

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 23-09-2021**

**Mødedato** Torsdag d. 23. september 2021 kl. 09:30

**Mødested** Ungdomsskolen, Domus, Ved Sønderåen, 6100 Vejle

## Indholdsfortegnelse

Temamøde: Trivselsmåling, opfølgning og indsatser. Kl. 10-12.00.....	3
Frokost kl. 12.00-12.45.....	4
Godkendelse af dagsorden. Kl. 12.45.....	5
Godkendelse af referat fra 26. august 2021.....	6
Orientering fra formand og medlemmer.....	7
Arbejds miljøarbejdet i U&L efter at arbejdsmiljøcertifikatet ikke er fornyet. Kl. 13.00.....	8
Sygefravær, status og udvikling. Kl. 13.40.....	10
Status vedr. sygefraværprojekt i B&U. Kl. 13.55.....	12
Pause. kl. 14.10.....	13
Midler fra HovedMED til et socialt eller fagligt arrangement. Kl. 14.20.....	14
Fra FagMED til LokalMED. Kl. 14.35.....	16
Orientering til og fra HovedMED.....	17
Eventuelt.....	18

# **Punkt 60: Temamøde: Trivselsmåling, opfølgning og indsatser. Kl. 10-12.00.**

87.15.00-P05-5-20

## **Sagsfremstilling**

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse har FagMED besluttet mål for arbejdsmiljøarbejdet de kommende år. På dette møde skal FagMED drøfte, hvilke indsatser der skal sættes i værk på baggrund af fastlagte mål.

Mål og indsatser:

FagMED besluttede i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i maj 2021, at de mål som er været gældende efter trivselsmålingen i 2018 fastholdes, ligesom at vi fastholder samme måltal for sygefravær, som er meldt ud fra Koncern HR.

De 3 indsatsområder og mål er flg.:

1. Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse: Målsætningen ved Trivselsmåling i 2024, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.
2. 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).
3. Mål for sygefravær i U&L i 2021 er fortsat 9,55 dage pr. medarbejder (måltal).

På mødet gennemføres en gruppeproces. Processen faciliteres af næstformand Trine Rafaelsen og sekretær Lene Palmer Christensen.

Konkrete indsatser besluttet efterfølgende i FagMED.

Program for temamødet, kl. 10-12.00:

Præsentation af forløb

Gruppeprocesser i 3 grupper

Refleksion over metodens anvendelighed.

Opsamling: beslutning af indsatser

## **Formanden indstiller,**

at FagMED beslutter, hvilke indsatser der skal sættes iværk for at nå målene.

## **Beslutning**

FagMED arbejdede med konkretisering af arbejdsmiljøindsatser ved hjælp af en metode der er præsenteret på MEDkonference. Processen blev faciliteret af næstformand Trine Rafaelsen og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen.

Resultater af gruppearbejdet er vedlagt som bilag.

Metoden er god til på en struktureret måde at drøfte sammenhæng mellem arbejdsmiljøproblemstillinger og indsatser.

Det videre arbejde i U&L:

- opfordre LokalMED til at have fokus på fremgangsmåde ved vold, trusler og magtanvendelser, fx ved en gang årligt at gennemgå fremgangsmåden samt ved nyansættelser
- udbrede kendskabet til Safetynet
- udbrede kendskab til Bekendtgørelse om fremme af god ro og orden i folkeskolen
- samle op på erfaringer fra Projekt Tid
- opfordre til at sygefravær drøftes lokalt, med hensyn til årsager til sygefravær og hvad der kan gøres for at forebygge og reducere sygefravær.

## **Bilag**

Gruppeproces, resultater

## **Punkt 61: Frokost kl. 12.00-12.45.**

87.01.00-P05-3-21

## **Punkt 62: Godkendelse af dagsorden. Kl. 12.45.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 63: Godkendelse af referat fra 26. august 2021.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra 26. august 2021.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Vedr. punkt 31. I referatet står, at medarbejderne glæder sig til at komme videre med PLF. Referatet skal omformuleres til at videre med PLF er et opmærksomhedspunkt i den kommende tid.

Referatet er godkendt.

## **Punkt 64: Orientering fra formand og medlemmer.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Formand og medlemmer orienterer om aktuelle sager.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen drøftes.

### **Beslutning**

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterede om, at der nu er sendt midler til morgenbrød alle arbejdspladser der havde en svarprocent på 90 eller derover ved sidste trivselsmåling.

