne lever ikke op til de fastsatte måltal for sygefravær og har således status som rød. I Borgerservice er der fokus på særligt korttidsfravær, men også langtidsfraværet er et opmærksomhedspunkt. FagMED fremhæver, at det kunne være interessant at høre mere om det arbejde, som pågår i Borgerservice. Måltallene er ens for alle afdelinger under FagMED Kultur og Borgerservice Sundhed uagtet, der løses forskellige arbejdsopgaver og er forskellige berøringsflader med borgere ligesom risikoen for at blive udsat for vold og trusler er forskellig. FagMED finder det derfor problematisk, at måltallene er ens, da tallene bør være målrettede og aktuelle for den enkelte arbejdsplads. FagMED ønsker denne problematik bringes videre.

FagMED finder, at eksemplet fra FagMED Teknik og Miljø har svært ved at stå alene. Ønsket er at komme nærmere en forståelse af tallene. FagMED ønsker derfor, at der på kommende møde deltager en repræsentant fra Teknik og Miljø, som kan fortælle om rapporterne og deres arbejde med disse.

Bilag

Korttidsfravær - FagMED Kultur og Borgerservice.pdf

Langtidsfravær - FagMED Kultur og Borgerservice.pdf

Fagmed_Måltal_Kultur og Borgerservice.pdf

Eksempel på fraværsrapport - FagMED Teknik og Miljø.pdf

Punkt 48: Arbejdsmiljø

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøet samt arbejdsulykker.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice orienteres om status på arbejdsmiljøarbejdet, arbejdsulykker og nærved-ulykker. Vedlagt er desuden en oversigt over krænkende handlinger samt vold og trusler, som blev efterspurgt på seneste møde i FagMED.

Arbejdsmiljø

- Vi har for nylig haft besøg af Jens Boye Ravn til drøftelse af arbejdsmiljørepræsentantens dilemmafyldte rolle, når det kommer til at håndtere trivselsudfordringer på arbejdspladsen.
- Der er gang i opfølgning på trivselsmålingerne i de enkelte afdelinger

Arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler

Oversigter over arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler er bilagt sagen. Oversigten dækker perioden oktober 2023 til oktober 2024.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Jens Boye Ravn har deltaget på et erfamøde for AMR-gruppen, hvor emnet var håndtering af konflikter.

Der bør være en opmærksomhed på at få registreret arbejdsulykker, vold og trusler med videre, herunder også det mere interne mellem kollegaer eller mellem chef/leder og kollega, som kan være mere dilemmafyldt.

På VejleMuseerne er krænkelse og hændelser sat på dagsordenen i det kommende år.

Bilag

Arbejdsulykker, krænkende handlinger m.v., FagMED Kultur og Borgerservice.pdf

Punkt 49: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

HovedMED har på mødet den 17. september 2024, sag 35, drøftet punktet "Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR i tal". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdagseksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdagseksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Historik

Indstilling

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Beslutning

Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse

Fleksible arbejdsforhold

Høje følelsesmæssige krav

Sygefravær

Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Kultur og Borgerservice drøfter HR i tal

Beslutning

Drøftet.

Medarbejdersiden undrer sig over, at der er en opgørelse over medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Ledersiden bemærker, at det sandsynligvis skyldes, at det er en definition fra de tidligere ligestillingsredegørelser, da man på integrationsområdet opdeler i vestlige og ikke-vestlige lande. Vejle ligger her under landsgennemsnittet.

Mangfoldighed er et interessant fokusområde, og i chefgruppen har der bl.a. været en dag om biasbevidst ledelse.

Medarbejdersiden spørger ind til opdelingen af køn, og hvad man som leder vil bruge opgørelsen til. Kvinder er oftere hjemme ved børnene, kan have kvinderelaterede sygdomme og der kan være andre forhold, som kan udløse et højere fravær.

