

REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 18-01-2023

Mødedato Onsdag d. 18. januar 2023 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden. kl. 9.30.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer.....	5
Omplaceringsproces i foråret 2023. kl. 9.45.....	6
Kommuneredegørelse og skoleplan. kl. 10.15.....	8
Kompetenceudvikling i Uddannelse & Læring. kl. 10.35.....	9
Pause kl. 10.55.....	11
Mødedatoer FagMED. Skoleårets planlægning 2023/24. kl. 11.05.....	12
7 uger sommerferie for eleverne kl. 11.15.....	13
Arbejds miljørepræsentantens og Triogruppens roller og ansvar. kl. 11.30.....	14
Fra FagMED til LokalMED. kl.12.00.....	16
Til og fra HovedMED.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden. kl. 9.30

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af referat.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra 12. december 2022.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand og medlemmer.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Formand og medlemmer orienterer om aktuelle temaer.

- Byrådets nye vision. "Vejle med Vilje"
- Ressourcemodel for klubområdet høringssvar fra FagMED.
- Triodagen og samarbejde med BFA.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

Beslutning

•Byrådets nye vision. "Vejle med Vilje"

Byrådet har lavet en ny vision. Den kan findes på VKintra. Det er primært en "åndsvision". Den er ikke delt op på fagområder. Det betyder, at der ikke står noget om, at Vejle kommune skal have de bedste folkeskoler målt på faglige resultater og trivsel. Visionen har ikke længere en udløbsdato. Byrådet og direktionen har lavet en plan for udbredelse. Vi tager den på et kommende FagMED-møde.

•Ressourcemodel for klubområdet høringssvar fra FagMED.

FagMED har tidligere haft klubstrategien til drøftelse og har afgivet høringssvar i forhold til indholdet. I forlængelse af den godkendte klubstrategi er der udarbejdet et forslag til ny ressourcemodel for klubområdet.

På mødet i Børne- og familieudvalget d. 19. januar forventes det, at udvalget sender den nye ressourcemodel i høring. Den vil være i høring fra d. 23. januar til 8. marts. Efter høringen tager Børne- og Familieudvalget endelig stilling til ressourcemodellen d. 30. marts 2023.

FagMED har også mulighed for at afgive høringssvar i forhold Ressourcemodellen. Derfor er det indkaldt til ekstra FagMED-møde d. 7. marts på teams.

Når ressourcemodellen er godkendt, så skal de skoler med selvstændig klub tilkendegive om det ønsker, at deres klub skal fortsætte som en selvstændig "skoleklub" eller om den skal organiseres under UngVejle.

•Triodagen og samarbejde med BFA.

Det er nedsat en styregruppe, som er i gang med at tilrettelægge en proces omkring arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i samarbejdet mellem det pædagogiske personale og forældre/elever.

Processen ender bl.a. ud med, at Triogrupperne på Triodagen d. 15. marts sætter fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i arbejdet med elever og forældre.

Der vil blive en opfølgning på triodagen og processen på FagMEDs temadag d. 22. marts. Derfor er det vigtigt, at alle fra FagMED deltager på Triodagen også selv om de ikke formelt indgår i en Triogruppe.

Som kommentar til punktet blev det nævnt, at det kunne være godt med fokus på magtanvendelse og det personalemæssige.

Punkt 4: Omplaceringsproces i foråret 2023. kl. 9.45

17.02.00-A00-2-22

Resume

Der er udarbejdet en tids- og handleplanen vedr. den påtænkte omplacering af lærere og pædagoger i foråret 2023. Endvidere er der udarbejdet anbefalinger til skolerne i forbindelse med onboarding af omplacerede medarbejdere.

Formål med punktet er en orientering og drøftelse af de to medsendte bilag.

Sagsfremstilling

Som et led i at sikre en vellykket omplacering er der som de øvrige år udarbejdet en tids- og handleplan for omplaceringen. I år er der ydermere udarbejdet nogle anbefalinger til skolerne i forbindelse med onboarding af de omplacerede medarbejdere. Anbefalingerne er udarbejdet ud fra et ønske om, at sikre bedre omplaceringsforløb for medarbejderne og dermed sikre en større fastholdelse af de omplacerede medarbejdere.

