

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 19-09-2022**

**Mødedato** Mandag d. 19. september 2022 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 8

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 25. maj 2022.....	3
Information fra formanden, herunder informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og E	4
Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L.....	6
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	7
Status på arbejdet med trivselsmålingen og arbejdsmiljøarbejdet september 2022.....	9
Eventuelt.....	11

## **Punkt 24: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 25. maj 2022**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden og referatet fra den 25. maj 2022

### **Formanden indstiller,**

at referat og dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Side 7 i referatet: ”Medarbejdersiden foreslog at invitere HR til at komme og fortælle om intensionen med lokalaftalen”  
- Forslaget blev ikke taget til efterretning. Herefter blev referatet godkendt.

### **Bilag**

Referat fra mødet i LokalMED 25. maj 2022 - endelig

## **Punkt 25: Information fra formanden, herunder informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og BFU**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Formanden orienterer fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

### **Formanden indstiller,**

at LokalMD drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

### **Beslutning**

#### **Kim orienterede om følgende:**

##### **BFU:**

Der er fokus på udfordringerne omkring rekruttering. Det har været orienteret i BFU om bl.a. omkring Trainie Uddannelsen. Uddannelsen genoptages med 25 studerende, og der startes op igen næste år med optaget.

Reetablering af ledelsen på følgende skoler Gadbjerg, Elkjær, Vandel, VMS Langelinje afdeling har været drøftet.

BFU drøftede også Vandel afdelingen på Firehøjeskolen. Skal den fortsætte som den er nu, lukkes afdelingen eller skal der etableres et børneunivers som indeholder, vuggestue, børnehaven og skole fra 0 – 2. klasse. Sagen er i høring pt. Såfremt afdelingen skal forsætte som nu eller såfremt der skal etableres et børneunivers skal der tilføres ressourcer.

Klubstrategien inkl. ny organisering er også drøftet i BFU og i høring pt.

Fra og med dette skoleår sker der ændringer i forhold til evaluerings- og bedømmessystemet.

De tidligere elevplaner bliver erstattet af en meddelelsesbog. Kvalitetsrapporten og dialogmøderne mellem skoleledelsen og Ulla bliver erstattet af skoleudviklingssamtaler og et nyt bedømmelses- og testsystem træder i kraft.

Folkeskolens Nationale Overgangstest erstatter de tidligere nationale test. Før var det obligatorisk at teste i dansk, engelsk, matematik og fysik/kemi. Nu er det kun obligatorisk i dansk og matematik

**Kommunal frisættelse og velfærdsaftaler:** Alle kommuner, herunder Vejle skal melde ind til KL om hvilke områder man ønsker velfærdsaftaler for. Det er en del af processen omkring den kommunale frisættelse. BFU har drøftet og anbefaler at skoleområdet bliver et frisættelsesområde.

##### **HovedMED:**

Udfordringerne omkring rekruttering fylder rigtig meget. Alderen på kommunens borgere over firs er stigende, og der kommer mange flere børn jvf. prognoserne. Dertil kommer et fald i antallet af borgere i den arbejdsdygtige alder, hvilket gør det svært at rekruttere medarbejdere til arbejdet blandt disse grupper.

Som en del af Klima-strategiarbejdet er der igangsat et el cykel projekt på Velfærdsområdet. Man kan i en kort periode låne en el cykel til transport til og fra hjemmet, for at afprøve om man selv kunne have lyst til at købe en elcykel. Endvidere laves der på voksenområdet også forsøg med øget brug af el-cykler i arbejdstiden.

**FagMED:**  
**Intet nyt at berette.**

## **Punkt 26: Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Birgit Elgaard og Kim Ledel orienterer om nyt vedr. arbejdsmiljø

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

### **Beslutning**

Punktet drøftes under pkt. 28.

## Punkt 27: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-105-21

### Resume

LokalMED gennemgår og drøfter bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring Sygefraværet har over de sidste 12 måneder været stigende i såvel, Pædagogik & Læring og i Sekretariat & Plan. Det stigende sygefravær er en tendens, som også gælder hele Uddannelse & Læring samt hele Vejle Kommune

Med punktet ønskes en drøftelse af

- Hvad kan baggrunden være?
- Påvirker vores nuværende sygefravær arbejdsmiljøet?
- Kan vi påvirke vores nuværende sygefravær?
- Skal der på nuværende tidspunkt gøres yderligere i relation til sygefraværet?