Ledersiden udtrykker, at en vinkel kan være at fremme forståelsen for, at kvinder kan have sygefravær grundet andre omstændigheder, men at det også kan være med til at give arbejdspladsen en opmærksomhed på, hvorvidt der kan være forhold specifikt gældende for arbejdspladsen, som kan påvirke sygefraværet afhængig af køn.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 50: Vejle Kommunes nye ledelsesværdier

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgservice drøfter de nye ledelsesværdier, som blev præsenteret på direktionens lederdag.

Sagsfremstilling

På direktionens lederdag den 1. november blev Vejle Kommunes nye ledelsesværdier "Ledelse med vilje" præsenteret.

De nye ledelsesværdier skal nu ud at leve i organisationen. HovedMED drøftede de nye ledelsesværdier på mødet den 27. november, og der har ligeledes været en drøftelse i chefgruppen. Chefgruppen har i den forbindelse ønsket, at FagMED præsenteres for chefgruppens forståelse og læsning af de nye ledelsesværdier, og at FagMED drøfter, hvordan de nye værdier kan spejles fra både et medarbejderperspektiv og fra et organisatorisk perspektiv.

Chefgruppen lægger vægt på, at de nye ledelsesværdier skal ses som fælles arbejdspladsværdier, som vi ønsker, at alle forholder sig til og som vores hverdag og arbejdspladser former sig efter. Værdierne afspejler i høj grad Vejle Kommunes vision og skal som sådan ses som et værktøj til at tage væsentlige samtaler om, hvordan vi omsætter visionen til konkret adfærd på vores attraktive arbejdspladser.

Chefgruppen ønsker, at FagMED bliver involveret i disse samtaler og dermed understøtter udbredelsen af værdierne og tilgangen til dem.

Relevante spørgsmål, der drøftes i FagMED er:

- Hvordan kan man forstå værdierne som medarbejder – hvordan ser de ud, hvis man spejler dem i et medarbejderperspektiv?
- Hvad kan jeg forvente og hvad bliver der forventet af mig, når jeg læser værdierne?
- Hvordan kan man i FagMED se for sig, at værdierne kan understøtte samtaler om vores attraktive arbejdspladser?

Ledelsesværdier er bilagt sagen.

FagMED drøfter de nye ledelsesværdier, herunder chefgruppens læsning af ledelsesværdierne.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter de nye ledelsesværdier, herunder chefgruppens læsning af ledelsesværdierne

Beslutning

Drøftet.

Ledelsesværdierne skal være med til at beskrive, hvad det er for en arbejdsplads vi vil have. Chefgruppen ser ledelsesværdierne som fælles arbejdspladsværdier.

Medarbejdersiden savner medarbejderne i værdierne. Der bør være mere vi i stedet for du og en opmærksomhed på, at ledere ikke skaber resultater selv. Resultaterne skabes i kraft af hele arbejdspladsen. Derudover fremhæver medarbejdersiden, at de værdier som er drøftet på det seneste såsom psykologisk tryghed og den attraktive arbejdsplads er fraværende i ledelsesværdierne. Det er ærgerligt, at det er ansvarsområde, som er forbigået.

Ledelsesværdierne bør være et fælles værdisæt på tværs af medarbejdere og ledere. Medarbejderne skal være med til at efterleve værdierne. Lederne bør bringe værdierne med videre til medarbejderne, og derudover ønsker FagMED at videresende ledelsesværdierne til behandling på LokalMED.

Bilag

Ledelse med vilje.pdf

Punkt 51: FagMED dag 2025 - anvendelse af klippekortsmodul

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED drøfter og kvalificerer indholdet af en fælles faglig dag for FagMED i 2025.

Sagsfremstilling

På mødet den 25. september 2024 drøftede FagMED Kultur og Borgerservice anvendelsen af klippekortsmodul i 2025. Af beslutningen fra mødet fremgår følgende: "Medarbejdersiden har drøftet, at et tema omkring klipsmodellen kan være en mulighed. Aktuelt med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, vold og trusler samt krænkende handlinger. Dog vigtigt at være specifikke på, hvad der er relevant at drøfte i klipsmodellen for dette FagMED. En mulighed kan også være at invitere LokalMED med".

