

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 16-06-2021

Mødedato Onsdag d. 16. juni 2021 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra 24. marts 2021.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	6
Drøftelse af fællesseminar - opfølgning på trivselsmåling.....	7
Retningslinje for hjemmearbejde, flextid samt afspadsring.....	9
Eventuelt.....	10

Punkt 16: Godkendelse af dagsorden og referat fra 24. marts 2021

81.38.05-P35-2-21

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra 24. marts 2021.

Formanden indstiller,

at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Referatet og dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat fra LokalMED den 24. marts 2021 - endelig version - Helena

Punkt 17: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg

81.38.05-P35-2-21

Resume

Formanden informerer fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

Beslutning

Kim orienterede fra de møder der har været holdt siden LokalMED sidst mødtes.

Fra HovedMED:

Der har været et enkelt møde siden sidst og med kun et enkelt punkt på dagsordenen. HovedMED har drøftet etablering af en Whistleblower ordning i Vejle Kommune. Alle offentlige myndigheder skal etablere sådan en jf. EU vedtagne regler.

Fra FagMED:

FagMED har haft det tekniske budget til drøftelse. B&U's ramme er steget 5 mio. kr. fra 2021 til 2022. U&Ls ramme er reduceret med 2. mio. kr. Reduktionen på ca. 2 mio. kr. er sammensat af flere modsatrettede bevægelser. Der er på den ene side tilført nye 10 mio. kr. fra budgetforlig 2019 til flere lærere og pædagoger (3. ud 4 løft i perioden 2019-2023). På den anden side er rammen reduceret pga. faldende elevtal (-1,5 mio. kr.), lukning af afdeling Andkær på Fælleshåb Skole (-1,4 mio.) samt politisk besluttede reduktioner fra 2020 og 2021 herunder skarpere budgetlægning på centrale konti og omlægning af specialområdet (ca. 9 mio.).

B&U går ind i budgetforhandlingerne med en budgetudfordring i 2022 på 10-15 mio. kr. Vi kan på nuværende tidspunkt ikke vide, hvorvidt det vil få økonomiske konsekvenser for U&L, idet budgetforhandlingerne først indledes til efteråret.

Arbejdsmiljødrøftelse:

FagMED har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kim orienterede kort om drøftelsen. FagMED har besluttet, at arbejde med samme mål i det kommende år. Målene er følgende:

* Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse: Målsætningen ved Trivselsmåling i 2024, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.

* Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver, spørgsmål 8 i Trivselsmålingen: Mål for Trivselsmåling i 2024 er 6,0 (mørkegrøn).

* Mål for sygefravær i U&L i 2021 er fortsat 9,55 dage pr. medarbejder (måltal).

Vi kommer også i LokalMED til at arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse og genbesøge målene.

Fra BFU:

På BFU har været behandlet en sag om følgende:

* udmøntning af finanslovsmidler til et fagligt løft i folkeskolen. Disse midler blev prioriteret til de 6 mindste skoler, specialafdelinger og selvstændige skoleafdelinger (Vandel, Gadbjerg, Givskud og Elkjær).

* Udmøntning af Corona-midler til et fagligt løft og trivsel.

* Kapacitetsudfordringer på skolerne. Særligt Søndermarken og Hældagerskolen er udfordret på kapaciteten, hvilket kan give udfordringer i forbindelse med skoleindskrivning.

Punkt 18: Nyt fra arbejdsmiljø

81.38.05-P35-2-21

Resume

Birgit Elgaard og Kim Ledel orienterer om nyt vedr. arbejdsmiljø.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

Beslutning

Kim og Birgit har haft møde i arbejdsmiljøgruppen. De har bl.a. gennemgået årshjulet, som er blevet opdateret til og med 2024. Årshjulet ligger på SBSYS sagen.

Vi er ikke længere arbejdsmiljøcertificeret og får dermed ikke audit-besøg fra certificeringsfirmaet. I stedet kan vi få planlagte og uanmeldte besøg af arbejdstilsynet. Derfor har Kim og Birgit gennemgået, at vi har relevante dokumenter og viden som er nødvendig i tilfælde af vi får uanmeldt besøg. Hvis Arbejdsmiljøtilsynet kommer på uanmeldt besøg ligger der i SBSYS sagen en procesbeskrivelse med ”what to do”.

Birgit bemærkede afslutningsvis, at det er dejligt, at der er ved at komme liv tilbage på kontorerne. Det er dejligt, og glædeligt, at der igen er snak og summen på gangen.

