

REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 22-08-2018

Mødedato Onsdag d. 22. august 2018 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Lukket.....	4
Orientering fra formand og FagMED.....	5
Opfølgning på Trivselsmåling 2018.....	6
Fokus på faglig stolthed.....	10
Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier.....	11
Fra FagMED til LokalMED.....	14
Eventuelt og næste møde.....	15

Punkt 46: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-24-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt uden bemærkninger.

Punkt 47: Lukket

81.38.00-P35-24-16

Punkt 48: Orientering fra formand og FagMED

81.38.00-P35-24-16

Sagsfremstilling

Orientering fra formand og FagMED.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

Beslutning

Ingen punkter drøftet.

Herefter bød formanden velkommen til nye medlemmer.

Punkt 49: Opfølgning på Trivselsmåling 2018

87.15.00-P05-3-17

Resume

Punktet giver et overblik over, hvordan der i U&L arbejdes med opfølgning på Trivselsmåling 2018.

Sagsfremstilling

Aktiviteter indtil nu:

Oktober 2017: Planlægning af opfølgning for alle FagMED. FagMED U&L besluttede at bede alle LokalMED om at indsende overskrifter på 2 temaer de vil prioritere (medio april) samt handlingsplaner til FagMED (ultimo juni 2018)

November 2017: Overblik over plan for trivselsmålingens forløb sendt til ledere, TR, AMR, se bilag

Januar - februar 2018: Spørgeskemaer sendt til alle fastansatte medarbejdere i Vejle Kommune

7. marts 2018: Præsentation af resultaterne for øverste ledere

7. marts 2018 mv.: Formandsskabet for FagMED U&L udpeger 5 arbejdspladser til at søge midler fra opfølgingspuljen

7. marts 2018: Præsentation af resultaterne for alle TRIOgrupper

14. marts 2018: FagMEDtemadag om trivselsemålingens resultater

16. april 2018: Opfølgingsgruppen tildeler midler til 3 af 5 arbejdspladser og anviser en anden mulighed for at søge midler for 1 af arbejdspladserne.

April - maj 2018: Modtagelse af temaer fra LokalMED, se bilag

Juni - august 2018: Formandsskabet har modtaget handlingsplaner fra LokalMED og givet feedback.

August 2018 - marts 2019: LokalMED, TRIOgrupperne og Arbejdsmiljøgrupperne arbejder med opfølgingsaktiviteter

28. marts 2019: Temamøde for TRIO-grupperne, erfaringsudveksling vedr. opfølgning på trivselsmålingen (øverste ledere, ledende pædagoger, alle TR'er, alle AMR'er).

På baggrund af resultaterne af trivselsmålingen har FagMED peget på 2 tværgående temaer:

1. Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver (spørgsmål 8)
2. Vold og trusler

Målsætninger på baggrund af trivselsmålingens resultater:

Da U&L er arbejdsmiljøcertificeret, forventes det, at vi fastlægger målbare mål for de arbejdsmiljøindsatser, der iværksættes. Målene skal både være realistiske og ambitiøse.

Ad 1: I Trivselsmåling 2018 scorede U&L 4,97 på dette spørgsmål, hvilket var det spørgsmål, der blev scoret lavest på. FagMED drøfter hvilken målsætning, der er realistisk for dette spørgsmål ved trivselsmålingen i 2021. Hvad vil et realistisk og ambitiøst mål være for dette spørgsmål?

Hvis målet var 10 % forbedring af resultatet ved næste trivselsmåling i 2021 ville scoren skulle være 5,47. Er det realistisk og er det ambitiøst nok?

Ad 2: I Trivselsmålingen 2018 har 26,8 % af besvarelserne angivet, at de har været udsat for vold eller trusler indenfor de seneste 12 måneder. Det svarer til 490 medarbejdere. Heraf har 85 svaret, at der ikke er fulgt op, og 42 har svaret "ved ikke" til det, i alt 127. FagMED drøfter på mødet, hvad der skal sættes mål for.

Mange erfaringer viser, at et øget fokus på vold og trusler giver øget registrering af hændelser. Vi kan dermed ikke forvente, at selv med en øget indsats for at forebygge vold og trusler at antallet af registrerede hændelser falder. Derimod bør vi kunne forvente, at færre medarbejdere angiver, at der ikke er fulgt op på hændelser, eller at de ikke ved om der er fulgt op.

Hvad vil et realistisk og ambitiøst mål være for dette spørgsmål?

Hvis målet var 10 % forbedring af resultatet ved næste trivselsmåling i 2021, må der maksimum være 114 respondenter, der angiver at "der er ikke fulgt op" og "ved ikke".
Er det realistisk og er det ambitiøst nok?

