

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 10-10-2022

Mødedato Mandag d. 10. oktober 2022 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 0.008, Vestre Engvej 51 B, Vejle

Indholdsfortegnelse

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED..... | 3 |
| Diversitet, bias og inklusion..... | 4 |
| Godkendelse af referat..... | 6 |
| Godkendelse af dagsorden..... | 7 |
| Orientering fra formand og næstformand..... | 8 |
| Dialog med Kultur- og Idrætsudvalget og FagMED Kultur og Borgerservice..... | 10 |
| Drøftelse af seneste fraværstatistik..... | 11 |
| Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet..... | 12 |
| Budgetopfølgning - halvårsregnskab pr. 30.06.2022 - FagMED-orientering..... | 14 |
| MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekortmodul..... | 15 |
| Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED..... | 16 |
| Mødekalender og Årshjul for 2023 for FagMED Kultur og Borgerservice..... | 17 |
| Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice..... | 18 |
| Fra FagMED Kultur & Borgerservice til LokalMED..... | 19 |
| Evt..... | 20 |

Punkt 1: Delpolitik om Livsfaser – Input fra FagMED/LokalMED

81.16.00-G01-5-22

Resume

Sagen hører til FællesMED-mødet

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 ønskede input fra organisationen og der blev igangsat en proces med inddragelse af FagMED og LokalMED. Den oprindelige tidsfrist for tilbagemelding til arbejdsgruppen blev efter sommerferien af forskellige årsager fremrykket, og HovedMED har på møde d. 27.09.2022 vedtaget ny delpolitik om livsfaser.

Sagsfremstilling

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skulle udarbejde en ny delpolitik om livsfaser. Arbejdsgruppens oplæg blev udsendt 20.12.2021 med en tidsramme, at arbejdet i FagMED skulle være afsluttet inden sommeren 2022. FagMED Kultur og Borgerservice havde planlagt anden drøftelse på marts-mødet i 2022, og kunne derfor ikke nå at drøfte delpolitikken. Tidsfristen for tilbagemelding til arbejdsgruppen blev derfor rykket til 14. oktober 2022.

På FagMED-mødet d. 21. juni blev der derfor sat gang i en proces - først med drøftelse i FagMED Kultur- og Borgerservice og derefter i LokalMED for til slut at samle input på et fælles FagMED-møde d. 10. oktober. Siden processen blev igangsat blev tidsrammen for tilbagemelding til HovedMED af forskellige årsager fremrykket, hvilket bevirkede at FagMED ikke kunne nå at få den sidste drøftelse af tilbagemeldingerne fra LokalMED.

Alle tilbagemeldinger fra LokalMED er løbende sendt uredigeret til HR-chefen (se bilag) for at input fra Kultur- og Sundhedsforvaltningen kunne indgå i den samlede oplæg til delpolitikken.

HovedMED har d. 27. september besluttet at godkende delpolitikken om livsfaser, og denne sendes snart tilbage til FagMED til drøftelse og videre implementering.

Formanden indstiller,

at status på sagen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning

Bilag

Delpolitik om Livsfaser - tilbagemeldinger fra LokalMED til FagMED Kultur og Borgerservice

Delpolitik om Livsfaser - tilbagemeldinger fra LokalMED til FagMED Sundhed

Punkt 2: Diversitet, bias og inklusion

81.00.00-A00-4-22

Resume

Sagen hører til FællesMED-mødet

Fredag d. 9 september 2022 var der fælles leder- og MED-dag med temaet bias, inklusion og diversitet. FagMED skal drøfte dagens udbytte og hvordan der kan arbejdes videre med temaet lokalt.

Sagsfremstilling

Fredag d. 9. september 2022 var der fælles leder- og MED-dag om bias, diversitet og inklusion. Formiddagen var med Sara Louise Muhr som oplægsholder. Sara er professor på Copenhagen Business School, hvor hun forsker i ledelsesidentitet, herunder eksempelvis køn, etnicitet og high performance kultur. Derudover er hun bl.a. forfatter til bogen "Biasbevidst Ledelse". Sara satte fokus på, hvordan vi har en tendens til at ansætte folk, der "ligner" os selv. Vi føler os effektive og vi træffer hurtige beslutninger, når vi er i en relativt homogen arbejdsgruppe. Men ved i stedet at sikre en stor grad af diversitet på arbejdspladsen, skaber vi rum for mere bæredygtige løsninger. Vi bliver gjort bevidst om egne bias, og vi får i højere grad trykprøvet de forskellige tiltag, inden de rammer virkeligheden og borgerne. Samtidig skaber vi en attraktiv arbejdsplads, hvor alle føler, at der er plads til lige netop dem, og hvor udefrakommende har lyst til at søge til.