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterede om netværksmøde for AMR i U&L. Der var 20 deltagere af 60 mulige. På mødet blev opgaver og forpligtelser for AMR drøftet, hvordan opgaverne løses lokalt samt på hvilke måder vold, trusler og magtanvendelser påvirker arbejdet, og hvad det betyder for AMRs rolle og opgaver. Regler for magtanvendelse kan være et emne for ½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

# Punkt 65: Arbejdsmiljøarbejdet i U&L efter at arbejdsmiljøcertifikatet ikke er fornyet. Kl. 13.00

87.00.00-P05-10-21

## Sagsfremstilling

Dagtilbud og U&L er ikke længere arbejdsmiljøcertificeret. Det betyder, at vi i højere grad selv sætter rammen for arbejdsmiljøarbejdet. Det er vigtigt, at vi holder fast i de gode og lærerige erfaringerne, som certificeringen har givet os, og samtidig kan vi arbejde mere smidigt og fleksibelt med de indsatser, som vi vurderer giver mest værdi. Dagtilbud og U&L er i samarbejde ved at beskrive, hvordan vi uden certifikatet med et systematisk blik stadig sikrer et godt, sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Som erstatning for intern og ekstern audit gennemføres arbejdsmiljøaudit af koordinerende arbejdsmiljøleder Jens Boye Ravn fra Koncern HR hvert år i uge 38. Der udtages stikprøver i Dagtilbud og Uddannelse & Læring. Arbejdsmiljøkonsulenterne i hhv. Dagtilbud og U&L deltager i audit, i det omfang det kan lade sig gøre. Auditor opsamler resultater af auditrunden. Resultaterne behandles på førstkommande FagMED herefter.

Arbejdsmiljøkonsulenten tilbyder dialogmøder om arbejdsmiljø hvert år i U&L. Formålet med dialogmøderne er at sikre, at arbejdspladserne arbejder med det væsentligste arbejdsmiljø og får rådgivning om nye tiltag og ny lovgivning. Arbejdspladsens behov sættes i fokus. Arbejdsmiljøkonsulenten kan invitere leder og AMR til dialogmøde, og lederen og AMR kan ligeledes invitere arbejdsmiljøkonsulenten til et dialogmøde. Dialogmødet gennemføres med minimum leder og AMR som deltagere. Arbejdspladsen vælger selv øvrige deltagere.

Tema for dialogmøderne er:

- Gennemgang af arbejdsmiljøet, vurdering af lovmedholdelighed
- Lokale arbejdsmiljøudfordringer
- Særlige indsatsområder inden for fagområdet

Det forventes, at Arbejdstilsynet i øget omfang vil føre tilsyn på arbejdspladserne indenfor U&Ls område. Arbejdsmiljøkonsulenterne deltager gerne i besøg fra Arbejdstilsynet, når det er muligt. Det er ligeledes arbejdsmiljøkonsulentens opgave at opsamle erfaringer fra Arbejdstilsynsbesøg, at præsentere resultater af tilsynsbesøg for FagMED samt at dele erfaringerne med alle arbejdspladser.

Udkast til hjælpeværktøjer som kan anvendes i arbejdsmiljøarbejdet er vedlagt sagen:

- tjekliste for arbejdsmiljøgrupper
- tjekliste beregnet for nye ledere om arbejdsmiljødata
- vejledning om hvordan besøg fra Arbejdstilsynet håndteres

Der vil løbende blive udarbejdet hjælpeværktøjer til brug for arbejdsmiljøarbejdet på lokale arbejdspladser.

På mødet vil arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen fortælle om arbejdet, og hvilke overvejelser som ligger bag.

Der bliver mulighed for i mindre grupper, at drøfte hvilke hjælpebehov arbejdspladserne har, samt at kvalificere de hjælpeværktøjer, der er vedlagt sagen.

## Formanden indstiller,

at FagMED giver input til, hvilke hjælpebehov arbejdspladserne har og kvalificerer udkast til de hjælpeværktøjer, der er vedlagt sagen.

## Beslutning

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterede om, hvad det konkret betyder, at vi ikke længere er arbejdsmiljøcertificeret. Oplægget er vedlagt som bilag. FagMED drøftede opgaver for hhv. TRIO, LokalMED og Arbejdsmiljøgrupper. Se beskrivelse i Vejle Kommunes MEDaftale på vkintra på: <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/med/vaerd-at-vide-om-med/medaftale/>.

## Bilag

arbejdsmiljødata overblik

tjekliste arbejdsmiljø september 2021

når arbejdstilsynet kommer i Dagtilbud og UogL 15 sept 2021

arbejdsmiljøarbejde efter certificering og præs af sygefraværsprojekt

## Punkt 66: Sygefravær, status og udvikling. Kl. 13.40.

81.28.00-P05-1-18

### Resume

Udvikling i sygefraværet i U&L gennemgås i denne sag. Tendensen er, at sygefraværet er faldet i hele U&L og status quo hele Vejle Kommune.

