

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 25-05-2022**

**Mødedato** Onsdag d. 25. maj 2022 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 1317

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 23. marts 2022.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagM	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	7
Retningslinjer for hjemmearbejde.....	8
Status på arbejdet med trivselsmålingen. Maj 2022.....	9
Eventuelt.....	10

## **Punkt 17: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 23. marts 2022**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 23. marts 2022.

### **Formanden indstiller,**

at dagsorden og referat godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden og referat godkendt uden bemærkninger.

### **Bilag**

Referat fra LokalMED den 29. marts 2022 - endelig version

## **Punkt 18: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg**

81.38.05-P35-105-21

### **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 om de sager der har været drøftet i de forskellige udvalg.**

### **HovedMED:**

**Intet nyt fra HovedMED. Deres seneste møde var den 25. februar 2022.**

### **FagMED:**

**FagMED har drøftet udmøntningen af 10 mio. kr. puljen fra næste skoleår. Pengene fordeles på hver elev i 0 – 3 klasse. Pengene skal også bruges til personaler og muligvis til 2 lærerordningen. FagMED tilkendegav, at man var positiv over for disse valg. Der er endnu 10 mio. kr. til udmøntning næste skoleår, som det politiske udvalg skal tage stilling til**

**FagMED har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. HovedMED har i nogen grad videreført målene fra sidste års arbejdsmiljødrøftelse. Det betyder at HovedMED stadig har fokus på**

- Opfølgning på trivselsmålingen.
- Krækkende handlinger vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Ergonomi.
- Alvorlige arbejdsulykker.

**FagMED har besluttet at fastholde deres mål for 2021, således at de også er gældende for 2022. Følgende mål er gældende:**

- 100 % opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse ved trivselsmålingen i 2024.
- Der er også et ønske om at score højere på målet ” Jeg kan få det meste nå mine opgaver”.
- Der er også fokus på det stigende sygefravær. Måltal for sygefravær er fortsat 9.55 dage pr. medarbejder.

### **BFU:**

**Drøftet er bl.a. forlængelse af de frihedsgrader som folkeskolen fik under Corona, herunder f.eks. fjernundervisning. Det er op til den enkelte skoleleder at vælge om man vil bruge frihedsgraderne.**

**I løbet af de næste 10 år bliver vi 1723 flere børn og unge i alderen 6-16 år jvf. befolkningsprognosen 2022-2032. Hvis prognosen holder så står vi over for kapacitet udfordringer på bl.a. Mølholm, Skibet, Hældager, Søndermarks og Petersmindeskolen. Det skal følges tæt i forhold til indskrivningen til næste år og udfordringerne skal indgå i budgetlægningen.**

## **Punkt 19: Nyt fra arbejdsmiljø**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af ansættelsen af 2 nye konsulenter i U&L pr. 1. august 2022. Er der forhold der evt. kan have betydning for medarbejdersiden, herunder økonomi og de fysiske forhold.

Opfølgning på rundering foretaget af arbejdsmiljøgruppen den 5. maj 2022 i U&L.

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø, herunder ansættelsen af de nye konsulenter i U&L og opfølgning på runderingen.

### **Beslutning**

**Spørgsmålet er rejst i forhold til den fysiske plads og placering af de 2 nye konsulenter, og i forhold til hvordan det hænger sammen i forhold til økonomien..**

**Læringskonsulenterne ansættes bl.a. for at understøtte skoler og skoleledelser med at styrke kerneopgaven. De skal være med til at forbedre praksis så den skaber bedst mulig værdi for børn og unge i forhold til trivsel og dannelse. Det er ligeledes en måde at styrke arbejdet med strategien for udviklende fællesskaber.**

**Kim gennemgik økonomien i forhold til de ændringer, der har været over de sidste 4 år. Manglende genbesættelser af stillinger er bl.a. med til at finansiere stillingerne. Endvidere anvendes centrale midler anderledes i dag end tidligere. Det har også medført rum til de to ansættelser.**

**Der er ikke lavet aftaler om placeingen endnu og det skal drøftes i den kommende tid. Staben mangler også 4 pladser bl.a. til Ib Jespersgaard og til den nye kommunikationskonsulent, til en medarbejder der kommer retur fra barsel og en personale konsulent.**

**Vi havde en overordnet drøftelse af forskellige muligheder.**

**Flydende arbejdspladser blev drøftet som en mulighed i forhold til de nuværende konsulenter som er meget ude af huset. Det vil de to nye konsulenter også være.**

**Vi har også medarbejdere, der ikke arbejder fuldtid, og de har dage de ikke er i huset. Naturkonsulenterne er også meget lidt fysisk i huset. Vi har også en plads hvor Karsten Boll sad i PLC.**

**Der blev lagt vægt på at det er vigtigt, at alle får sin egen plads, så man ikke skal dele. Det kan muligvis løses ved at nogle af to-mandskontorerne laves om til tre-mandskontorer. Hvis det ender med det så skal der også ses på indretningen og indkøb af mindre skriveborde.**

**Der skal være et opmærksomhedspunkt på arbejdsopgaver og det skal der også på hjemmearbejde i forhold til fysisk tilstedeværelse i afdelingen. Kollegiale samarbejder og faglige fællesskaber skal også være en del af drøftelsen.**

**I forbindelse med processen skal der være lydhørhed overfor de meldinger der kommer fra medarbejderne da rokader for nogen indebærer en vis sårbarhed.**

**Måske vil det være en anbefaling, at ledelsen tager en individuel snak med berørte medarbejdere og at vi også skal have en drøftelse på et fællesmøde.**

### **Opsamlende konklusion:**

- Det er at foretrække af have egen faste plads.
- Hvis der indkøbes mindre skriveborde vil der måske kunne være 3 personer på et 2-mandskontor, hos de medarbejdere som er meget ude af huset. I givet fald behov for mindre skriveborde.
- Skal der være flydende pladser, skal det primært være glædende for dem som er meget ude af huset.
- Vi kan indtænke pladserne hvor vi har deltidsansatte.
- Pladsen i PLC kan indtænkes i løsningen.

