

REFERAT LokalMED Vejle Bibliotekerne d. 05-04-2022

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2022 kl. 08:30

Mødested Biblioteket

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Regnskab og budget - status og løbende drøftelse.....	5
Kompetenceudvikling - fastlæggelse af overordnede mål.....	9
Løndannelse.....	11
Røgfri arbejdstid, rygepolitik.....	12
Strategiproces.....	13
Inspirationsformidag for LokalMED i AI Innovation House.....	14
Orientering om IT - Cicero og IMS.....	15
Arbejds miljøgruppen.....	16
Lørdagsarrangementer.....	17
Meddelelser fra formand - herunder HovedMED.....	18
Meddelelser fra næstformand - herunder FagMED.....	19
Tre punkter LokalMED vil fortæller kollegerne.....	20
Eventuelt.....	21
Deltagere i mødet.....	22
Næste møde.....	23

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat af møde 17/12-2021. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3Dc3df1bda-6278-4d9d-8a32-5d7414825c64>

Formanden indstiller,

at referatet af 17/12-2021 drøftes og godkendes.

Beslutning

referatet drøftet og godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Regnskab og budget - status og løbende drøftelse

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der vil ske en mundtlig orientering på mødet, og Lokal-MED vil få en status på økonomien i Vejle Bibliotekerne.

Keld orienterer om regnskab 2021 og overførselsadgang. Budgetopfølgning med udgangspunkt i økonomirapporten pr. 28/2-2022.

Budget 2022 – Vejle Bibliotekerne.

Budgetproces 2022 – KIU.

Keld deltager ikke på mødet, men har fremsendt en Pixi-udgave af økonomien på Vejle Bibliotekerne.

Mette orienterer: Vi har fået lov at overføre 4% fra sidste år. Størstedelen er øremærket til aktiviteter og inventar. Restbeløbet bruges på kompetenceudvikling og vedligehold.

Medarbejder: Der vil blive spurgt til, hvorfor nogle af pengene ikke bruges på lønninger.

Leder: Der er i forvejen disponeret ekstra til løn. På figur 2 i bilaget fremgår det, hvor stor en del af økonomien, vi bruger på løndelen.

Vi får 42 millioner fra Vejle Kommune og 9,5 millioner til CB-opgaven.

Vi er blevet skåret 750.000 for CB-delen i materialeforbrug og løn. Rammeaftalen er naturligvis ændret i forhold til dette. Reduktionen svarer ca. til to årslønninger.

Leder: Vi skriver på tre stillingsopslag.

Medarbejder: Kan I uddybe det?

Leder: Ja, det kan offentliggøres. Der søges følgende stillinger:

- Fleksibel og udadventet logistikmedarbejder, 25 timer/uge i to år.
- Barselsvikar for formidler.
- Ny formidler.

Medarbejder: Der var netop spørgsmål om Nørremarken på formøderne. Dejligt, der er taget hånd om det.

Leder: Biblioteket sætter et markant aftryk ved at lave en satellit som Nørremarken.

Vi er en naturlig del af den udvikling, der er i Vejle Kommune.

Leder: Lønforhandlinger, der har været i år, er slået igennem på lønbudgettet.

Sammen med de faglige organisationer kigger vi på vores løndannelse. Hvornår stiger man i løn ud over det overenskomst regulerede. Lokalaftaler genforhandles.

Pixi-udgave af økonomien på Vejle Bibliotekerne til personalet, ledere m.f.

Forstå økonomien på Vejle Bibliotekerne på 10 minutter

Sådan bliver Vejle Kommunes budget til, hvem vedtaget kommunens budget og hvordan lægges budget 2022 for Vejle Bibliotekerne? Det kan du blive klogere på her

Indledning og budget

Byrådet beslutter hvert år, hvordan kommunens penge skal prioriteres, og på den baggrund udarbejdes et kommunalt budget.

Budgettet er - simpelt sagt - en oversigt over kommunens indtægter og udgifter. Indtægterne består mest af skatter, men også andet, som f.eks. tilskud fra staten og udligning kommunerne imellem.

Udgifterne dækker alle de områder, som kommunen driver, såsom skoler, børnehaver, ældrepleje, kultur, sundhed og meget andet.

Et kommunalt budget udarbejdes for fire år (selve budgetåret samt 3 "overslagsår").