Andre tværgående indsatser

Koncern HR udbyder i efteråret 2018 supplerende arbejdsmiljøuddannelse til ledere og tillidsvalgte indenfor flg. temaer:

- Vold, trusler og magtanvendelse
- Arbejdspres, udfordringer i forhold til kapacitet
- Mobning
- Professionel kapital

Kurserne vedr. Vold, trusler og magtanvendelse samt Mobning udbydes både generelt og for deltagere kun fra B&U.

FagMED drøfter om der er behov på nuværende tidspunkt, at der bliver planlagt yderligere aktiviteter, som opfølgning på trivselsmålingen.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter målsætninger for de 2 tværgående temaer

at FagMED drøfter om der skal igangsættes flere aktiviteter

Beslutning

Status ved Ulla Riisbjerg Thomsen jf. de i punktet nævnte aktiviteter.

Lige nu arbejdes der på skolerne med handleplanerne i de enkelte LokalMED. På temadagen i marts 2019 følges op på handleplanerne i en gensidig inspirations – og videndelingsproces.

Anerkendelse af, at der fra formandskabets side bliver meldt tilbage og givet feedback på de handleplaner LokalMED har meldt ind til FagMED.

Det er TRIO grupperne samt medlemmer af FagMED, der deltager på temadagen den 28. marts 2019.

Lene Palmer Christensen overtog herefter og FagMED fik til opgave sammen to og to at drøfte målsætningerne for deres område, og hvad man vil arbejde med for at TM21 viser bedre resultater.

Ad. 1

Jeg kan for det meste nå det der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver

Score TM18: 4,97%

Hvad ønsker vi at målsætningen skal være ved næste trivselsmåling TM21?

Tilbage melding fra FagMED:

- Præcisering og definition af fælles forståelse for, hvad der er kerneopgaven.
 - Har vi travlt med det rigtige?
 - Skabe fælles forståelse sammen med medarbejderne. Ønsket er generelt at få flyttet resultaterne fra det gule til det grønne felt ved næste trivselsmåling.
-
- Hvad er det for rammer vi arbejder i, og hvilke forventninger stilles vi overfor.
 - Hvad skal vi måles på?
 - Vi skal have høje forventninger til os selv. Vi skal sætte barren højt – så virker det mere forpligtende, og giver dynamik til at fortsætte med at nå målene – også selvom vi måske ikke når det.

Tydighed i forhold til forventninger. Forventningsafstemning mellem leder og medarbejder.

Det er vigtigt at få afdækket, hvorfor scoren er så lav som den er, og det er vigtigt at der ikke kun arbejdes med den i ét år, men også fremadrettet. Ellers bliver det for "nemt" at falde tilbage til gamle vaner.

Målet for Trivselsmålingen i 2021 er, at scoren på spørgsmålet skal give en grøn farve.

Ad. 2

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?

TM 2018:

JA: 26,8 %

Nej: 73,2 %

TM21:

Hvad ønsker vi at sætte mål for?

Der skal være 100 pct. ved opfølgning.

Der skal være opmærksomhed på hvilke faktorer der spiller ind når medarbejdere bliver udsat for vold og trusler - hvordan kan man forhindre og arbejde med disse faktorer.

Der skal evt. være rammestyret centralt fra. Der kan evt. udarbejdes et "to do" skema i arbejdsmiljøhåndbogen.

Fælles opgave at forstå indberetningsdelen og definition af hvordan og hvornår der skal ske opfølgning osv.

Vold og trusler skal anmeldes som en arbejdsskade hvis der er mere end én dags sygefravær. Der skal være en klar procedure for, hvad der skal ske også i forbindelse med opfølgningen. Skal der evt. også efter en længere igen spørges ind til hvordan det går.

Klar struktur og procedure for, hvordan det skal foregå i givne situationer.

Risikovurderinger – hvordan – skal der evt. udarbejdes inspirationsmateriale.

Hvad er TR's rolle og hvad er AMR's rolle?

Klar procedure f.eks. ved hjælp af action cards. Kan principielt laves lokalt, men det vil måske være bedre, hvis det kommer centralt fra med en indarbejdet mindste fællesnævner.

0 tolerance i forhold til forulempelse fra leder eller kolleger.

Klar definition af, hvad vi forstår ved vold og trusler.

Hvis vi skal have nedsat målingens resultat, skal vi være bedre til at forebygge inden hændelserne sker.

Måltallet skal være at 100 pct. svarer ja til at der er fulgt op på vold & trusler. Det er et indsatsområde at udarbejde fælles retningslinjer.

Vi udarbejder retningslinjer med minimums krav i forhold til handlingsplaner og hvad, der skal drøftes i LokalMED.

Det blev besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal arbejde med emnet.