Der ligger ligeledes et referat fra Kim’s og Birgit’s møde i arbejdsmiljøgruppen på SBSYS sagen. Det bliver derfor ikke sendt rundt på mail.

Se SBSYS – Journal nr. 87.01.01-P05-1-19

Punkt 19: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-2-21

Resume

LokalMED gennemgår og drøfter bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter sygefraværet.

Beslutning

Kim gennemgik de medsendte bilag.

Måden som sygefraværet opgøres på, er modsat tidligere uden medarbejdere der er flexjobbere, elever og §56.

Alt i alt har vi et meget fint og lavt sygefravær både på den kortsigtede og den langsigtede opgørelse. Over de sidste 12 måneder, har der i gennemsnit været 1 sygedag pr. medarbejder.

Sygefravær for flexjobbere, elever og §56 følges selvfølgelig også selvom de ikke er en del af statistikken, og for alle gælder, at der bliver taget hånd om, og fulgt op i de tilfælde, hvor der er behov for det.

Bilag

sygefravær pæd og lær inkl april 2021

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl april 2021

sygefravær sekretariat og plan inkl april 2021

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl april 2021

hele uogl inkl april 2021 FLIS mn

Punkt 20: Drøftelse af fællesseminar - opfølgning på trivselsmåling

87.15.00-A00-1-21

Resume

Jf. godkendte handleplan for trivsel skal der foregå opfølgning på trivselsmålingen på fællesseminaret d. 30.-31. august. Fokus skal være på den del af handleplanen som vedr. ”Vedligeholdelse og udvikling af den gode arbejdsplads”.

Der ønskes en drøftelse af programmet for fællesseminaret.

Sagsfremstilling

I perioden fra d. 13. januar til d. 27. januar 2021 blev der gennemført en trivselsmåling i Vejle Kommune herunder i Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan. D. 19. marts blev trivselsmålingens resultater drøftet på et fællesmøde og efterfølgende blev trivselsmålingen drøftet i LokalMED d. 24. marts og der blev udarbejdet en handleplan. Handleplanen blev efterfølgende godkendt på et ekstra LokalMED-møde.

Handleplanen kom overordnet til at indeholde to fokusområder

1. Den gode tilbagevenden til hverdagen i Skolegade efter Corona. (Drøftet på fællesmøde d. 16. april)
 2. Vedligeholdelse og udvikling af den gode arbejdsplads
- Tema 2 fokuserer på følgende undertemaer:

- Undertema: Tillid
- ?Undertema: Medindflydelse
- ?Undertema: Retfærdighed
- Undertema: Samarbejde i U&L
- ?Undertema: Åben dialog.

Se vedhæftede handleplan.

Søren og Kim vil foreslå, at fællesseminaret fokuserer på følgende tre temaer: Tillid, Retfærdighed og Samarbejde og at de behandles og drøftes med udgangspunkt i begrebet Social kapital. Socialkapital fokuserer på netop de tre nævnte temaer og kerneopgaven. Se mere om Socialkapital på intranettet <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/arbejdsmiljoet-generelt/psykisk-arbejdsmiljo/trivsel-og-arbejdsglaede/hvordan-kan-i-fremme-trivsel-og-arbejdsglaede/>

Vi forestiller os et program som indledes med et kort oplæg omkring socialkapital og efterfølgende processer, hvor den sociale kapital drøftes.

Det kunne foreksempel være ved processer:

- Som fokuserer opmærksomheden mod den sociale kapital, som allerede er tilstede i Uddannelse & Læring. Den positive historie.
- Som konkretiserer, hvornår Tillid, Retfærdighed og Samarbejde er tilstede og hvornår Tillid, Retfærdighed og Samarbejdet kan forbedres.
- Som sætter fokus på om der er rutiner, ”regler” og samarbejde som er barriere for at opbygge gode relationer medarbejderne i mellem og mellem ledere og medarbejdere.

Målet er at seminaret afsluttes med udarbejdelse af et IGLO-skema for de tre temaer. Se vedhæftede IGLO-skema.

Det foreslås endvidere at programmet giver plads til relationsskabende aktiviteter, således at seminaret også tjener det formål at få genetableret de gode fælleskab efter hjemsendelsesperioden med Corona.

Der ønskes endvidere en drøftelse med LokalMED om, hvordan vi efterfølgende behandler ”Åben dialog” og ”MEDindflydelse”.