Med udgangspunkt i beslutningen drøfter og kvalificerer FagMED yderligere indholdet af en sådan dag.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter anvendelse af klippekortsmodul i 2025

Beslutning

Drøftet.

FagMED ønsker fortsat at arbejde videre med Klipsmodellen som tema for en klippekortsdag. LokalMED inviteres med. Det behøves ikke nødvendigvis være en halv til hel dag, men kan også være nogle timer alt efter indhold. SPARK fremhæves som en mulig underviser/oplægsholder. Fokus skal være på, hvad der opfattes som krænkende handlinger, psykologisk tryghed, vold og trusler – hvordan arbejder vi med det, herunder værktøjer til at hjælpe kollegaer. Der kan også være en opmærksomhed på generationsforskelle.

Ullas afdeling har entret med HR om afholdelse af kommende workshop om den konstruktive dialog med frivillige. Anita fremhæver et oplæg om markante borgere fra HovedMEDs dag.

Punkt 52: Tilbagemeldinger fra LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice følger op på tilbagemeldingerne fra LokalMED vedrørende kompetenceudvikling og strategien "Den attraktive arbejdsplads".

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice har videresendt kompetenceudvikling og strategien "Den attraktive arbejdsplads" til behandling på LokalMED/MEDpersonalemøder. Tilbagemeldingerne kan ses nedenfor.

Kompetenceudvikling

FagMED har videresendt følgende til drøftelse på LokalMED: "Det aftales, at der på LokalMED-niveau skal være en drøftelse af, hvilke kompetencebehov der er - også med udgangspunkt i Byrådets vision. LokalMED vil blive bedt om følgende: "Når I ser på jeres genstandsfelt, hvilke behov for kompetenceudvikling indenfor 1-4 områder ser I?"

Der er kommet følgende tilbagemeldinger fra LokalMED:

MEDpersonalemøde Stadion og Hal

Vi er allerede i gang med en opkvalificering af 3 medarbejdere på svømmebadsteknik. De er afsted på kursus på skift og opgraderes løbende med ny viden. Her er vi ikke færdige, men fortsætter med at sende dem afsted. Derudover ville jeg rigtig gerne, at både jeg og mine folk opkvalificeres på energi og teknik i haller og klubhuse. Der kommer nyt CTS system til at styre teknikken i løbet af 2024 og inden da gør vi ikke noget her. Men når det kommer skal vi alle på kursus i det. Det bliver nok internt i Kommunale Ejendomme.

LokalMED Staben og Idræts, Events og Fællesskaber

Drøftelsen omkring kompetenceudvikling kom omkring vigtigheden af at benytte kompetenceudvikling strategisk og med blik for de opgaver og projekter som fremtiden bringer - i dialog med medarbejderne kollektivt og individuelt. LokalMED synes et overordnet kursus eller inspiration med afsæt i den nye vision kunne være en mulighed. Ellers er det meste kompetenceudvikling oplagt at drøfte lokalt, og ikke i FagMED, da det bliver for overordnet og langt fra hverdagen og praksis, som kompetenceudviklingen skal understøtte.

MEDpersonalemøde Vejle Musikteater

Det er altid muligt at søge om kurser eller uddannelse; dette kan også aftales på MUS. Kompetenceudvikling kan planlægges sammen med andre afdelinger i Vejle Kommune, f.eks. kursus i ledelse af bestemte generationer sammen med andre i kulturforvaltningen, eller kursus i brugen af kunstig intelligens eller bæredygtighed sammen med andre afdelinger i kommunen.