Veje Bibliotekerne bidrog med dagens konkrete indspark med deres arbejde med privilegier, diversity audits og takeovers.

Med udgangspunkt i den fælles leder- og MED-dag har chefgruppen i Kultur og Sundhed ønske om, at vi arbejder videre med bias, diversitet og inklusion. Målet med arbejdet, er dels at skabe de bedste beslutningsgrundlag og faglige indsatser ved at have en divers medarbejdergruppe, der kan belyse problemstillinger og initiativer fra mangfoldige perspektiver. Ydermere taler temaet ind i "den attraktive arbejdsplads" og livsfasepolitikken. Det gør det, ved at vi skal have fokus på egne bias og være en rummelig arbejdsplads med plads til diversitet, så vi tiltrækker flere typer af medarbejdere og skaber lyst til at blive.

Det vil være forskelligt, hvilke konkrete indsatser og værktøjer, der er relevante for de enkelte afdelinger. Derfor lægges der op til, at initiativer skal starte lokalt. Nedenfor findes en ufuldstændig liste over mulige indsatsområder/værktøjer, der kan arbejdes videre med lokalt (der kan også findes inspiration i vedhæftede slides).

- Rekruttering
- Arbejdskultur (gør plads til alle, fleksible løsninger)
- Biasbevidst ledelse
- Ligeløn og transparens
- Diversity audits – sørg for repræsentation
- "Samtaler vi skal have om..."
- Takeovers
- Tilgængelighed (fx planlæg dit besøg)

Videre proces

På mødet ønskes en drøftelse af, hvordan FagMED vil arbejde videre med temaet lokalt. Den enkelte arbejdsplads kan arbejde videre med de indsatser, man synes er relevante og giver værdi og samtidig ønsker chefgruppen, at der prioriteres få koncentrerede pilotprojekter, så der kan skabes fokus og valide resultater og erfaringer. På den måde forventes det, at der på tværs i forvaltningen kører en række pilotprojekter, så vi kan evaluere og erfaringsudveksle på tværs.

Primo november vil chefgruppen samle op på hvilke pilotprojekter, der er valgt lokalt og derefter vil gruppen løbende drøfte og give status på de lokale projekter.

Det foreslås, at ledere og MED-udvalg mødes igen en formiddag omkring maj 2023 for at dele foreløbige erfaringer mm.

Til denne proces bedes FagMED drøfte, om der er brug for yderligere for at starte snakken "hjemme" på jeres arbejdsplads? Det kunne for eksempel være:

- Opkog fra dagen
- Input til snak om hvordan emnet er relevant for den enkelte arbejdsplads
- En værktøjskasse
 - "Design din intervention"

- Privillegieøvelsen
- Samtaler vi skal have om (...)
- Osv.

Ligeledes bedes FagMED drøfte, hvordan arbejdet med prioriterede indsatser bør tilrettelægges og hvordan der bedst skabes fælles opmærksomhed og ejerskab.

Beslutning

Sofie Plenge gennemgik oplægget fra Chefgruppen om emnet diversitet, bias og inklusion (slides vedlagt sag). Chefgruppen har ønske om, at der lokalt skal arbejdes med indsatserne. Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en relevans og forståelse for hvorfor det er vigtigt at arbejde med emnerne. Det er også vigtigt med et godt engagementet, en god energien og et ønske om at gå helhjertet ind i arbejdet. Chefgruppen er derfor opmærksom på, at tidshorizonten ikke skal være al for lang, for at momentum og energien ikke forsvinder, og der planlægges derfor møde med MED-niveauet igen til maj 2023.

Medarbejdersiden opfordrer til, at der arbejdes videre med "blind rekruttering" - og at alle områder som et forsøg bør være omfattet.

Chefgruppen er opmærksom på at arbejdet med "blind rekruttering" vil medføre et stort administrativt ressourcetræk, idet rekrutteringsportalen ikke kan honorere at anonymisere ansøgninger mht. navn, alder, billede og køn og at dette derfor skal gøre manuelt. Chefgruppen vil kigge på, hvordan forsøget bedst kan gribes an.

Der var også interesse for at kigge på mødekulturen.

Der er fra chefgruppen fokus på behovet for evt. at indkøbe hjælp til at kunne arbejde i dybden - måske også til at få skrevet jobopslagene, så det er helt tydeligt, hvad der forventes af ansøger. Derudover vil der også være behov for en værktøjskasse, som kan virke som inspiration til det videre arbejde.