### Sagsfremstilling

I det følgende er anvendt "FLISdefinitionen" ved udtræk af sygefravær, således at sygefraværet kan sammenlignes på tværs af kommuner og regioner. Det betyder, at kun ordinært ansattes sygefravær er medtaget, og at sygefravær fra ansatte i en flexordning, sygefravær på baggrund af §56 samt praktikanter og elevs sygefravær ikke er medtaget. Sygefravær relateret til corona og test er ikke medtaget i disse data.

Det samlede sygefravær i U&L er faldet fra 8,84 dage pr. medarbejder i 2020 til 8,25 dage de seneste 12 måneder (august 2020 til juli 2021).

Sygefraværet i hele Vejle Kommune er steget fra 10,4 dage pr. medarbejder i 2020 til 10,5 dage de seneste 12 måneder (august 2020 til juli 2021)

Sygefraværet i hele B&U er faldet fra 10,2 dage pr. medarbejder i 2020 til 10,1 dage de seneste 12 måneder (august 2020 til juli 2021).

Langtidssygefraværet i U&L er status quo på 5,0 dage, og korttidssygefraværet er faldet fra 3,8 dage i 2020 til 3,3 dage de seneste 12 måneder (august 2020 til juli 2021).

Sygefravær opdelt i forhold til faggrupper

Sygefraværet blandt lærere er faldet fra 9,11 dage i 2020 til 8,28 dage de seneste 12 måneder. Det svarer til fald på 6,7 %. Sygefraværet blandt pædagoger er faldet fra 12,65 dage til 12,0 dage de seneste 12 måneder. Der svarer til et fald på 5,1 %.

Blandt øvrige faggrupper er sygefraværet steget fra 5,64 dage pr. medarbejder i 2020 til 5,88 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til en stigning på 4,3 %.

Sygefravær på alle skoler, institutioner og afdelinger i U&L de seneste 12 måneder viser, at den skole, der havde det højeste samlede sygefravær, havde i gennemsnit 27,3 dages sygefravær pr. medarbejder de seneste 12 måneder (august 2020 til juli 2021), mens den afdeling der havde det laveste samlede sygefravær havde 1,1 dages sygefravær pr. medarbejder. Korttidssygefraværet ligger fra 5,2 dage til 1,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Den grønne farve angiver gennemsnittet i hele U&L.

Der er vedlagt 2 bilag:

- oversigt over sygefravær, kort og langtidssygefravær, faggruppeopdelt
- oversigt over alle skoler, institutioner og afdelinger i U&L de seneste 12 måneder til sammenligning. Den grønne bjælke viser gennemsnittet i hele U&L.

### Formanden indstiller,

at udviklingen i sygefraværet drøftes.

### Beslutning

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterede om sygefravær i U&L. Forskellen mellem faggrupper blev drøftet og forskellen mellem sygefravær for pædagoger og øvrige faggrupper blev særligt drøftet i forhold til udvikling over år og udviklingen i resten af landet.

### Bilag

uogl faggrupper og sammenlignet med resten af bogu og vk inkl juli 2021 FLIS

sygefravær måned for måned inkl juli 2021

hele uogl alle afdelinger inkl juli 2021 FLIS mn

## **Punkt 67: Status vedr. sygefraværprojekt i B&U. Kl. 13.55.**

81.28.00-P20-1-19

### **Resume**

15 arbejdspladser på tværs af B&U deltager i et 2 årigt sygefraværprojekt. Formålet med projektet er dels at nedbringe sygefraværet på de pågældende arbejdspladser, samt at få viden om hvad der virker i forbindelse med håndtering og forebyggelse af sygefravær. Der orienteres om projektets aktiviteter og foreløbige resultater.

### **Sagsfremstilling**

Sygefraværprojektet er et 2 årigt projekt, som er delvist finansieret af STAR, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. 9 daginstitutioner, 4 skoler og 2 døgninstitutioner deltager i projektet. Projektet er nu cirka halvvejs.

I projektperioden har arbejdspladserne fået tilbud om ”hands-on” støtte og sparring. Støtten er aftalt med den enkelte arbejdsplads. Støtten er givet både af egne personale- og arbejdsmiljøkonsulenter samt eksterne konsulenter. Det kunne være:

- træning i afholdelse af omsorgssamtaler
- implementering af procedure for sygefraværaktiviteter
- træning i at trække data ud af systemerne
- træning i at analysere og handle ud fra data
- afholdelse af LokalMED og personalemøder om sygefravær
- træning i supervision
- træning i afholdelse af sygefraværssamtaler
- mv.

I projektperioden er de deltagende arbejdspladser ligeledes blevet inviteret til webinarer, workshops og konferencer. Ledere, TRIOgrupper samt LokalMED har været målgruppe for arrangementerne.

På mødet vil arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen fortælle om projektets aktiviteter, og om de erfaringer projektet indtil nu har givet.