Byrådets vision er styrende for udviklingen af Vejle Kommune. På baggrund af den, er de prioriterede indsatsområder:

- Mest attraktive kommune at bo og leve i
- Førende erhvervs- og vækstkommune
- De bedste læringsmiljøer til børn, unge og voksne
- National førerposition inden for velfærdsudvikling.

Efter at kommunens budget for det kommende år er vedtaget og Vejle Bibliotekerne har fået tildelt sin budgetbevilling også kaldet pengepose, begynder budgetprocessen for alvor at tage fart på Vejle Bibliotekerne. Budgetprocessen indeholder bl.a. overvejelser om, hvor stort beløbene skal være til materialekøb, inventarer, vedligehold, arrangementer m.v.

Derudover simuleres lønudgiften for hele året. Lønudgiften på biblioteket er den største udgiftspost i budgettet.

Budgettet afspejler i tal ønsker, ideer, strategier og versioner fra bl.a. bibliotekets ledelse.

Økonomiske styringsprincipper

Vejle Kommune har udarbejdet et overordnet regelsæt for styringen af kommunens økonomi. Formålet er bl.a. at sikre en effektiv og sikker forvaltning af de økonomiske ressourcer på alle niveauer i kommunen. Regelsættet giver således ledere og øvrige budgetansvarlige et fælles grundlag for den løbende økonomistyring.

Filosofien bag principperne er bl.a.:

- Sikker økonomisk og holdningsmæssig styring
- Stram styring af udgifterne
- Stor ressourcebevidsthed
- Løbende omstilling
- Decentralisering af kompetence og ansvar til de udførende led
- Koncern- og helhedsstyring

Holdningen i Vejle Kommune er:

- Alle områder er som udgangspunkt styrbare
- Budgetrammer skal overholdes
- Ønsker om tillægsbevillinger skal ledsages af forslag til kompenserende besparelser på udvalgets andre områder.

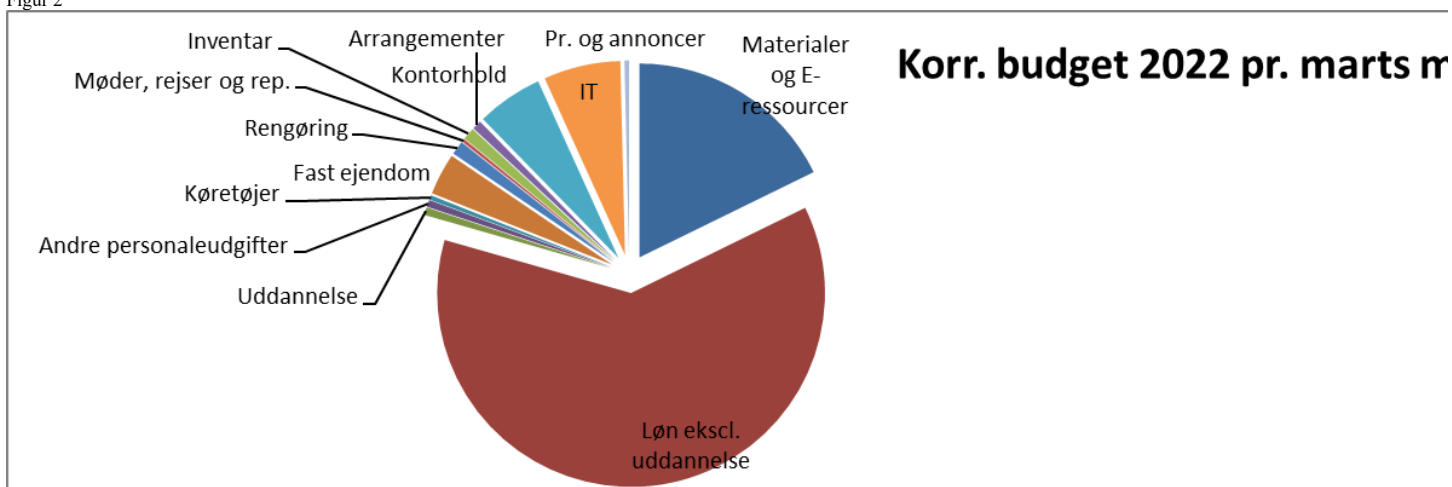
Figur 1 – 4 viser Vejle Bibliotekernes budgetterede udgifter og indtægter