Gruppen består af følgende:

Tovholder Lene Palmer Christensen

Trine Fyn Rafaelsen

Tina Richardy

Jesper Kruse

Rut Kappel

Lene Palmer Christensen indkalder til første møde.

Afrunding i forhold til arbejdsmiljø mål - bruttoliste – har vi alt med?

Retfærdighed i forhold til fleksibilitet.

De personalepolitiske værdier.

Højere besvarelsesprocent ved næste TM21.

Faglig stolthed og professionelle læringsfællesskaber skal indgå som naturlige elementer.

Bilag

Plan trivselsmåling 18 FagMED UogL rev 241117.pdf

Punkt 50: Fokus på faglig stolthed

87.00.00-P05-3-18

Sagsfremstilling

FagMED nedsatte i december 2017 en arbejdsgruppe, der skulle sætte fokus på, hvordan vi kan arbejde videre med folkeskolens 3. nationale mål.

Der er arbejdet med tre underpunkter: professionelle læringsfællesskaber, professionsidentitet og kerneopgaven. Der søges at skabe sammenhæng mellem arbejde med resultater af trivselsmålingen i 2018 og FagMEDs Fokus på Faglig Stolthed. Produktet af arbejdsgruppens arbejde er vedlagte materiale, der har til formål at inspirere alle arbejdspladser til at arbejde med faglig stolthed.

Formålet med materialet er ikke at finde alle svarene på, hvordan vi øger den faglige stolthed, men derimod at inspirere og give guidelines til, hvordan man kan arbejde med faglig stolthed på alle arbejdspladser.

FagMED drøfter materialet både i mindre grupper og i fællesskab for at give forslag til forbedringer af materialet. Efter gruppedrøftelserne er der fælles opsamling.

Efter behandling i FagMED skal sagen behandles på kontaktudvalget den 5. september og evt. på skoleledermødet den 27. september. Herefter fremsendes materialet med en følgeskrivelse til alle LokalMED til inspiration. Der følges op på, hvordan materialet er blevet brugt på vores fælles TRIOdag den 28. marts 2019.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter materialet med henblik på at kvalificere det, før det sendes til alle LokalMED

Beslutning

Gruppearbejde:

Drøftelse af inspirationsmaterialet for at få kvalificeret materialet.

Hvis man ser på materialet som LokalMED har indsendt – giver det så mening?

Grupperne blev bedt om at gennemgå punkterne styk for styk.

Det materiale grupperne har udarbejdet skal sendes til Lene Palmer Christensen som samler det med henblik på drøftelse på kontaktudvalgsmøde og skoleledermøde.

Bilag

rapport faglig stolthed 5 juli 2018

Punkt 51: Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

Resume

HovedMED nedsatte 31/1 2017 en styregruppe, som igangsatte en proces, der skulle munde ud i et nyt sæt personalepolitiske værdier, men det kunne også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning. Styregruppen har derfor lavet nogle initiativer, som er beskrevet i sagen. De nuværende personalepolitiske værdier er vedhæftet i bilag. Sagen indeholder ligeledes et forslag til et nyt sæt justerede personalepolitiske værdier for Vejle Kommune. Forslaget blev drøftet i Direktionen 3/5 2018, med endelig godkendelse i Økonomiudvalget 11/6 2018 efter drøftelsen i HovedMED.

Sagsfremstilling

Styregruppen har haft følgende initiativer:

- Opstilling af stemmebokse, hvor man har kunnet stemme på de af de nuværende personalepolitiske værdier, man gerne ville bevare. De var opstillet ved Speakers Corner i Resiliensuge 22, i kantinerne i Skolegade, på Kirketorvet og i Havneparken, samt ved Frøs-stafetten og på Arbejdsmiljøkonferencen. Billede af stemmebokse og sammentælling i bilag.
- Besøg på arbejdspladser. Styregruppen havde på forhånd lavet en række spørgsmål, og opfordrede medlemmer af HovedMED til at besøge 2-3 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der blev drøftet værdier med de ansatte. Besøgene gav en god fornemmelse af hvilke værdier, der lever og bliver brugt i Vejle Kommune. Spørgsmålene er vedhæftet.

Styregruppen har ladet sig inspirere af opbygningen og layoutet på ”Ledelse med vilje”. Det forslås derfor, at de personalepolitiske værdier sættes op ligesom ”Ledelse med vilje”, dog er det vigtigt, at de adskiller sig farvemæssigt.

På den baggrund udarbejdede styregruppen et forslag til Vejle Kommunes fremtidige personalepolitiske værdier, som blev drøftet og justeret på Direktionens møde 3/5. Her er det justerede forslag:

- Sig det!
 - Åben og ærlig dialogkultur
 - Behandler hinanden med respekt og tillid
 - Gør plads til den faglige dialog

- Sig det - til den, der kan gøre noget ved det!