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterede om det igangværende sygefraværprojekt. Oplægget er vedlagt punkt 65.

## **Punkt 68: Pause. kl. 14.10.**

87.01.00-P05-3-21

# Punkt 69: Midler fra HovedMED til et socialt eller fagligt arrangement. Kl. 14.20.

87.01.00-P05-3-21

## Resume

HovedMED har bedt alle FagMED om, hvad der skal til for at vende tilbage til normal hverdag efter corona. Sagsfremstillingen beskriver FagMEDs tilbagemeldinger til HovedMED samt mulighed for, at alle FagMED kan søge om midler til et fagligt eller socialt arrangement.

## Sagsfremstilling

I over et år har vores hverdag været præget af COVID-19, og de restriktioner der er fulgt med. Med forår og vaccinationsplaner mv. på vej, kan vi nu skimte lys forude, og vi kan forhåbentlig begynde at se frem mod en ny normal hverdag. Men hvordan kommer den nye hverdag til at se ud, og hvad skal vi være opmærksomme på i den kommende periode? Dette både i forhold til kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen samt medarbejdernes faglige stolthed og trivsel.

HovedMED og styregruppen for Faglig stolthed vil gerne understøtte og evt. medfinansiere konkrete tiltag, som fagområderne ønsker at igangsætte i denne proces. Derfor blev alle FagMED opfordret til, med udgangspunkt i kerneopgaven, at drøfte:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Styregruppen for Faglig stolthed har drøftet tilbagemeldingerne, jf. anmodning fra HovedMED:

Der er nogle temaer, der går igen i stort set alle svarene:

1. Hjemmearbejde – dette emne arbejdes der særskilt med under [delpolitikken "Ny tilstedeværelse"](#). Der kommer yderligere information, når det er afklaret med bl.a. de faglige organisationer, i hvilket omfang og under hvilke vilkår hjemmearbejde fremadrettet kan foregå.
2. Virtuelle møder skal fastholdes. Det arbejdes der med lokalt.
3. Hygiejnestandarden ønskes på et højere niveau end før krisen. Den opgave er i Hygiejneorganisationen under Sundhed.
4. Frygt for opgavepres. Det er en ledelsesopgave at have denne opmærksomhed.
5. Behov for sociale arrangementer. Se nedenfor.

## Ad sociale arrangementer

I 2020 fik alle arbejdspladser, hvad der svarer til 100 kr. pr. ansat til sociale arrangementer. Det kostede ca. 1 mio. kr., hvoraf Økonomiudvalget bevilgede halvdelen, den sidste halvdel finansierede "Faglig stolthedspuljen".

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for projekt "Faglig stolthed" i 2021 vil tilbyde FagMED, at de kan få op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. De områder, der ikke har et FagMED, (Staben i Velfærd, Myndighedsafdelingen samt Kommunaldirektørens stabe) kan få op til 25.000 kr.

Proceduren for at få tildelt midler er, at de FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektøren stabe, som ønsker at afholde et arrangement, sender en mail med oplysning om konto nr. til [animo@vejle.dk](mailto:animo@vejle.dk). Anita Morthensen fra Koncern HR sørger så efterfølgende for, at pengene omposteres. Det må gerne oplyses, hvad pengene vil blive anvendt til, som inspiration for andre.

## Formanden indstiller,

at FagMED drøfter, om der skal søges om midler til et socialt eller fagligt arrangement og i givet fald, hvad arrangementet skal indeholde.

## Beslutning

FagMED drøftede forslag om et arrangement med fællessang og stand up bagefter. Stedet kunne være DGI-huset og tidspunktet i perioden fra februar til april 2022. Tidspunkt på dagen skal være efter SFO er lukket. Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Johannes Vestergaard Melchior, Ulla Hübschmann og Lene Palmer Christensen som koordinator.

## **Punkt 70: Fra FagMED til LokalMED. Kl. 14.35.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Beslutning**

LokalMED orienteres om, at der er mulighed for at anvende procesmateriale til at drøfte indsatser i arbejdsmiljøarbejdet, som den proces FagMED har været igennem på dette møde.

## **Punkt 71: Orientering til og fra HovedMED**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om aktuelle emner fra HovedMED.

Der drøftes om temaer fra FagMED skal bringes videre til HovedMED.

### **Formanden indstiller,**

at temaer fra og til HovedMED drøftes.

### **Beslutning**

Der blev orienteret om, at alle medarbejdere i Vejle Kommune tilbydes gratis influenzavaccine. Der er sendt information til alle medarbejdere via e-boks.

## **Punkt 72: Eventuelt.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Næste møde i FagMED er den 29. oktober 2021.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold drøftes.

### **Beslutning**

Ingen punkter til eventuelt.