Vejle Bibliotekernes budgetterede udgifter i 2022

Figur 1

Korr. budget 2022 pr. marts md. 2022, udgifter	2022	2021
Materialer og E-ressourcer	9.845.200	9.769.700
Løn ekscl. uddannelse	34.198.400	33.230.200
Uddannelse	356.900	646.900
Andre personaleudgifter	322.600	293.100
Køretøjer	202.700	501.600
Fast ejendom	1.925.000	2.197.700
Rengøring	642.000	950.200
Møder, rejser og rep.	140.900	146.600
Inventar	565.400	1.000.000
Arrangementer	430.300	445.300
Kontorhold	3.060.000	3.244.100
IT	3.554.600	3.400.200
Pr. og annoncer	211.400	192.400
Projekter	70.000	1.571.500
CB	186.300	89.800
Overskud 2021, som endnu ikke er budgetomplaceret	4.603.000	
Total	60.314.700	57.679.300

Figur 2

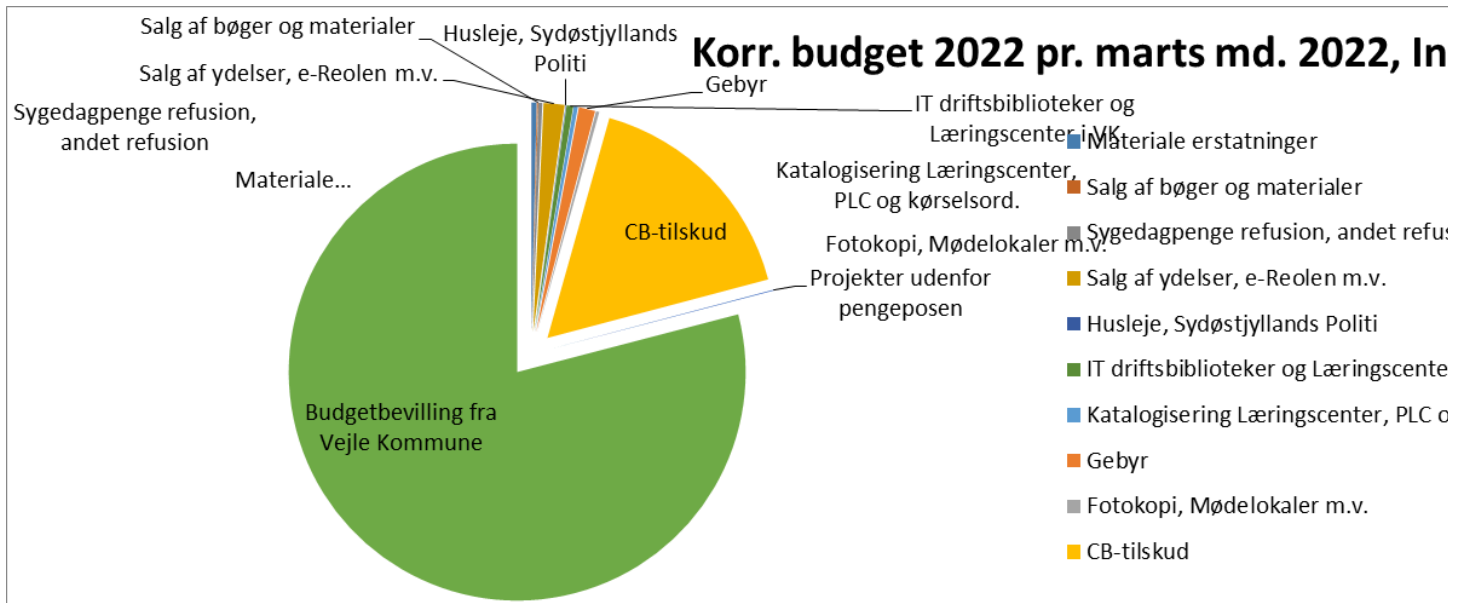


Vejle Bibliotekernes budgetterede indtægter i 2022

Figur 3

Korr. budget 2022 pr. marts md. 2022, Indtægt	2022	2021
Materiale erstatninger	-220.000	-218.000
Salg af bøger og materialer	-50.000	-68.900
Sygedagpenge refusion, andet refusion	-166.200	-107.700
Salg af ydelser, e-Reslen m.v.	-890.000	-530.000
Husleje, Sydøstjyllands Politi	-24.000	-24.000
IT driftsbiblioteker og Læringscenter i VK	-281.500	-365.200
Katalogisering Læringscenter, PLC og kørselso	-175.100	-164.800
Gebyr	-700.000	-660.800
Fotokopi, Mødelokaler m.v.	-134.200	-131.800
CB-tilskud	-9.951.100	-9.924.400
Projekter udenfor pengeposen	-35.000	-1.646.100
Budgetbevilling fra Vejle Kommune	-47.687.600	-43.837.600
Total	-60.314.700	-57.679.300

Figur 4



Regnskab og forbrug

