

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 20-01-2021**

**Mødedato** Onsdag d. 20. januar 2021 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 1317

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra 9. december 2020.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	6
Trivselsmåling 2021.....	7
Trivsel under Covid 19.....	8
Eventuelt.....	9

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat fra 9. december 2020**

81.38.05-P35-2-21

## **Resume**

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 9. december 2020

## **Formanden indstiller,**

at referat og dagsorden godkendes.

## **Beslutning**

Punktet fra LokalMED den 9. december 2020 vedr. støjdæpende initiativer er lagt på hold indtil videre. Gruppen tager punktet op igen, når det bliver relevant og vi kommer tilbage til Skolegade.

Herefter blev referat og dagsorden godkendt.

## **Bilag**

Referat fra mødet i LokalMED den 9. december 2020

## **Punkt 2: 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**

Intet nyt fra hovedMED. Der har været holdt møde i FagMED den 14. januar 2021, men der er ikke kommet referat endnu. Kim orienterede om den kommende omplacering af pædagogisk personale på skolerne. Omplaceringen kan forventes at blive større i omfang end normalt, da der ændres i flere økonomimodeller.

Der er på BFU blevet besluttet en Klimastrategi. Den kommer til at berører skolerne i et vist omfang bl.a. fordi der skal kigges på bygningsmasser mm. Skolerne skal derfor fremover have fokus på klimastrategien i undervisningen.

## **Punkt 3: 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**

Medarbejderne har diskuteret Birgits rolle som AMR i forhold til arbejdsmiljø i en corona tid. Både det fysiske og psykiske. Hvordan skal AMR agere, for at medarbejdere føler en samhørighed, og kan finde sig selv igen når vi igen møder ind.

Hvordan har AMR fokus på fysisk hjemmearbejdsplads.

På formødet blev det drøftet hvorvidt AMR skal tage telefonisk kontakt til alle medarbejdere U&L for at høre, hvordan de har det. Det blev aftalt, at det er en ledelsesrolle at praktisere kontakt til medarbejderne

En AMR skal normalt observere arbejdsmiljøet. Hjemmearbejde besværliggør dette. Der lægges op til, at AMR har fokus på dette punkt til bla. fællesmøder, teamsmøder og andre samtaler med medarbejdere. AMR må gerne være opsøgende, ikke nødvendigvis ved at ringe rundt, men kan evt. maile, om der er udfordringer med eksempelvis den fysiske arbejdsplads i hjemmet.

Trivsel er et fælles ansvar. Ledelsen kan ikke skabe trivsel alene, det kan AMR heller ikke. Ansvar er vi fælles om, særligt i denne tid med Corona.

Der var enighed om, at det er vigtigt, at vi i fælleskab tager et større ansvar omkring arbejdsmiljøet og fællesskabet, da perioden med hjemmearbejde ser ud til at trække ud. Forslag til konkrete tiltag diskuteres videre under pkt. 5

## **Punkt 4: Sygefravær til orientering og drøftelse**

81.38.05-P35-2-21

### **Resume**

LokalMED gennemgår bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring.

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter sygefraværet.

### **Beslutning**

Ved gennemsyn af rapport kan man se at sygefraværet er faldene i både Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan. Det er der formenligt to årsager til:

1. Fraværet opgøres på en ny måde uden Flexjobber, §56 fravær og elevfravær.
2. Corona og hjemmearbejdspladser, gør at man måske godt kan arbejde hjemme selvom man ikke er helt på toppen. Ledelsen har fokus på trivsel og fravær hos alle medarbejdere, også selvom det ikke påvirker statistikken.

### **Bilag**

sygefravær pæd og lær inkl dec 2020 - bilag til 20. januar 2021

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl dec 2020 flis - bilag til 20. januar 2021

sygefravær sekretariat og plan inkl dec 2020 - bilag til 20. januar 2021

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl dec 2020 flis - bilag til 20. januar 2021

hele uogl inkl dec 2020 FLIS nn - bilag til 20. januar 2021

## **Punkt 5: Trivselsmåling 2021**

87.15.00-A00-1-21

### **Sagsfremstilling**

I perioden fra d. 13. januar til d. 27. januar 2021 gennemføres som tidligere nævnt en trivselsmåling blandt medarbejderne i Vejle Kommune.