### Formanden indstiller,

At sygefraværet drøftes med afsæt i ovenstående spørgsmål

### Beslutning

**Det blev aftalt inden sommerferien, at vi skulle have en længere og mere dybde gående drøftelse af emnet sygefravær, set i lyset af det stigende sygefravær både hos os og i kommunen generelt.**

### **Kim udleverede et sammenskriv af sygefraværet set over årene fra 2018 og til nu, og vi gennemgik de 4 spørgsmål.**

Hvad kan baggrunden være?

P-siden synes det er for tidligt at drøfte sygefraværet allerede nu så kort tid efter corona. Vores immunforsvar er muligvis stadig svækket efter så lang tid med hjemmearbejde. I lyset af corona melder vi os muligvis tidligere syge for at undgå smitte.

Fremmødet på arbejdspladsen og det at være

sammen så tæt og intenst igen, kan for nogen påvirke stressniveauet negativt, således at vi lettere bliver syge.

Der er medarbejdere, der vælger at stoppe og gå på efterløn / pension / eller andet – det kan også have en effekt på arbejdsmiljø og sygdom. Grænsen for, hvornår man melder sig syg er forskellig fra person til person.

Der har også været store forskelle på, hvordan medarbejderne har oplevet det at skulle arbejde hjemme. Nogen har nydt roen og muligheden for at deltage i møder på teams. For andre har det været en voldsom omvæltning som man ikke har syntes om.

Påvirker vores nuværende sygefravær arbejdsmiljøet?

Det er ikke umiddelbart noget der påvirker arbejdsmiljøet

- ikke endnu i hvert fald.

Det påvirker heller ikke afdelingens arbejde.

Kan vi påvirke vores nuværende sygefravær?

Vi har et opmærksomhedspunkt på, at vi sidder tættere på kontorerne nu end tidligere. Det betyder større smitterisiko.

Et godt tiltag kan være at spørge ind til, dels hvordan man har det, og dels hvordan det går generelt.

Det skal være ”tilladt” at være syg og ikke tænde for pc´eren. Det er ikke et krav, at man arbejder hjemme, selvom man er halv sløj. Ledelsen har tillid til, at man godt selv mærke, hvor kapabel man er. Er man hjemme og arbejder og dermed undgår at smitte kollegerne, eller har man det så skidt, at sengen er det bedste sted at være, så er begge versioner ok.

Skal der på nuværende tidspunkt gøres yderligere i relation til sygefraværet?

Beslutningen blev, at vi genoptager drøftelsen igen i starten af det nye år så vi kan følge udviklingen for fraværet og evt. iværksætte tiltag, der kan afhjælpe de issues, der kan påvirke fraværet i negativ retning.

### Bilag

sygefravær pæd og lær inkl juli 2022 flis - bilag til 19. september 2022

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl juli 2022 - bilag til 19. september 2022

sygefravær sekretariat og plan inkl juli 2022 flis - bilag til 19. september 2022

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl juli 2022 - bilag til 19. september 2022

hele uogl alle afdelinger inkl juli 2022 FLIS nn - bilag til 19. september 2022

# Punkt 28: Status på arbejdet med trivselsmålingen og arbejdsmiljøarbejdet september 2022

87.15.00-A00-1-21

## Resume

Som opfølgning på trivselsmålingen har der været fulgt op med et fællesseminar, drøftelser i LokalMED og på fællesmøder. Endvidere er der foretaget en række handlinger i forlængelse af drøftelserne. Handlingerne er dokumenteret i "Handleplanen for det hele" og kort beskrevet i nedenstående.

Formålet med sagen er en status på arbejdet med trivselsmåling og arbejdsmiljøarbejdet generelt samt drøftelse af den videre proces i forlængelse af det færdiggjorte Iglo-skema vedr. "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder".

## Sagsfremstilling

I forlængelse af vores fællesseminar august 2021 er der igangsat følgende konkrete handlinger:

- Der er besluttet, at der hver måned udgives U&L nyt, som bl.a. har fokus på lederskift på skoler og institutioner.
- En arbejdsgruppe har præsenteret et forslag til form og indhold på vores fællesmøder. Form og indhold implementeres i fra august 2022.
- Retningslinjen for hjemmearbejde er revideret, således at den i ordlyden ligger tættere op af Vejle Kommunes politik for tilstedeværelse.
- Tillid er gjort til et specifikt spørgsmål i afdelingens MUS-samtaler.