Det konkluderes, at der er stor opbakning i FagMED og en stor opfordring til chefgruppen om at gå videre - bl.a. med "blind rekruttering". Chefgruppen vil kigge på oplægget igen, og melder herefter ud om næste skridt.

Bilag

Bias diversitet mm. - oplæg Sara Louise Murh

Ekstra biasbevidst ledelse - Sara Louise Muhr

Bibliotekets erfaringer med blinde vinkler

Diversitet bias og inklusion FagMED - 10.10.2022

Punkt 3: 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. 21.06.2022 - [FagMED Kultur og Borgerservice - referat fra 21.06.2022](#)

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt

Punkt 4: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-22

Resume

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Følgende sager udsættes:
Evaluering af Sandwich-møderne

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Godkendt

Punkt 5: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-22

Resume

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra direktionen og det politiske niveau
- Budget 2023 - vedtaget budget
- Status på energi-situationen

Næstformanden orienterer om:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede:

- Direktionen har fokus på den visionsproces som Byrådet har arbejdet med. Byrådet har stor fokus på balancen mellem det hårde og det bløde, så som mangfoldighed, er det natur eller by først? samt unges mentale trivsel.
- Budget 2023 er vedtaget uden ændringer. Både Kultur og Idrætsudvalget samt Sundheds- og Forebyggelsesudvalget har haft sager på om de afledte konsekvenser af det vedtagne budget.
- Status på energisituationen er at Kultur- og Idrætsområdet har mange kvadratmeter der skal varmes op, hvilket kan blive en budgetmæssig udfordring. Der skal derfor være fokus på at skære i forbruget, hvor det kan lade sig gøre. Det handler ikke kun om at spare penge, men også at der skal spares energi så der er nok energi tilovers til private husholdninger og til industrien. Kommunerne fylder meget i landsskabet og skal gå forrest.

Næstformanden orienterede fra seneste møde i HovedMED:

- Vejle Kommune har i 2022 en fastprisaf tale på el, men ikke i 2023 - der er opmærksomhed på om dette kan blive et økonomisk problem.
- HK har opsagt den gamle aftale omkring valg, og der er i stedet indgået ny aftale som gælder fra det kommende Folketingsvalg. Fremover gives der ud over diæter også 7,4 timers afspadsering, hvis man som administrativ deltager hele dagen.
- HR har ansat ny konsulent, som er uddannet PUF MEDunderviser - således der nu er 3 PUF MEDundervisere
- Der planlægges TR-dag d. 8/2-23 - temaet bliver "Den værdifulde TR", samt Arbejdsmiljøkonference d. 6/3-23
- HovedMED drøftede HR-redegørelsen og man blev enige om at kigge mere på "op i tid"-undersøgelsen samt fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte i samme jobfunktioner.
- Delpolitik om ny tilstedeværelse skal gennemskrives og den nye titel er Delpolitik om fleksibel arbejdstid. Den lander i FagMED til foråret 2023.
- Delpolitik om livsfaser blev godkendt og sendt til drøftelse i FagMED og LokalMED.
- Der anvendes noget af AKUT-midlerne til at tilknytte en supervisor til udvalgte MED-udvalg til at understøtte MED-samarbejdet.

- Den 16. december 2022 afholdes der en workshop for FagMED, ØU og HovedMED med temaet tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere.
- Drøftelse af grønmobilitet mhp. bæredygtig transport af medarbejdere.

Punkt 6: 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.

Historik

Formanden indstiller, 21. juni 2022, pkt. 5:
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning fra FagMED Kultur og Borgerservice, 21. juni 2022, pkt. 5:
Mødet med Kultur- og Idrætsudvalget er udsat til 15. august. Punktet udsættes til FagMED-mødet til oktober.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Mødet med KIU gik fint og udvalget spurgte interesseret ind. Anita Terp påpegede, at det kan være svært at komme til udvalget med et stort fælles emne, fordi afdelingerne er så forskellige, men at medarbejdersiden særlig løftede problematikkerne omkring projektmidler.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 7: Drøftelse af seneste fraværsstatistik

87.00.00-P05-6-22

Resume

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

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsorden er opgørelse over sygefraværsstatistikken for årene 2020-2021 samt perioden januar - august 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 september 2021 til og med august 2022.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet

Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværsstatistik - Korttidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværsstatistik - 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-ERFA-gruppe under FagMED Kultur og Borgerservice, og gruppen har drøftet følgende punkter:

Følgende er drøfter på arbejdsmiljørepræsentanternes ERFA-møde:

1. – 19 grader på kontorerne.