Det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

Trivselsmålingen tager udgangspunkt i samme spørgeskema, som blev brugt ved målingen i 2018. Der er dog tilføjet to nye spørgsmål. Et spørgsmål vedr. uønsket seksuel opmærksomhed, og et spørgsmål vedr. COVID-19. Det er forsat tilstræbt, at spørgsmålene er lette at læse og forstå. Det vil tage ca. 10 minutter at udfylde spørgeskemaet.

Forskningen viser, at en trivselsmåling uden opfølgning kan være skadeligt for arbejdsmiljøet. Derfor vil alle arbejdspladser/ledere modtage en mail i uge 8 2021 med opfølgningsmaterialer som kan inspirerer. Dette sker samtidig med, at vi modtager afdelingens resultater.

Den foreløbige plan for behandling af trivselsmålingen ser ud på følgende måde:

- d. 4. december. Orientering på fællesmøde.
- d. 13 – 27. januar 2021. Gennemførelse af Trivselsmålingen.
- d. 21. januar. LokalMED. Drøftelse ”Den opfølgende dialog”
- d. 26. februar får lederne adgang til rapporterne.
- d. 1. marts. Fælles TRIO-møde. Fremlæggelse af resultaterne.
- d. 4. marts. Drøftelse i AM-gruppe – Birgit og Kim
- 24. marts. Drøftelse af resultaterne i LokalMED.
- 16. april. Drøftelse på Fællesmøde (19. marts)
- April/maj Handleplan og opfølgning på handleplan

### **Formanden indstiller,**

at der drøftes eventuelle opmærksomhedspunkter i forbindelse med planen for opfølgning på trivselsmålingen.

At lokalMED bidrager med input til den opfølgende proces.

### **Beslutning**

**Vi er midt i besvarelsesprocessen. LokalMED opfordrer til, at medarbejderne får udfyldt skemaet inden deadline den 27. januar 2021.**

**I Sekretariat & Plan har 8 ud af 12 svaret.**

**I Pædagogik & Læring har 10 ud af 14 svaret. At der er 14 medarbejdere i Pædagogik & Læring skyldes, at der er 2 ansatte, som er modersmål undervisere.**

**Det blev foreslået, at vores opfølgning kan tage udgangspunkt i IGLO modellen. Modellen sendes ud som en fil til dagsordenen og drøftes på næste møde i LokalMED.**

**Lad os afvente og se hvad Trivselsmålingens resultater viser. Det videre arbejde kan så tage udgangspunkt i de svar i undersøgelsen, der evt. giver udslag.**

## Punkt 6: Trivsel under Covid 19

87.15.00-A00-1-21

### Sagsfremstilling

På seneste møde i LokalMED drøftede vi trivslen under Covid 19 med de indførte restriktioner og hjemarbejde. Vi drøftede også at vores trivsels påvirkes i større eller mindre grad af den nuværende situation og at det er vanskeligt at opretholde relationerne til hinanden, når vi arbejder hjemmefra. Vi aftalte endvidere at det er et fælles ansvar for ledelse, LokalMED og den enkelte medarbejder at bidrage til at vi opretholder vores trivsel og relationerne. Vi aftalte endvidere at vores trivsel og det fælles ansvar skulle drøftes på et fællesmøde og at vi vil genoptage punktet på LokalMED d. 21. januar.

Med denne sag genoptager vi vores drøftelse af, hvordan vi sikrer bedst mulig trivsel i den nuværende situation med Covid 19 og hjemsendelse.

### Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter hvordan vi understøtter trivslen og de gode relationer i den nuværende situation med Covid 19 og hjemmearbejde.

### Beslutning

Kim summerede op i forhold til, hvorfor vi vil understøtte trivslen og de gode relationer i situationen med Covid19 og hjemsendelsen.