Der ud over har der specifikt været en proces på fællesmøder og Lokal-MED vedr. et Iglo-skema vedr. "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder". Efter input fra fællesmøderne udarbejdede Lokal-MED d. 26. januar et samlet Iglo-skema for "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder". Se vedhæftede. Skemaet peger på konkrete handlinger som skal medvirke til at styrke tilliden.

Som et led i at styrke samarbejdet i Uddannelse & Læring er der endvidere igangsat en evaluering og revitalisering af teamsamarbejdet i konsulentgruppen og igangsat et arbejde med aktionslæring og faglig sparring i det administrative team. Disse tiltag er dog ikke direkte udsprunget af trivselsmålingen, men har ligeledes til formål at understøtte samarbejdet m.m.

Formålet med punktet er at drøfte, hvordan der arbejdes videre med forslagene i IGLO-skemaet. Endvidere er formålet med punktet en drøftelse af hvordan vi evaluerer handleplanen for trivsel herunder om de igangværende handlinger har været hjælpsomme.

For at skabe et samlet overblik over arbejdsmiljø-arbejdet og APV-processen har arbejdsmiljøgruppen samlet udfordringer og indsats for 2021-22 i "Handleplanen for det hele". Se vedhæftede.

## Formanden indstiller,

At arbejdsmiljøindsatser og at APV-arbejdet drøftes med afsæt i vedhæftede "handleplan for det hele" samt Iglo-skemaet "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder".

At en kommende evaluering af arbejdet med handleplanen for trivsel drøftes.

## Beslutning

**Grundlaget for vores drøftelse er handleplanen. Hvordan arbejder vi videre og hvordan evaluerer vi vores trivsels- og handleplan.**

**P-siden har opfordret Mette til at tage et punkt vedr. rengøring med til HovedMED. Det opleves, at der er meget beskidt både på kontorerne og på især på toiletterne. Der mangler også ofte papir, sæbe og håndsprit.**

**Vi kan følge kommandovejen og kontakte vores controller for afdelingen og gøre opmærksom på hvad der halter.**

**Der kommer også løbende controllere på besøg i afdelingen. Vi er flere, der i den forbindelse har gjort dem opmærksomme på problemerne.**

**Beslutningen blev, at Kim kontakter vores controller og gør opmærksom på problemerne med den lave rengøringsstandard.**

**Er de tiltag vi har gjort i forhold til handleplanen understøttende for arbejdsmiljøet? Det er der en generel oplevelse af hos LokalMED. Det vil dog være optimalt med en høring af kollegerne i afdelingen. I forhold til teksterne i IGLO skemaet, så mangler der at blive fulgt op nogle emner i handleplanen. Bl.a. mangler hvad og hvordan forstås ”ledelse tæt på” jvf. handleplanen skal, dette punkt med på et kommende fællesmøde. I øvrigt er handleplanen et godt skema, som giver et fint overblik over hvor vi er.**

**Vedr. evaluering af vores arbejde i arbejdsmiljøgruppen:**

**Der er nu gået 3 år siden sidste APV. Der er ikke et krav om, at der skal være en APV hvert 3 år. Det er derimod en fortløbende proces. Alle tiltag f.eks. programmer til nyansatte, hensyntagen til en dårlig ryg, runderinger osv. er også APV arbejde der pågår kontinuerligt.**

**Hvad gør vi fremadrettet?**

**Trivselsmålingen fortsætter uændret. Det blev besluttet, at vi drøfter og evaluerer indsatser og fokus områder fra handleplanen. Hvad har fungeret i forhold til arbejdsmiljøet og hvad har ikke. Det blev besluttet, at det drøftes på et fællesmøde. Det blev foreslået at dagsordensgruppen planlægger nogle gode processer med afsæt i PLF-metoder som f.eks. refleksive teams og dermed ikke blot drøftelser i plenum.**

**Psykologisk tryghed bliver drøftet på fællesmødet den 14. oktober 2022 med deltagelse af Nis Kjær fra Joblife. Han vil fortælle om psykologisk tryghed og danne afsæt for at bevare og udvikle den psykologiske tryghed i afdelingen. Det er vigtigt at italesætte, og give rum til, at dele både udfordringer på samme måde som succeser.**

## **Bilag**

Samlet IGLO-skema om tillid - behandlet på lokalMED 26. januar 2022

## **Punkt 29: Eventuelt**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Næste møde holdes 25. oktober 2022.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Intet drøftet.