LokalMED Borgerservice

LokalMED havde en drøftelse af kompetencebehov i Borgerservice. Kompetenceudvikling i Borgerservice er ofte af faglig karakter og rettet imod de mange forskelligartede opgaver, som løses. Det blev drøftet, om det var en ide at indtænke uddannelse mere konkret i on-boardingprocedurerne. Det blev aftalt, at ledersiden arbejder videre med at udbygge on-boardingsporene.

Det blev desuden drøftet, om der kunne være temaer, hvor det kunne være relevant at udvikle med andre. I forbindelse med trivselsmålingerne har Borgerservice snakket en del om tillid og retfærdighed samt udfordringerne ved sygefravær. Disse temaer meldes tilbage til FagMED Kultur og Borgerservice som mulige fæles projekter.

Strategien "Vores attraktive arbejdsplads"

FagMED Kultur og Borgerservice har også videresendt strategien "Vores attraktive arbejdsplads" til videre behandling i LokalMED. FagMED har bedt om en tilbagemelding på, hvilke emner man i den forbindelse ønsker at drøfte lokalt.

Der er kommet følgende tilbagemeldinger fra LokalMED:

LokalMED Staben, Idræt Events og fælleskaber

Drøftet. LokalMED er enige om, at afdelingen generelt er velfungerende og grundlæggende har godt styr på de respektive emner/temaer.

LokalMED har løbende fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og derudover vil LokalMED staben følge op på den lokale onboarding-proces (og off-boarding).

LokalMED Borgerservice

Processlides vedrørende vores attraktive arbejdsplads blev drøftet og LokalMED udvalgte, at Borgerservice arbejder videre med onboarding og fleksible arbejdsforhold.

Indstilling Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet

Beslutning

Drøftet.

Punkt 53: Mødekalender og årshjul 2025

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter oplæg til mødekalender og årshjul for 2025 for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til mødekalender og årshjul for 2025 for FagMED Kultur og Borgerservice.

Møder i FagMED foreslås placeret på følgende tidspunkter:

- 19. marts
- 11. juni
- 30. september
- 11. december

FagMED er forhåndsreserveret i kalenderen på de foreslåede mødedatoer. Der kan derudover indkaldes til ekstraordinære møder samt fællesmøder mellem FagMED.

Årshjulet for FagMED Kultur og Borgerservice ser på nuværende tidspunkt ud som beskrevet nedenfor. Yderligere emner kan tilføjes løbende.

Datoer	Emne
19.03.2025	FagMEDs arbejde i år, herunder anvendelse af klippekortsmodul – fortsat drøftelse
	Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
	Økonomi: Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025
11.06. 2025	Økonomi: Budgetopfølgning 1. kvartal og Budget 2026 – teknisk budget
30. 09.2025	Økonomi: Halvårsregnskab og Budget 2026 - forlig
11.12.2025	"HR i tal"
	Opfølgning på Leder- og Meddagen den 9. oktober
	FagMEDs arbejde i kommende år, herunder anvendelse af klippekortsmodul
	Årshjul og mødekalender for 2026
	Økonomi: Budgetopfølgning 3. kvartal

Indstilling

Formanden indstiller,

at mødekalender og årshjul for 2025 godkendes

Beslutning

Godkendt.

Punkt 54: Referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice skal holde sig orienteret og følge op på referater fra HovedMED, LokalMED samt MEDpersonalemøder under FagMED Kultur og Borgerservice. Referaterne findes på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 55: Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED møde.

Følgende sager skal i henhold til årshjulet behandles på kommende FagMED i marts måned:

- Eventuel yderligere drøftelse af klippekortsmodul
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

Punkt 56: Sager fra FagMED Kultur og Borgerservice til LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sager som skal til videre behandling i LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er sager som skal til videre behandling i LokalMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. En drøftelse af de nye ledelsesværdier med udgangspunkt i spørgerammen til FagMED sendes til behandling i LokalMED.

Punkt 57: Eventuelt

81.38.00-P35-4-22

Beslutning

Intet at bemærke.