Formålet med punktet er en drøftelse af bilagene.

Bilagene er drøftet i ledernes kontaktudvalg og vil også blive drøftet på skoleledermødet d. 24. januar.

Deltager i behandlingen

Konsulent Lars Jespersen.

Formanden indstiller,

At bilagene drøftes.

Beslutning

Lars indledte med at fortælle om de væsentligste ændringer siden sidste år samt kriterierne for omplaceringen.

• Proceduren er udarbejdet på baggrund af tidligere drøftelser og erfaringerne fra omplaceringerne i foråret 2022. Proceduren er på nuværende tidspunkt behandlet i skoleledernes kontaktudvalg. Input fra såvel FagMED, skoleledernes kontaktudvalg, samt et skoleledermøde indarbejdes efterfølgende.

Væsentlige opmærksomhedspunkter:

- Kriterierne for hvilke medarbejdere som kan indstilles til omplacering, er lavet med inspiration fra de kriterierne i Vejle Kommunes generelle vejledning om personaletilpasning, men er i år blevet omformuleret så de passer bedre ind i vores kontekst med omplacering.
- Lærere/pædagoger som ønsker frivillig omplacering, skal skrive en kort ansøgning/cv vedr. den konkrete stilling. Frivillige omplacering har været mere brugt de senere år i forhold til tidligere.
- Påskeferien udgør ikke samme problem i 2023 som det var tilfældet i 2022.
- Skoleledere må ikke opfordre lærere/pædagoger til frivillig omplacering.

De væsentligste kriterier for en omplacering er følgende:

- Det grundlæggende hensyn til, at skolerne fremadrettet skal kunne varetage opgaverne på en kvalificeret måde.
- At de medarbejdere som indstilles til omplacering har de faglige og personlige forudsætninger, der muliggør en god omplacering.
- Kriterier som sygefravær, fravær som følge af barns sygdom, samarbejdsvanskeligheder mv. må ikke indgå som kriterier i en omplacering. Problemstillinger af den art skal skolen selv håndtere.

Lars gennemgik efterfølgende tidsplanen.

Derefter gennemgik Lars dokumentet ”Onboarding af omplacerede medarbejdere”. Notatet indeholder anbefalinger til skolerne vedr. onboarding af omplacerede medarbejdere, således at vi kan få flere succesfulde omplaceringer.

Spørgsmål og bemærkninger fra FagMED.

- Der blev stillet spørgsmål til, hvordan forvaltningen havde lavet undersøgelsen af om omplaceringerne har været succesfulde. Svar: Undersøgelsen er primært lavet ved at gennemgå personalemapperne for de omplacerede medarbejdere. Er de stadig i den omplacerede stilling eller er de afskedige eller er der andet i personalemapperne som indikerer at den ikke har været succesfuld.

- Når en medarbejder har forladt den stilling de blev omplaceret til, ved vi så om de også har forladt Vejle Kommune? Svar: Nej, det har ikke været en del af undersøgelsen.
- Er det nødvendigt med omplaceringer, når vi har generel mangel på arbejdskraft? Svar: Vi kommer ikke udenom omplaceringer, så derfor skal vi drøfte, hvordan vi laver de bedste omplaceringer.
- Kan vi forstørre nogle ting i forhold til den frivillige omplacering? Kan den frivillige omplacering evt. flyttes til efter, at skolerne har ”offentliggjort”, om de har behov for at omplacere medarbejdere. Svar: Ja det er en mulighed. Skolernes kontaktudvalg foreslog, at LokalMED og alle medarbejdere orienteres d. 17. marts omkring personalesituationen på den enkelte skole. Tidligere var det kun LokalMED som fik orientering. FagMED støtter tanken om at alle medarbejdere, samtidigt med LokalMED, informeres om personalesituationen d. 17.3 jf. tidsplanen. Dette betyder, at medarbejderne kender personalesituationen inden den frivillige omplacering.
- Det undrer, at der ikke står noget i onboarding notatet omkring inddragelse af TR både i forhold til fratrædelse og tiltrædelse. Vi gør det tydeligere, at TR kan have en rolle.
- Det er vigtigt, at de stillinger der bliver slået op i omplaceringsrunden, er realistiske og spændende. At de spændende stillinger ikke slås op efterfølgende. Vi skal opfordre skolelederne til at lave så åbne stillinger som muligt.
- Vigtigt at vi får talt omplaceringsrunderne op. Vi har de sidste år gjort meget for, at de er gode og kvalificerede medarbejdere som omplaceres.
- Positivt, hvis det er muligt, at de omplacerede medarbejdere kan indgå på lige vilkår med de øvrige medarbejdere i fagfordelingen på den nye skole.
- Kan det ændres i procesplanen, så vi ikke benytter ordene ”robuste” og ”omstillingsparat”?
- Vi skal tydeliggøre, at der også er mulighed for omplacering af medarbejdere til dagtilbud. Omplaceringsprocessen mellem skole og dagtilbud kan med fordel synkroniseres, hvis det er muligt.
- Kan vi få endnu mere fokus på fællesskabets forpligtelse når man tager imod en omplaceret medarbejder.
- FagMED bakker op om, at medarbejderne gerne må kontakte de skoler, som har ledige stillinger i omstillingsprocessen. Det betyder at bestemmelsen om, at medarbejdere som ønsker frivillig omplacering, ikke selv må kontakte skoler med ledige stillinger, fjernes fra retningslinjerne/tidsplanen.