I store træk er opgaven for Vejle Bibliotekerne i budgetåret, at omdanne budgetbevillingen til kommunale kulturtilbud. Bevillingen skal omsættes til aktiviteter, derfor er der i budgetåret også stor fokus på regnskab og forbrug. Kontinuerligt følges udviklingen hver måned så evt. mer- eller mindre forbrug af budgetbevillingen hurtigt bliver kendt og er til drøftelse ved ledermøder m.v. Dermed er økonomien medvirkende til løbende omstillinger på biblioteket.

Forbrug af budgetbevillingen i procent pr. ultimo marts md. 2022 på 29,30%

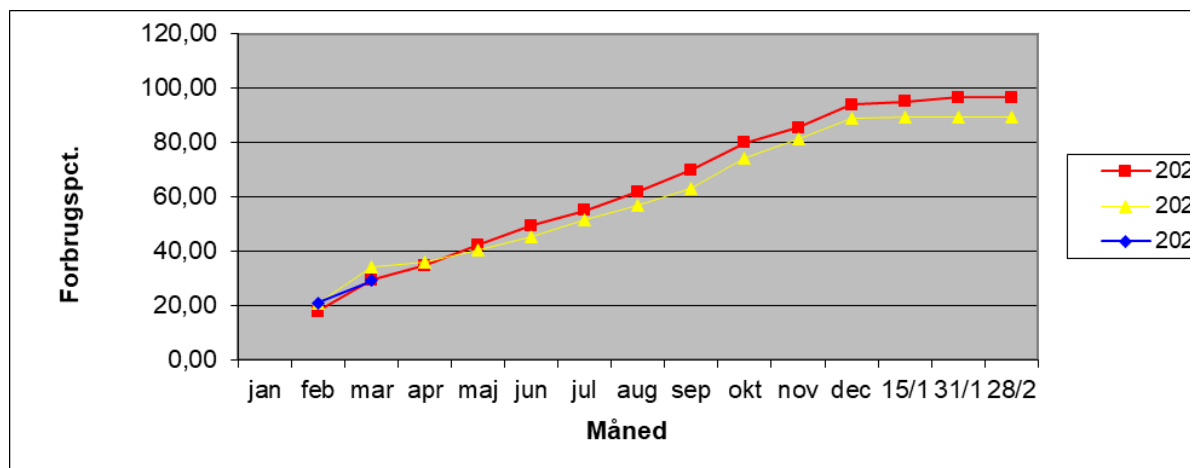
Figur 5

Diagram over forbrugs pct. Vejle Bibliotekerne

Forbrugs pct. 25,00 i gn. snit pr. ultimo marts md.

Måned	2020	2021	2022
jan			
feb	17,82	20,90	20,90
mar	29,54	34,40	29,30
apr	34,79	36,11	
maj	42,40	40,25	
jun	49,44	45,43	
jul	55,03	51,72	
aug	61,94	56,85	
sep	69,90	63,33	
okt	79,96	74,35	
nov	85,46	81,57	

jan



feb	17,82	20,90	20,90
mar	29,54	34,40	29,30
apr	34,79	36,11	
maj	42,40	40,25	
jun	49,44	45,43	
jul	55,03	51,72	
aug	61,94	56,85	
sep	69,90	63,33	
okt	79,96	74,35	
nov	85,46	81,57	

dec	93,94	88,99
15/1	95,00	89,44
31/1	96,52	89,50
28/2	96,52	89,50

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 4: Kompetenceudvikling - fastlæggelse af overordnede mål

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

I 2021 og 2022 vil der være fokus på samarbejdet med Designskolen, der p.t. afvikler kurser i designtænkning hos os. Det skal nu drøftes, om der skal laves opfølgning med flere kurser, og det skal drøftes i organisationen, hvilke mål for kurserne, der skal implementeres i dette års handleplan.