Der er naturligvis ingen, der sætter spørgsmålstegn ved beslutningen om at reducere varmekonsumet på grund af de stigende energipriser. Vi skal dog være opmærksomme på, at den lave temperatur kan udfordre trivsel for en del medarbejdere.

Følgende spørgsmål i den forbindelse ønskes drøftet på FagMed:

- * Kan det energimæssigt svare sig at skrue ned i weekenderne?
- * Hvis det kan svare sig: er det muligt at skubbe nedreguleringen fra tidligere om fredagen og til gengæld opregulere tidligere i løbet af weekenden, så vi ikke møder ind til endnu lavere temperaturer end 19 grader mandag morgen?
- * Er det muligt at offentliggøre energiforbruget måned for måned sammenlignet med tidligere år på for eksempel intranettet? Vi tror, det vil være meget motiverende, hvis vi kunne se tal på, at indsatsen faktisk gør en reel forskel.

2. Opfølgning på ønsket om medarbejderinput til ny delpolitik om livsfaser

Arbejdsmiljørepræsentanterne ønsker at give udtryk for kritik af sidste del af processen, der blev hastet igennem. Årsagen hertil er kendt, men det gav en dårlig afslutning på et emne, som mange steder havde engageret medarbejderne. En enkelt afdeling har oplevet, at der blev givet kritisk feedback på tilbagemeldingerne på trods af at alle var blevet bedt om ikke at lade sig begrænse af hverken regler eller konventioner. Endelig er vi usikre på det videre forløb: hvor ligger tilbagemeldingerne nu? Er sagen færdigbehandlet? Er alt taget med til videre behandling eller er der foretaget en frasortering? Og i givet fald ud fra hvilke kriterier?

3. Vedr. flyverpladser

Flere afdelinger i forvaltningen er lige nu ved at undersøge og afprøve flyverpladser. I ERFA-gruppen holder vi hinanden orienteret til gensidig inspiration.

4. Fra de lokalmed, der ikke er direkte repræsenteret i FagMed, er der et ønske om, at det på en eller anden måde kan tydeliggøres, hvad der forventes behandlet videre i LokalMed. I et langt referat kan det nemt komme til at blive overset.

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 august 2022.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Karin Conradsen fortalte, at AMR er opmærksomme på, at 19 grader på arbejdspladsen kan blive en udfordring. Det kunne være rart med info på intranettet omkring de besparelser der opnås på energiforbruget - som inspiration og gulerod for at det virker og nytter noget.

Arbejdsulykker er forsat mest på Museets område. Opfordring til at undersøge kriterierne på Velfærdsteknologiområdet - om der evt. kan være muligheder der for hjælpemidler.

Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - arbejdsulykker og nærvedulykker

Punkt 9: Budgetopfølgning - halvårsregnskab pr. 30.06.2022 - FagMED-orientering

81.38.00-P35-4-22

Resume

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen pr. 30.06.2022 på Kultur- og Idrætsudvalgets område. Budgetopfølgningen pr. 31.08.2022 for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Vedhæftet den sag er budgetopfølgningen pr. 30.06.2022 på Kultur- og Idrætsudvalgets område.

Budgetopfølgningen for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget, eftersendes dagsorden, når den foreligger.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede om at Budgetopfølgningen viser, at budgettet forventes at være i balance, men at energipriserne selvfølgelig er en udfordring.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

KIU - halvårsregnskab pr. 30.06.2022

Budgetopfølgning Stadsarkiv og Borgerservice - pr. 30.09.2022

Punkt 10: MEDuddannelse 2022 - anvendelse af klippekortmodul

81.38.00-P35-4-22

Resume

Alle medlemmer af MEDudvalg har ret til 1 dags opfølgningskursus (klippe kortmodul) pr. funktionsår. FagMED Kultur og Borgerservice drøftede anvendelse af klippekortmodul i 2022 på mødet d. 21.03.2022 og igen på mødet d. 23. juni, hvor man besluttede at bede LokalMED om at melde tilbage inden d. 27.09.2022, om man ønskede at deltage i et fællesarrangement for alle LokalMED under FagMED Kultur og Borgerservice hvor temaet er: Adfærdspsykologi generelt og i forhold til klimaindsatserne.