Bilag

onboarding omplacerede medarbejdere 201222k

Procedure vedr omplacering af medarbejdere foråret 2023 Slutk

Punkt 5: Kommuneredegørelse og skoleplan. kl. 10.15

17.02.00-A00-1-22

Resume

Der gives en orientering om indholdet i Vejle Kommunes redegørelse vedr. skoleåret 2023/24. Kommuneredegørelsen danner grundlag for skolernes udarbejdelse af skoleplaner for skoleåret 2023/24.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om Vejle Kommunes redegørelse vedr. skoleåret 2023/24. Kommuneredegørelsen er udarbejdet efter drøftelser med Vejle Lærerkreds og BUPL.

Kommuneredegørelsen danner grundlag for skolernes udarbejdelse af skoleplaner for skoleåret 2023/24.

Skoleplanen er et centralt dokument for skolen. Det er vigtigt, at ledelsen løbende orienterer om processen for udarbejdelse af og indholdet i skoleplanen og inddrager medarbejderne i det. De tillidsvalgte er aktive medspillere i processen omkring skoleplanen, både i forhold til tilblivelse, formidling af indholdet for medarbejdergruppen og sidst men ikke mindst i forhold til, at styrke ejerskabet til den.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Lars gennemgik kort de væsentligste ændringer i Kommuneredegørelsen i forhold til sidste år. Næste skridt er at skolerne skal udarbejde en skoleplan.

Bemærkning fra FagMED

* I afsnit 9. Behøves der at stå ”primært i indskolingen” i nedenstående sætning. ”Fagopdelt undervisning i klasser eller hold – primært i indskolingen”. Svar: Nej, det vil vi slette i næste version af kommuneredegørelsen.

Bilag

Kommuneredegørelse til fremsendelse efter drøftelser med Vejle Lærerkreds og BUPL 20.12.2022.

Punkt 6: Kompetenceudvikling i Uddannelse & Læring. kl. 10.35

87.01.00-P05-1-22

Resume

Med denne sag foretages en strategisk drøftelse af kompetenceudvikling for personalet i Uddannelse & Læring.

Sagsfremstilling

Gennem flere år har U&L en gang årligt udsendt et samlet kompetencekatalog med kurser målrettet det pædagogiske personale på skoler og institutioner. Kurserne har i stort omfang været planlagt sammen med og gennemført af UCL. Erfaringerne med kursuskataloget har vist, at kurserne kun blev benyttet i et begrænset omfang til trods for inddragelse af FagMED og skolelederne i forbindelse med udarbejdelse af kataloget. Derfor har kursuskataloget ikke været udgivet siden 2020/21.