Ydermere tilbydes der nu løbende kurser i onboarding i vores forvaltning. Det anbefales at flest mulige deltager i kurset. Det er ikke blot henvendt til 'nye' kolleger.

Lokal-MED afholder den 2. maj temaformiddag om 'Blinde Vinkler', der er delprojekt under temasporet Kultur for Alle. Dennis orienterer om kompetenceudvikling til folkebibliotekerne ved Komponent:

<https://www.komponent.dk/forvaltning/bibliotek>

Leder: Arbejdet med Design Skolen fortsætter. Målet er at skabe et operationel tilbud, der passer til alle funktioner i vores organisation. Pointen er, at man har et fællesskab i måden at arbejde på og er der behov for det, kan man gribe en ide og bygge på den.

Gentænker arbejdsgange og organisationen i alle kroge. Kan man få en version næste skridt og hvordan kan vi synliggøre de tanker, vi har haft – hvordan realiserer vi vores tanker?

Medarbejder: Et af projekterne fra sidste kursus-runde med Design Skolen, handlede om at udvikle et studieområde. Nogle af os deltager i en workshop på torsdag den 7. april med emnet "Studiestræde" med henblik på, hvordan man kommer videre.

Leder: God ide. Dejligt at se ideer i spil. De kan også knytte op på de ideer, der er kommet frem på strategidagene. Brug det – og brug det også i forhold til, hvordan man varetager logistikopgaver, så der kan arbejdes smartere.

Leder: Opfordrer til at vi deltager i "Onboarding". Et rigtig godt kursus, der handler om, hvad det vil sige at arbejde i en kommunal hverdag.

Medarbejder: Jeg har deltaget og undrer mig over, at vi ikke var flere deltagere. Det var et godt kursus og givtigt at møde kolleger fra forvaltningen. Forslag fra medarbejdere om, at vi kan have et kursus her på biblioteket kl. 08.30, så flere af os kan deltage.

Medarbejder: Kan vi ikke kontakte Tina for senere tilmelding?

Leder: Jo, det kan I.

Leder: Der er planlagt temadag for Med-udvalget med blinde vinkler. Det er en del af temasporet "Kultur for alle" og oprindeligt et projekt, vi fik penge til. Uanset hvor rummelig og favnende vi er, opstår der blinde vinkler i vores hverdag. Vi skal bare tale om det og hvordan vi agerer sammen, da vores hverdag hele tiden ændrer sig.

Blinde vinkler tager over som projekt og kompetenceudvikling. Det bliver et udviklingsspor i forhold til kultursporet. Vi skal arbejde med strategi og samarbejde, hvilken organisation vil vi have fremadrettet. Hvilke temaer vil vi have. Vi skal arbejde i et konstruktivt forløb.

Kultursporet handlede oprindeligt om gnidning mellem personaler.

Medarbejder:

Blinde vinkler er i forhold til vores samarbejde og i forhold til omverden?

Leder: Ja, vi skal stå skulder ved skulder i en verden, der udvikler sig og vi skal som personale også have en god dialog for at klare dette sammen.

Medarbejder: Var det oprindelig Emil, der arbejdede med dette?

Leder: Ja, det var det. Nu er det Maria og Stefan.

Medarbejder: Det er vigtigt at vide, så vi ikke undrer os over, hvor kultursporet blev af.

Leder: Det er en del af strategien nu. Vi vælger en konstruktiv vej, når det gælder personaleudfordringer.

Dennis deltager ikke i mødet og Katrine læser en mail fra Dennis om komponent:

"Kompetenceudvikling til medarbejdere og ledere på biblioteker med biblioteksfaglig vinkel - kan søges via kompetencefonden. Forslag om at udvikle en kompetencegruppe på biblioteket."

Medarbejder: Har der ikke været det tidligere?

Leder: Jo, men det har været specifikt på områder og ikke overordnet som kompetenceudvikling.