Vedr. rundering:

Birgit og Kim har været på rundering i afdelingen. Det var en god rundering og Birgit har lavet en handleplan for de få ting der var bemærkninger på.

## Punkt 20: 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. Vi drøfter hvad baggrunden kan være og om det er noget som skal gives særligt opmærksomheden. Det stigende sygefravær er en tendens, som også gælder hele Uddannelse & Læring samt hele Vejle Kommune.

### Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter fraværet.

### Beslutning

**Sygefraværet er stigende på alle fronter. Det gælder alle afdelinger i B&U, og for den sags skyld også i hele Vejle Kommune. I U&L er fraværet steget fra 9,7 dage pr. medarbejder i 2021 til 11,7 dage pr. medarbejder de seneste 12 måneder. I U&L er korttidssygefraværet steget fra 4,6 dage pr. medarbejder i 2021 til 6,0 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til en stigning på 28%. Langtidssygefraværet er steget fra 5.1 dage til 5,6 dage og det svarer til en stigning på 10%.**

**I Sekretariat & Plan er det samlede fravær steget fra 4,9 til 5,7 dage pr. medarbejder de seneste 12 måneder. I Pædagogik & Læring er det samlede fravær steget fra 2,4 til 4,9 dage pr. medarbejder de seneste 12 måneder.**

**I ovenstående fravær ses der kun på ordinært ansatte.**

Hvad er årsagen til denne stigning?

Det blev besluttet, at vi på næste møde bruger tid på at gennemgå sygefraværet generelt og drøfte hvad der er på spil. Er sygefraværet problematisk eller udtryk for, at vi har mindre resistente pga. af spritning og isolation under corona. Eller er der noget helt andet på spil?

### Bilag

sygefravær pæd og lær inkl april 2022 - bilag 25. maj 2022

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl april 2022 - bilag 25. maj 2022

sygefravær sekretariat og plan inkl april 2022 - bilag 25. maj 2022

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl april 2022 - bilag 25. maj 2022

hele uogl alle afdelinger inkl april 2022 FLIS nn - bilag 25. maj 2022

## **Punkt 21: Retningslinjer for hjemmearbejde**

17.00.00-A00-9-20

### **Resume**

Drøftelse af Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af muligheden for at lave individuelle aftaler om hjemmearbejde jvf. Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter retningslinjen og forholder sig til muligheden for at lave individuelle aftaler.

### **Beslutning**

**Punktet er kommet på dagsordenen fordi Lokalaftalen skal behandles i LokalMED jf. HovedMED's beslutning.**

**Hvad betyder individuelle aftaler contra de retningslinjer, der netop er besluttet i LokalMED.**

**Retningslinjerne er mere ad hoc baseret. Individuelle aftaler er mere faste og skriftlige aftaler mellem leder og medarbejder f.eks. over en periode.**

**Efter drøftelsen blev følgende besluttet:**

**Der var forskellige perspektiver på vores retningslinjer og behovet for individuelle aftaler. Ledelsen fremførte, at vi har nogle gode retningslinjer som har været drøftet grundigt i bl.a. LokalMED. Disse retningslinjer gælder hele afdelingen og ledelsen føler sig forpligtet på disse. Retningslinjerne giver mulighed for hjemmearbejde når opgaver og situationen gør hjemmearbejde hensigtsmæssigt. Som ledelse er man ikke interesseret i at lave individuelle skriftlige aftaler, men vil gerne drøfte muligheder for hjemmearbejde når og hvis et behov opstår. Der er allerede individuelle aftaler om, at medarbejdere løser en bestemt opgave hjemme fra, hvis kollegaskabet og situationen tillader det.**

**Flere fra medarbejdersiden gav udtryk for, at de ser vores retningslinjer og individuelle aftaler som to forskellige tiltag som begge kan benyttes, hvor der er fællestræk men også forskelle i opfattelsen af forståelsen af de to.**

**Det flugter ikke med ledelsens opfattelse af de retningslinjer vi har udarbejdet og godkendt i LokalMED den 29. marts 2022, og der er ikke et ønske om at udarbejde individuelle skriftlige aftaler. Vi har individuelle aftaler som blot ikke er skriftlige.**

**Medarbejdersiden foreslog at invitere HR til at komme og fortælle om intensionen med lokalaftalen.**

### **Bilag**

lokalaftale-om-tele-og-hjemmearbejde-010222 - bilag til LokalMED 25. maj 2022

## **Punkt 22: Status på arbejdet med trivselsmålingen. Maj 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.

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

### **Sagsfremstilling**

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

- 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 skemaet. Endvidere er formålet med punktet en drøftelse af hvordan vi evaluerer handleplanen for trivsel samt om de igangværende handlinger har været hjælpsomme.

### **Formanden indstiller,**

At det videre arbejde med afsæt i Iglo-skemaet om "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder" drøftes.  
At en kommende evaluering af arbejdet med handleplanen for trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Vi udsatte punktet da tiden var skredet. Vi har nogle emner fra IGLO skemaet der kræver opmærksomhed. Mette orienterede om, at der er søgt penge til et projekt vedr. psykologisk tryghed.

### **Bilag**

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

## **Punkt 23: Eventuelt**

81.38.05-P35-105-21

### **Resume**

Næste møde holdes 13. september 2022.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Intet drøftet.