Uddannelse & Læring koordinerer dog stadig kompetenceudvikling. I skoleåret 2023-24 koordinerer Uddannelse & Læring følgende kompetenceudvikling:

- ”Videre med professionelle læringsfællesskaber – Styrket kvalitet i pædagogisk praksis”.
- Vejlederuddannelse inden for matematik, naturfag og læsning
- Samskabende praksisudvikling (co - teaching, sparring og vejledning). Denne kompetenceudvikling foregår på baggrund af praksis ude i klasserummet. Kompetenceudviklingen foregår i et samspil mellem forvaltningens læringskonsulenter og skolernes pædagogiske personale.
- Forløb for nyuddannede lærere og pædagoger.
- Kurser i forbindelse med de faglige netværk. Fx. uddannelse af ordblindelærere, naturfag - i samarbejde med NAFA og kursus til matematiklærere vedr. børn i matematikvanskeligheder.

Derudover har Uddannelse & Læring i flere år haft abonnementsordning hos UCL/CFU således at lærerne/pædagogerne kan deltage på alle kurser op til 4 timers varighed i hele skoleåret uden omkostninger for skolen. Et udpluk af kuserne ses i medsendte bilag.

Behovet samt den udbudte kompetenceudvikling i hele Uddannelse & Læring drøftes.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter behovet for kompetenceudvikling i Uddannelse & Læring.

Beslutning

- Vi er gået væk fra at lave kompetencekataloger en gang om året. Baggrunden er, at langt de fleste udbudte kompetenceforløb ikke blev anvendt selv om både FagMED og skoleledelserne var inddraget i udarbejdelsen. Som det fremgår af sagen, udbyder Uddannelse & Læring dog fortsat kompetenceudvikling.

Bemærkninger fra FagMED.

- Vi skal være tydeligere omkring CFU-forløbene. Det vil blive modtaget positivt, hvis muligheden kunne tales mere op og der kunne reklameres mere for det.
- Vi skal også være tydeligere på, hvordan man får adresseret kompetencebehov.
- Der var forskellige synspunkter på om der var behov for et kompetencekatalog fra Uddannelse & Læring. Nogen mente at det gav god inspiration. Andre mente at det var unødvendigt og at det var fint, at CFU udgav et kompetencekatalog som kunne inspirere.
- Det er vigtigt med tæt dialog mellem nærmeste ledere og medarbejderne omkring behov for kompetenceudvikling. Det behøves vi ikke at have et katalog i Uddannelse & Læring for.
- Det er en god ide, at medarbejderne orienterer sig i CFUs kompetencekataloger. Man har et ansvar som medarbejder til at orientere sig her.
- Kurser og efteruddannelse ses af medarbejderne som en form for værdsættelse og er vigtig i forhold til fastholdelse.
- Vigtig at der både bliver taget hensyn til, hvad medarbejderne og arbejdspladsen har behov for.
- Der er forskel på at blive inspireret på et kort eftermiddagskursus og det at få en længere kompetenceudviklingsforløb. Det er lettere at give de korte kurser.

- Vigtigt, også at have fokus på kompetenceudvikling for pædagogerne.
- Det blev aftalt, at vi skal være bedre til at opmærksom på CFU-abonnementsordningen. Derfor sender FagMED CFU- abonnementsordning til LokalMED med en opfordring til at tage en strategisk drøftelse af kompetencebehovet og CFUs abonnementsordning
- Der blev opfordret til, at der blev oplyst om CFUs abonnementsordning gennem PLC-nyhedsbrevet.

Bilag

Abonnementsordning CFU - kurser efteråret 2022

Punkt 7: Pause kl. 10.55

87.01.00-P05-1-22

Punkt 8: Mødedatoer FagMED. Skoleårets planlægning 2023/24. kl. 11.05

87.01.00-P05-1-22

Resume

Formandskabet har koordineret en mødeplan for FagMED gældende for skoleåret 2023-24. Planen ønskes godkendt.

Sagsfremstilling

Nedenstående plan for møder i FagMED i skoleåret 2023-24 ønskes godkendt.