Mette refererede fra fællesmøde fredag den 15. januar. Her var der mange gode drøftelser vedr. bl.a. struktur i hverdagen, og hvordan man arbejder hver især.

Der skal være forståelse for forskellige arbejdstider, alt efter hvordan hjemmearbejdet kan håndteres for den enkelte.

F.eks. vil der være forskel på, hvordan man kan arbejde, hvis man også har skolesøgende børn, der skal hjemmeskoles og hvis man ikke har.

Frokostaftaler i løbet af ugen. Det behøver ikke kun at være inden for egne teams. Vi skal huske hinanden på tværs af teams.

Kan der laves en liste over, hvordan vi gør det ud fra de værdisæt vi arbejder ud fra?

Skal det formaliseres, så der skabes mere struktur f.eks. i forhold invitationer til frokost 1 til 2 gange om ugen. Evt. udpegning af 1 person fra hvert team, der har ansvaret for at få booket invitationen, dvs. de 2 PLF grupper, PLC adm. og adm. på 3 sal.

Hvorfor skal det deles op i teams? Det harmonerer ikke rigtigt ud fra de værdier vi arbejder ud fra.

Følgende blev besluttet:

For at understøtte den sociale trivsel og fællesskabet besluttede LokalMED følgende:

Alle medarbejdere inddeles i grupper med 4-5 personer. LokalMED opfordrer til, at man mødes til frokost 1-2 gange om ugen i grupperne. Denne lidt formaliserede måde at mødes på, understøtter at alle skal have et tilbud om, at kunne se nogle kolleger minimum en gang om ugen. Det er selvfølgelig på frivillig basis om man deltager, og har man andre møder eller opgaver, så prioriteres disse. Der kan også være situationer i hjemmet, som gør det vanskeligt at prioritere frokostmøderne. Det kan f.eks. være frokost med ens børn, hvis de er i hjemmeskole.

Helena har tilbudt, at lave grupperne.

Grupperne sammensættes på tværs af afdelingen. I hver gruppe udpeges en person, til at indkalde til de første frokost møder.

LokalMED opfordrer også til, at man i højere grad tager initiativ til en kop kaffe, og en kort snak på teams med en kollega i løbet af dagen/ugen.

LokalMED opfordrer også til, at man i højere grad kontakter en kollega, hvis man lige har brug for lidt sparring på en opgave.

LokalMED opfordrer også til, at man evt. tager sin kontorstol og skærm med hjem, hvis man tænker det kan hjælpe på ens arbejdsmiljø.

Birgit sender mail ud til alle i Uddannelse & Læring med orientering om, hvad vi har besluttet i LokalMED. Birgits orientering indeholder også frokostgrupperne

## **Punkt 7: Eventuelt**

81.38.05-P35-2-21

### **Resume**

Næste møde holdes 24. marts 2021.

Følgende punkter ønskes drøftet:

- Det er vigtigt, at der i referaterne står, hvem der har deltaget ved møderne.
- Drøftelse af relevans af og koordinering af OM eller HVORDAN vi orienteres om hinandens fravær i U&L.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Dot 1:

Er effektueret. Se dagsordenen og det kommende referat.

Dot 2:

Det er vigtigt, at skrive i sin kalender om man er til møde, arbejder hjemme, holder fri eller andet. Det skal også lægges i teams. Det er også vigtigt, at man melder ind til Kim eller Søren, hvis man er syg. Desuden skal man kontakte Merete eller Edith og melde sig syg, så det kan blive registreret i Rollebaseret Indgang. Det er også vigtigt at huske at raskmelde sig.

Kan vi undersøge hos jurist Rune Just, hvad vi må melde ud omkring sygefravær? Tina undersøger.

Kan vi undersøge muligheden for selv, at kunne indberette fravær i RI, og hvordan formalia er i forhold til, at lederen også bliver informeret da det er dennes ansvar eksempelvis, at holde sygefraværssamtaler i forbindelse med længere fravær og fravær i flere perioder. Tina undersøger.