Medarbejder: Det giver god mening, også i forhold til at få mere i løn.

Leder: Det har været en pointe fra min side, at det ikke nytter noget, at vi pisker ud for alle vinde og bliver klogere uden det afspejler sig i organisationen – at vi ikke får kredit for det.

Medarbejder: Kan det være noget vi tager med på Trio?

Leder: Ja, lad os tage det med. Vi får nedsat en gruppe og udarbejdet skriftlighed på det. Det bliver ikke 5 årsplaner – nærmere 18 måneders planer.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 5: Løndannelse

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

I forbindelse med dette års lønforhandlinger er samtlige medarbejderes lønprofiler blevet gennemgået. Det viser sig, at flere opretholder funktionstillæg for opgaver, der ikke længere varetages, eller ikke længere er i vores portefølje.

Ydermere får flere dobbelttillæg for opgaver, der kun kan varetages en gang.

Derfor indledes en dialog med de faglige organisationer med henblik på en grundig gennemgang af lønprofilerne hos os. Med lønprofiler henvises der til både kvalifikations- og funktionstillæg.

Leder: Jeg ved, det har givet anledning til diskussioner på formøderne og det er fint. Nu vil jeg uddybe, hvad det går ud på. Det handler helt enkelt om, at HR i forbindelse med lønforhandlingerne har set, at flere kolleger får penge for noget, de ikke laver længere, (eksempelvis tidligere digitale tilbud, der ikke findes mere.)

Vi vil tage en dialog med de faglige organisationer og den enkelte medarbejder. Der vil foregå en forhandling mellem parterne. Det viser desværre, at der har været en tradition for, at enhver ny opgave giver lønhop. Noget er bare en del af lønnen, der viser, at man gerne vil flytte sig.

Vi har indledende snak med bibliotekarforbundet denne uge – HK og magisterforbundet taler vi med senere.

Leder: Der ligger måske også det i det, at man som ansat ikke altid på sin lønseddel kan se, hvad man får tillæg for.

Leder: Der er ikke nogen ond tro. Det handler om, at vores løn skal være saglig begrundet og afspejle de opgaver, vi varetager.

Medarbejder: Punktet fik mange kommentarer på formøderne. Det er uheldigt, at der kun kommer seks linjer i dagsordenen, uden vi helt forstår det. Jeg ved ikke, hvordan det kunne have været gjort bedre. Måske det skulle fortælles på en briefing. Folk læser meget forskelligt, så det er måske bedre, at det bliver sagt.

Medarbejder: Der er aldrig noget, der står soleklart, når man skriver noget andre skal læse. I har været inde på det, og jeg tænker, at man kunne have ønsket, at det var blevet nævnt det i Trio først, så vi kunne tale om, hvordan det formidles.

Folk ønsker også at den kommende proces med at se på lønnen, bliver en god proces – at det ikke bliver konfliktfyldt.

Leder: Kollegerne efterspørger en uddybet dagsorden. Fremover må vi sætte flere ord på, hvis vi mener, det kan forstås forkert.

Medarbejder: Gennemsigtighed i forhold til, hvad man får i tillæg, og hvad man får det for, ønskes. Skal vi have en lønpolitik nedskrevet?

Leder: Vi vil ikke kunne lave det så firkantet, det gjorde man ved ny løn. Her er der en tradition for, at nogle opgaver giver et godt tillæg – det skal tilrettes vores virkelighed. Når vi tager hul på snakken med de faglige organisationer, vil vi også komme tilbage med nogle retningsgivere, vi er underlagt regler for Vejle Kommune og vores forvaltning. Der er nogle ting, der skal tages hensyn til, i forhold til lønniveauer.

Medarbejder: I forhold til punktet, har nogle af vores kolleger nok bandet, men de dialoger, der har været, har ikke været problematiske. Men det er en vigtig diskussion, fordi det kommer os alle ved. Vi har talt konstruktivt og ønsker mere gennemsigtighed.

Medarbejder: Man vil gerne vide, hvad man har fået sine løntrin for. Hvem har ansvaret for de tillæg, der er givet – det står vel i min journal, hvilke tillæg jeg har og hvorfor?

Leder: Din leder kan se i din personalemappe. Man kan altid få indsigt i egen personalemappe. Beskrivelse af tillæggene har ikke været så uddybet tidligere.