Dagsordenforberedende møde	Formøde og FagMEDmøde	Mødetype	Sted
9. januar 2023	18. januar 2023	Ordinært møde	Skolegade, mødelokale 1
13. marts 2023	22. marts 2023	Temamøde	Hornstrup Kursuscenter
8. maj 2023	17. maj 2023	Ordinært møde	Skolegade, mødelokale 1
6. juni 2023	14. juni 2023	Ordinært møde	Skolegade, mødelokale 1
15. august 2023	24. august 2023	Ordinært møde	Kommer
13. september 2023	4. oktober 2023	Temamøde	Kommer
13. oktober 2023	6. november 2023	Ordinært møde	Kommer
29. november 2023	14. december 2023	Ordinært møde	Kommer
5. januar 2024	18. januar 2024	Ordinært	Kommer
1. marts 2024	21. marts 2024	Temamøde	Kommer
2. maj 2024	16. maj 2024	Ordinært	Kommer
29. maj 2024	13. juni 2024	Ordinært	Kommer

Deltagere i dagsordenforberedende møde er formand, næstformand og sekretær for FagMED,

Deltagere i formødet er medarbejderrepræsentanter og suppleanter.

Deltagere i ordinære møder er leder- og medarbejderrepræsentanter.

Deltagere i temamøder er leder- og medarbejderrepræsentanter og suppleanter.

Når mødeplanen er godkendt vil FagMED blive inviteret til møderne via Outlook.

Formanden indstiller,

at mødeplanen for FagMED godkendes.

Beslutning

Godkendt. Med den opmærksomhed, at der var byttet om formødedatoen og mødedatoen d. 13. oktober og 6. november. Det rettes når referatet sendes ud.

Punkt 9: 7 uger sommerferie for eleverne kl. 11.15

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

I sommeren 2023 har skoleeleverne 7 ugers sommerferie. Det har givet anledning til en række spørgsmål vedr. ændring af personalets ferie og årsnorm. I den forbindelse har Uddannelse & Læring og skolelederne drøftet ændring af skoleåret planlægning ud fra forskellige modeller. På den måde vil Uddannelse & Læring orientere om mulige modeller for ændring af personalets årsnorm og ferie.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Eleverne har i år 7 ugers ferie i sommeren 2023. Der har givet anledning til spørgsmål både fra personalet og ledere i forhold til ændring af personalets ferie og årsnorm. Forvaltning og lederne har tidligere drøftet ændringer. Et skoleår løber fra sidste lørdag i juni og til 1. august. Det betyder, at skoleåret længde er forskellige fra år til år. Men der er altid kun 200 skoledage? De ansatte i skolen har altid samme årsnorm på 1680 timer. Årsnormen løber fra 1. august til 31. juli.

Såren fremviste tre eksempler på, hvordan skolerne kunne ændre personalets årsnorm i et skoleår med 7 ugers ferie for børnene. Det som forvaltningen har anbefalet er, at de skolerne drøfter årsnormens udformning i skolernes LokalMED.

Bemærkninger fra FagMED

- Er der talt op på, hvor mange arbejdsdage der er i SFO. Det er ikke sikkert der er flere end de øvrige år? Mette Dalgård vil lave en optælling.
- De 7 ugers ferie til børnene kan få betydning for, hvor mange timer på dagene kan lægges i skoletiden og på skoledagene.
- Husk at vurdere, at på dagene går på arbejde i den ekstra uge, hvor SFO'en er lukket i sommerferie
- Det er vigtigt, at det er tydeligt, at lærerne ikke har fået en ekstra uges ferie. De skal fortsat leve op til deres årsnorm på 1680.

Punkt 10: Arbejdsmiljørepræsentantens og Triogruppens roller og ansvar. kl. 11.30

87.01.00-P05-1-22

Resume

På seneste møde drøftede FagMED forskellige elementer omkring MED-opgaven og arbejdsmiljøopgaverne. I den forbindelse blev det besluttet, at FagMED skulle sætte fokus på den rolle LokalMED, arbejdsmiljøgruppen, Trio-gruppen, AMR og TR varetager. FagMED skulle udarbejde beskrivelser af funktionerne.

Formandskabet har i forlængelse af ovenstående besluttet at starte ud med at drøfte og evt. beskrive AMRs og Trio-gruppens rolle.

Sagsfremstilling

Som grundlag for drøftelsen linkes der hermed til Vejle Kommunes medaftale <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/med/vaerd-at-vidе-om-med/medaftale/>

Endvidere vedlægges Vejle kommunes kompetenceprofil for arbejdsmiljørepræsentanter.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og evt. beskriver arbejdsmiljørepræsentantens og triogruppens rolle og ansvar.