Sagsfremstilling

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

På FagMED-mødet d. 21.03.2022 havde medarbejdersiden ikke fundet ud af, hvilket emne/tema man kunne tage sig at arbejde videre med, hvorfor punktet blev udsat til juni måned. På FagMED-mødet d. 23. juni enedes man om at gå videre med forslaget fra LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber om at adfærdspsykologi kunne være et tema for efteruddannelse - både generelt, men også i forhold til klimaindsatserne. I den sammenhæng har FagMED bedt LokalMED om en tilbagemelding om man ønsker at deltage i et fællesarrangement for alle LokalMED under FagMED Kultur og Borgerservice. Tidsfristen for tilbagemeldingen var d. 27. september, og på nuværende tidspunkt har følgende LokalMED gives positiv tilbagemelding omkring deltagelse:

- LokalMED Borgerservice og Stadsarkivet
- LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber

FagMED bedes på baggrund af tilbagemeldingerne fra LokalMED drøfte det videre arbejde i forhold til at afholde et fællesarrangement for FagMED Kultur og Borgerservice og alle LokalMED herunder.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Med baggrund i drøftelserne i punkt 2 vedr. Diversitet, bias og inklusion ønsker FagMED, at MED-uddannelsesdagen mere skal have fokus på bias-tankegangen end adfærdspsykologi.

Forvaltningen vil komme med oplæg til dagen og undersøge muligheder for underviser. Der sendes derefter en mail ud til alle MED-udvalg, om man ønsker at deltage.

Punkt 11: 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 Vejle Museerne](#)
- [MEDpersonalemøde - Stadion & Hal](#)
- [MEDpersonalemøde - Vejle Musikteater](#)

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne

Beslutning

Medarbejdersiden efterlyser referater fra MEDpersonalemøder ved Stadion & Hal samt Vejle Musikteater. Formanden forhører nærmere.

Punkt 12: Mødekalender og Årshjul for 2023 for FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-4-22

Resume

Sekretæren har udarbejdet oplæg til Mødekalender og Årshjul 2023 for FagMED Kultur og Borgerservice

Sagsfremstilling

HovedMED forventes til november at vedtage møder i 2023 på datoerne 22/2, 7/6, 15/9 og 29/11.

Sekretæren har lavet oplæg til mødekalender 2023 for FagMED Kultur og Borgerservice, så møderne i FagMED kommer til at lægge 1-2 uger efter HovedMED-møderne. Samtidig er der udarbejdet oplæg til Årshjul 2023.

Formanden indstiller,

at Mødekalender og Årshjul for 2023 godkendes

Beslutning

Godkendt.

Sekretæren sender datoerne for dagsordenforberedende møder til AMR-ERFA-gruppen, når disse er fastlagt.

Bilag

Årshjul FagMED Kultur og Borgerservice 2023

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. 14.12.2022.

Sagsfremstilling

Punkter til næstkommende møde:

- Fraværstatistik og måltal for sygefravær
- Arbejdsmiljøarbejdet - herunder arbejdsulykker
- Økonomi
 - Budgetopfølgning - 3. kvartalsopfølgning for Kultur- og Idrætsområdet
 - Budget 2023 - udmøntning af budget
- Mødekalender og årshjul for 2023
- Evaluering af Sandwich-møderne

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

På formødet drøftede medarbejdersiden, om FagMED kan have en drøftelse omkring Lønpolitik - gerne før ledelsen træffer beslutning. Ledelsessiden oplyste, at man i Chefgruppen ikke har et ønske om en lønpolitik.

Punkt 14: Fra FagMED Kultur & Borgerservice til LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resume

FagMED Kultur & Borgerservice drøfter om der er sager, som skal videre behandles i LokalMED

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

LokalMED bedes tilkendegive om man ønsker at deltage i et fælles klippekortmodul, idet indhold i det fælles er ændret jf. pkt. 10, eller om LokalMED ønsker at afholde egen MED-uddannelsesdag.

Delpolitik om Livsfaser sendes direkte til LokalMED, når den kommer fra HovedMED.

Punkt 15: Evt.

81.38.00-P35-4-22

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice pr. 01.10.2022:

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

Oversigten tilpasses idet Katrine Bjærge Skøtt har overtaget pladsen efter Lis Kjeldsmark Gregersen. Tina Meidahl Holstener er stoppet som medlem, men Cathrin Borregaard Andersen fortsætter indtil HK har foretaget ny-udpegning.

Deltagere:

Dorthe Horn Christensen
Flemming Hedegaard Larsen
Susanne Munkholt Conradsen
Cathrin Borregaard Andersen
Karin Conradsen
Sofie Plenge
Katrine Bjærge Skøtt
Dennis Böttcher
Anita Terp