Medarbejder: Overgang til ny løn har måske givet nogle tillæg for at fastholde lønnen.

Leder: Ja, det er korrekt. Lønnen skal afmystificeres og være saglig.

Leder: Hvis der bliver behov, tager vi en snak med medarbejderen, den faglige organisation, Tina og jeg.

Medarbejder: Det må være den korrekte måde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 6: Røgfri arbejdstid, rygepolitik

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

På byrådsmødet den 9. marts 2022 er det besluttet, at der indføres røgfri arbejdstid i Vejle Kommune pr 1. august 2022.

Læs mere i byråds referat af 9. marts 2022

Link: <https://dagsordener.vejle.dk/vis?id=87e5ac7f-5c2c-4ed0-824a-baec25948701>

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 7: Strategiproces

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der afholdes opfølgende strategidag, under overskriften ”Strategidag 4” den 20. april. Her følges op på processen og de initiativer, der er sat i gang.

Stefan og Mette Høxbro ser på et program. Man bliver ved at arbejde i et udviklingsspor, som vi bliver ved at vende tilbage til.

Det er medarbejder båret og vi synliggør tingene, så godt vi kan. Ideerne skal leve.

Vi tager fat igen på den anden side af sommerferien. Ledelsen har en dag med Genitor i juni.

Medarbejder: Vedr. strategidag 4, kommer der en status på vores ideer, som vi havde på strategi dag 3? Hvilke ideer arbejder vi videre på og hvilke ikke?

Leder: Det er udlagt til afdelingslederne. Nogle af tingene er allerede skudt i gang, og vi skal have det ud at leve hos kollegerne.

Medarbejder: Vi vil alle gerne vide det. Hvis ikke vi hører noget, tænker vi bare: ”Hvor blev det af?”

Medarbejder: Det vil være fint at sige på en briefing, at de gode ideer er delt ud på arbejdsledere.

Leder: Kraftig opfordring til at spørge ind, når man læser noget, man ikke helt kan forstå i referaterne.

Medarbejder: Hvad er vores aftale med Genitor, hvor længe skal vi arbejde med dem?

Leder: Vi har en aftale med dem frem til sommer. De deltager ikke på mødet den 9. maj, hvor vi har 4. strategidag. Den 16. juni afslutter Genitor med ledergruppen.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 8: Inspirationsformidag for LokalMED i AI Innovation House

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

En gang årligt tager Lokalmed på inspirationsdag med det formål at knytte LokalMED bedre sammen og også med det formål at inspirere til fremtidig emner for drøftelser i LokaMED.

Dagen er udsat til MED-mødet den 12/10-2022.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 9: Orientering om IT - Cicero og IMS

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

PC egenbetaling. Den årlige PC-liste er gennemgået og PC'er udskiftet, samt gamle afmeldt og afleveret. Længere leveringstid på udvalgte modeller i øjeblikket. Bemærk at prisen pr. pc pr. år er cirka 5900 kr. Aftalen løber over en 4 årig periode (plus delvis finansiering af Office 365).

Derfor er det vigtigt kun at have PC'er, som er nødvendige for vores daglige arbejde.

OS2 Display 2.0. Processen med at lave en ny version af skærmsystemet kører for fuld kraft i øjeblikket. Vi arbejder på at få en testadgang. ITK og Århus kommune afholder udgifterne til udviklingen. Vi har særligt fokus på brugervenlighed og driftssikkerheden her i Vejle. Processen forventes færdig i foråret. Næste opgave efter testfasen for Vejle Bibliotekerne bliver serveropsætning, samt afvikling af den gamle server. Tidshorisont pt. ukendt.

ØiR- debitorintegration. Processen mod den nye integration til debitorsystemet, hvor ansvaret for opkrævning af mellemværender flyttes til kommunens opkrævningsafdeling fortsætter. Husk at målet er en nødvendig adskillelse af fagopgaver i bibliotekssystem og debitorfunktioner i dedikerede økonomisystemer (Her EG).

Vi efterlyser i øjeblikket de konkrete udviklingsplaner fra EG's side, så vi mere præcist kan definere alle fremtidige arbejdsgange og muligheder. Det er kort sagt, der hvor vi står nu.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 10: Arbejdsmiljøgruppen

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der ønskes en drøftelse af sygefraværet på Vejle Bibliotekerne på baggrund af fraværstatistik og måltalsrapport.