- Giv anerkendelse!
 - Positiv tilgang til hinanden
 - Anerkendende og nærværende
 - Arbejdsglæde og faglig stolthed

- Vi skaber nærvær og fællesskaber!

- Brug de frie rammer!
 - Højt til loftet
 - Sund fejlkultur
 - Tillid til hinanden

- Vi vil, tør og gør det!

- Spil hinanden gode!
 - Professionelle, ambitiøse og modige
 - Fleksibel og rummelig arbejdsplads
 - Bruger forskelligheden på tværs og inddrager borgerne

- Sammen skaber vi resultaterne!

Indstillingerne blev godkendt, og der var enighed om, at de layouts i orange ligesom ”Ledelse med vilje”.

Formanden indstiller, at FagMED drøfter værdierne betydning på FagMED’s arbejdspladser og beslutter den overordnede proces for forankring på området..

Formanden indstiller, at FagMED drøfter værdierne betydning på FagMED’s arbejdspladser, og beslutter den overordnede proces for forankring på området.

Hvordan bruger vi som FagMED de personalepolitiske værdier ?.

Skal eftersendes til LokalMED med henblik på forankring på arbejdspladserne.

Beslutning

Rikke Vagn-Hansen gennemgik forløbet fra start til det færdige resultat. Der blev omdelt den endelige trykte folder – Ansat med vilje.

Processen har været en gennemgang af den tidligere udgave som er blevet slanket og opgraderet. Medarbejderne er blevet spurgt om deres mening og de væsentligste drøftelse har været hvilke af de ”gamle” værdier der skulle bevares og hvilke skulle tilrettes eller helt udgå.

Herefter havde vi en todelt drøftelse i FAGMED.

1. Udadtil – forankring i organisationen. Betydning for FagMED’S arbejdspladser

Værdierne skal kunne ses som et fundament. Værdierne skal konkretiseres for at det giver mening i praksis.

Hvordan omsættes det i konkret adfærd? Der er flere eksempler fra de enkelte arbejdspladser på, hvordan man arbejder med værdierne på teamniveau. De enkelte arbejdspladser har forskellige måder at arbejde med det på.

Ledelse med vilje (den grønne): Samme værdigrundlag er udarbejdet som et ledelseskodeks for ledere. Ansat med Vilje og Ledelse med Vilje skal ses om et samlet værdigrundlag.

FagMED peger på vigtigheden af, at værdierne bringes i spil og omsættes til konkrete handlinger på de enkelte arbejdspladser

Ulla Riisbjerg Thomsen bringer det med på skoleledermødet til september.

Det blev besluttet, at folderen Ledelse med vilje skal drøftes på næste FagMED møde.

Der ligger en praktisk distributionsplan for udsendelse af materialet i HR til LokalMED.

2. Indadtil i FagMED - hvordan arbejder vi med værdierne.

Værdierne skal gerne kunne ses i måden hvorpå møderne tilrettelægges. Det er godt med god tid til de enkelte punkter, så flere kommer til orde og der er tid til drøftelser i mindre grupper. FagMED foreslår, at sammenholde værdierne med vores forretningsorden: Afspejler forretningsordenen vores personalepolitiske værdier?

Er vi gode nok til at spille hinanden gode og få alle faggrupper i spil på møderne?

Det er vigtigt, at give plads til alle faggrupper.

Under punktet ”Orientering fra formand og FagMED” opfordres alle faggrupper til at byde ind.

Bilag

Personalepolitiske værdier

Billede af stemmebokse Personalepolitiske værdier

Stemmark Personalepolitiske værdier

Spørgsmål til arbejdspladserne - personalepolitiske værdier - besøg HovedMED

Oplæg HovedMED 31.5.2018 Koncern HR - PP værdier

Punkt 52: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-24-16

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold bringes videre.

Beslutning

Det er vigtigt at få udarbejdet referatet så det bliver tydeligt, hvad det er de skal arbejde videre med i LokalMED.

Punkter fra FagMED til LokalMED:

Faglig Stolthedsmaterialet til inspiration i LokalMED. Skolelederne orienteres ved næstkommende skoleledermøde.

Punkt 53: Eventuelt og næste møde

81.38.00-P35-24-16

Sagsfremstilling

Næste møde holdes den 19. september 2018.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Der har været en henvendelse til medlemmer i FagMED fra en skole vedr. dårlig rengøringstandard.

Rengøring på skoler og institutioner skal drøftes på et kommende FagMEDmøde:

Vi skal have indsigt i, hvad det nye rengøringsudbud indeholder og hvordan controllerne arbejder med kvalitetssikring.