Beslutning

FagMED har drøftet om FagMED skulle være lidt mere behjælpelig i forhold til hvilke ansvar og roller AMR og Triogruppen har. FagMED drøftede i grupper følgende spørgsmål:

- Kan I fra jeres hverdag genkende den medsendte beskrivelse af AMRs rolle og ansvar.
- Kan I fra jeres hverdag genkende de medsendte beskrivelser af AMRs rolle og ansvar? (De medaftalens afsnit om Trio)
- Er der særlig opmærksomhedspunkter i de medsendte beskrivelser af AMRs og Triogruppens roller og ansvar?

Bemærkninger og input fra FagMEDs gruppedrøftelser:

- Kan I fra jeres hverdag genkende de medsendte beskrivelser af AMRs og Triogruppens rolle og ansvar.
 - Alle grupper tilkendegiver, at de godt kan genkende/tilslutte sig medsendte kompetenceprofil. Beskrivelsen understøtter dialogen.
 - En enkelte gruppe påpeger, at der mangler at blive indskrevet et forebyggelsesperspektiv, så der ikke er tale om brandslukning
 - Det kunne være godt, hvis der i kompetenceprofilen stod noget om, at AMR skulle medvirke til analyse og registrering af magtanvendelse.
- Er der særlig opmærksomhedspunkter i de medsendte beskrivelser af AMRs og Triogruppens roller og ansvar?
 - AMR-grupperne har forskellige opfattelser af hvilken opgave de har. Der er forskellige opfattelser fra skole til skole. Kan beskrivelserne være hjælpsomme i skolernes drøftelse?
 - Der er usikkerheder i snitfladerne mellem AMR og TR's rolle. Hvornår skal AMR involveres og hvornår skal TR involveres og hvornår skal både TR og AMR involveres? Er det Triogruppen eller AMR-gruppen som involveres?
 - I arbejdsmiljølovgivningen er Triogruppen er ikke et formelt organ. AMR-gruppen er derimod et formelt organ. Triogruppen kan bruges mere adhoc.
 - AMR-rollen kan være svær når der ikke er afsat tid til opgaven. Det er vigtigt med lokale drøftelser omkring, hvordan AMR-opgaven løses og tilrettelægges.
 - Der var en fælles optagethed af at AMR skal arbejde forebyggende. Det fremgår ikke af profilen.
 - Det er vigtigt at kunne skelne mellem AMR og TR's rolle.
 - Opfordre ledere og AMR til at drøfte opgaven med afsæt i kompetenceprofilen.
 - For AMR kan det være fordelagtigt at deltage i netværk med andre AMR for inspiration og sparring. Evt. kan HR arrangere relevante temadage målrettet Børn & Unge forvaltningen, hvor det er muligt at mødes på tværs og få inspiration.

Den videre proces.

Det undersøges om vi kan få HR ved fx arbejdsmiljølederen Jens eller Lise fra HR til at komme på et kommende

FagMED-møde og gøre os klogere på de forskellige roller som AMR, TR, arbejdsmiljø-gruppen og Triogruppen har. Endvidere kunne det være fint om fx HR kunne facilitere en proces for FagMED, hvor vi kunne omsætte kompetenceprofilen til en funktionsbeskrivelse for AMR i Uddannelse & Læring. Der kan nedsættes en arbejdsgruppe til at udarbejde funktionsbeskrivelse.

Bilag

Kompetenceprofil arbejdsmiljørepræsentant

Punkt 11: Fra FagMED til LokalMED. kl.12.00

87.00.00-P05-9-21

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

- FagMEDs opfølgning på handleplanerne for trivsel.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Beslutning

- Abonnementsordningen fra CFU sendes fra LokalMED til FagMED med henblik på at synliggøre ordningen og med en opfordring til en strategisk drøftelse af kompetenceudviklingen på skolen.
- FagMED ønsker, at LokalMED fra skoler og institutioner sender os nogle linjer på, hvad status er i forhold til skolernes arbejdet er på handleplanen for trivsel.

Punkt 12: Til og fra HovedMED.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Der orienteres om aktuelle temaer til og fra HovedMED.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

Beslutning

Ingen bemærkninger i denne omgang.

Punkt 13: Eventuelt.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold drøftes.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold drøftes.

Beslutning

Ingen bemærkninger i denne omgang.