Der ønskes en kort orientering fra AMR om status og evt. obspunkter vedr. arbejdsmiljø.

Fysisk APV er i proces og er snart færdige.

Nye actioncards er i proces.

Formanden indstiller,

at at fraværstatistik drøftes.

at orientering tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport Vejle Bibliotekerne 2021

Fraværssrapport Vejle Bibliotekerne 2022

Måltal kultur og borgerservice

Måltal sundhed

Punkt 11: Lørdagsarrangementer

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Omkring første corona nedlukning, var planen, at en række medarbejdere skulle arrangere lørdagsarrangementer i Kulturhusene samt på hovedbiblioteket.

Er det noget, man ønsker at vende tilbage til, eller har man lagt den tidligere tanke ned?

Leder: Jeg vil gerne, at vi vender tilbage til det.

Medarbejder: Forarbejdet var lavet til, at der skulle foregå diverse aktiviteter og at der så ikke skulle være betjening. Kan vi have både aktiviteter og betjening samtidig?

Leder: Forarbejdet var ikke lavet, da vi gik ud med det. Det er det nu. Jeg ser gerne, at vi starter op på det igen

Leder: Hvis der er noget spændende, så prøv det af i kulturhusene.

Leder: F.eks. hvis vi arbejder en lørdag i et kulturhus, så kan man lave et arrangement på en time og tage sin vagt samtidig.

Medarbejder: Har vi en liste over aktiviteter, vi kan bruge? Der bliver ikke betjeningsfri, så det bliver, når der er åbent.

Leder: Ja, lav en stille og rolig bevægelse fra at stå bag disken til at lave en lille ting, ikke noget stort event.

Leder: Nogle kolleger er bedre til at lave arrangementer end andre – højtlesning, klippe-klistre, strikke osv.

Medarbejder: Betyder det, at man må tage tid ud, når man er på vagt til at lave et arrangement, altså at det er en del af vagten?

Leder: Ja.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 12: Meddelelser fra formand - herunder HovedMED

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om sidste nyt fra HovedMED.

Ny næstformand i hovedmed Bo Uttrup, han har siddet i HovedMED i mange år.

Rygepolitikken: Fra den 1. august 2022 er det ikke længere tilladt at ryge i arbejdstiden. Det vedtog Vejle Byråd den 9. marts 2022.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 13: Meddelelser fra næstformand - herunder FagMED

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer om sidste nyt fra FagMED.

Der har været talt om kompetenceudvikling.

Medarbejder: I referatet fra FagMed bonger retfærdighed ud i den store trivselsmåling. Det har vi løftet op og bedt om, at det kommer i FagMED. Det er sparket tilbage til LokalMED. Det er svært at vide, hvad det betyder. Judith og Katrine skal på TRIO konference om tryghed. Vi sætter fokus på det, men det er rigtig svært. Skal vi have nogle til at hjælpe os med det?

Leder: Christian fra Genitor har et oplæg omkring psykologisk tryghed. Oplægget er afholdt for ledergruppen og kan gentages i LokalMED.

Medarbejder: Jeg deltog i mødet på FagMED. Det opleves ind imellem, at de emner, man ønsker at arbejde sammen med HR om, vanskeliggøres.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 14: Tre punkter LokalMED vil fortæller kollegerne

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der beslattes på mødet, hvilke tre punkter, man hurtigst muligt efter mødet vil orientere medarbejderne om.

- Forklaring på, hvorfor løndannelse er på dagsordenen.
- Trio arbejder videre med at nedsætte sparringsgruppe i forhold til kompetenceudvikling.
- Plan og viderefærd 9. maj.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Intet at bemærke.

Punkt 16: Deltagere i mødet

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Deltagere: Mette Høxbro, Mette Strandkvist, Katrine Bjærge Skøtte, Mette Fruergaard, Lis Kjeldsmark Gregersen, Jørgen Tietze, Anne-Marie Bjerregaard Nielsen.

Fraværende: Dennis Böttcher, Halvor Otto Hansen, Judith Benz Therkelsen (indkaldt som suppleant).

Punkt 17: Næste møde

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Onsdag den 29/6-2022 kl. 09.00 i mødelokale 3.