Formanden indstiller,

At programskitsen for fællesseminaret godkendes som udgangspunkt den videre planlægning.
At det drøftes, hvordan temaerne ”Åben dialog” og ”Medindflydelse” behandles.
At eventuelle andre opmærksomhedspunkter i forhold til handleplanen drøftes.

Beslutning

Kim og Søren gennemgik handleplanen og programskitsen. LokalMED gennemgik og drøftede disse og det gav anledning til bl.a. følgende betragtninger:

- Fokus på vedligeholdelse og udvikling af den gode arbejdsplads.
- Der lægges op til, at tiltagene skal munde ud i konkrete handleplaner, så det ikke bare munder ud i ”snak”.
- Social kapital og de øvrige temaer hænger som udgangspunkt fint sammen i handleplanen.
- Handlingsplanerne skal konkretiseres, testes af i praksis, og endelig evalueres på LokalMED.
- Der skal være en transparenthed og en tydelig ramme tilstede, for at vi kan arbejde med emnerne. Der skal følges op og evalueres, så vi kan sikre en kontinuerlig proces.
- Det er dejligt, at det sociale aspekt også vægtes højt på seminaret i august.
- Programskitsen blev godkendt som grundlag for udarbejdelse af endeligt program for fællesseminaret.

LokalMED drøftede også reboarding efter Corona og hjemmearbejde:

Kim og Søren har dels talt med medarbejderne på kontoret, og dels ringet rundt. Generelt er medarbejderne positive omkring fysisk fremmøde og tilbagevenden til Skolegade. Det affødte bl.a. spørgsmål om hvornår vi igen kan afholde fysiske møder.

Det kan man som udgangspunkt godt gøre nu, hvis det er nødvendigt, men møderne skal holdes i mødelokaler med fornøden plads, så der kan holdes afstand, så vi er sikre på, at restriktionerne fortsat overholdes.

Punkt 21: Retningslinje for hjemmearbejde, flextid samt afspadsring

17.00.00-A00-9-20

Sagsfremstilling

LokalMED godkendte i oktober 2020 retningslinjen for hjemmearbejde, flextid samt afspadsring. Der ønskes en dialog omkring forståelse af retningslinjen. Se medsendte retningslinje.

Formanden indstiller,

at forståelse af retningslinjen drøftes.

Beslutning

Der er opstået et behov for en drøftelse omkring hvordan retningslinjen fortolkes. Arbejdsmiljørepræsentanten gav udtryk for, at nogen medarbejdere tolker retningslinjen som manglende tillid fra ledelsen til medarbejderens evne, til at kunne planlægge hjemmearbejde contra fysisk fremmøde i Skolegade.

Søren og Kim svarede, at det ikke er et spørgsmål om manglende tillid, men derimod opfordring til dialog og gensidig orientering. Retningslinjen ligger op til, at vi er i gensidig dialog om vores arbejde, herunder hvilke opgaver, der fylder meget og hvornår medarbejderne har så travlt, at hjælp fra andre kan være aktuelt.

Søren og Kim har været i dialog med medarbejderne omkring opmærksomhedspunkter ved fysisk tilstedeværelse i Skolegade efter Corona samt retningslinjen. Deres hovedindtryk, er at medarbejderne glæder sig til at vende tilbage og at retningslinjen generelt opleves som en fin ramme om arbejdet. Søren/Kim opfordrer til fortsat dialog omkring rammen så vi får en fællesforståelse.

Det blev besluttet at fastholde retningslinjen som udgangspunkt for vores arbejde efter sommerferien. Retningslinjerne kan genbesøges, evt. justeres, hvis det viser sig på fællesseminaret i august, at der er et behov. Retningslinjerne er udarbejdet med bl.a. det mål at balancere hensynet til fællesskabet og den enkeltes opgaver, og for at vi bedst muligt kan løfte kerneopgaven sammen.

Punkt 22: Eventuelt

81.38.05-P35-2-21

Resume

Næste møde holdes 15. september 2021.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

For ca. halvandet års tid siden blev det besluttet i HovedMED, at antallet af medlemmer i FagMED og LokalMED skulle reduceres. For LokalMED i U&L betød det, at 1 AC 'er, 1 HK 'er og 1 DLF 'er skulle repræsentere deres respektive gruppe, arbejdsmiljørepræsentanten i U&L og samtidig skulle formanden for LokalMED repræsentere ledelsen.

Søren har siden deltaget på møderne som ledelsesrepræsentant ud over Kim, og det er fordi der blev indgået aftale om, at han inviteres til punkter, hvor det er relevant, at han som leder af Pædagogik & Læring deltager