

REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 17-06-2020

Mødedato Onsdag d. 17. juni 2020 kl. 09:30

Mødested Virtuelt møde i Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer af FagMED.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 10.00.....	6
Udvikling i sygefraværet i Uddannelse & Læring.....	10
Revision af tildelingsmodel på specialområdet. Kl. 10.45.....	11
Opsamling af erfaringer fra tiden med Corona. Kl 11.15.....	12
Evaluering af forflyttelsesproces. Kl.11.45.....	14
Fra FagMED til LokalMED. Kl.12.00.....	15
Orientering til og fra HovedMED.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 38: Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 39: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 13. maj 2020.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 40: Orientering fra formand og medlemmer af FagMED

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Formand og medlemmer af FagMED orienterer om aktuelle emner.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

Beslutning

Ingen orientering fra formand og medlemmer.

Punkt 41: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 10.00.

81.38.04-A00-1-20

Resume

FagMED skal lige som HovedMED og LokalMED, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor alle niveauer i MEDorganisationen skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Ved mødet præsenteres sagen kort af arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsguppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.
- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Arbejdsmiljømål i Uddannelse & Læring i 2018, 2019 og 2020

Vold og trusler:

Resultater af trivselsmålingen i Uddannelse & Læring i 2018 viste, at 25 % af de medarbejdere, der havde været udsat for vold og trusler, ikke havde oplevet, at der var fulgt op på hændelsen. FagMED U&L ønsker, at alle der er udsat for vold og trusler, oplever opfølgning efter en voldsom hændelse. Målsætningen ved næste trivselsmåling er dermed, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.

Indsatser: FagMED har udarbejdet en beskrivelse af hvad vi forstår ved opfølgning og opfølgningens forskellige faser. Beskrivelsen er sendt til drøftelse og konkretisering i alle LokalMED i maj 2019 og er drøftet på temamøde for TRIOgrupperne i Vingsted den 26. februar 2020.

Arbejdsopgaver i forhold til arbejdstid:

Resultater af trivselsmålingen i U&L viste, at udsagnet: "Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver" havde den laveste score. Scoren var på 4,97.

FagMED U&L har fastlagt, at målsætningen for scoren af dette udsagn er, at det skal være 6 eller derover, og dermed være i det mørkegrønne område.

Indsatser centralt: 2 skoler deltager i "projekt tid" der er faciliteret af Koncern HR. Projektet midtvejsevalueres 1. april. Erfaringer fra projektet deles på skoleledermøde den 30. april 2020 og samt på FagMED mødet den 13. maj 2020. Tidsplanen for projekt tid er ændret og midtvejsevalueringen udsat pga. corona-situationen. Der orienteres om projektet i FagMED i efteråret 2020.

Sygefravær:

Vejle Kommune har besluttet, at alle forvaltningsområder skal reducere i sygefraværet med 8,4 %. Det betyder, at gennemsnittet i sygefraværet uden sygefravær fra flexansatte samt sygefravær på baggrund af en §56 med udgangen af 2020 skal være højst 9,55 dage pr. medarbejder.

Arbejdet med måltal er udsat af Koncern HR til 1. september 2020 pga. corona-situationen.

Indsatser: B&U har søgt midler til et projekt ved STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering). Projektet igangsættes i løbet af foråret 2020 og afsluttes i foråret 2022. 4 skoler/institutioner fra U&L er med i projektet. Projektet er sat på standby indtil videre pga. corona-situationen. Der orienteres om projektets fremdrift i løbet af kommende skoleår.

Generelt i U&L fortsættes den driftsmæssig indsats på alle arbejdspladser med højt sygefravær, hvor der ydes sparring til alle arbejdspladser med højt sygefravær. Sparring gives både til analyse af data og til iværksættelse af indsatser til forebyggelse og håndtering.

Formanden indstiller, 18. marts 2020, pkt. 22:

at FagMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Koncern HRs Arbejdsmiljøreddegørelse samt informationer om indsatser og mål i U&L.

Beslutning fra FagMed Uddannelse & Læring, 18. marts 2020, pkt. 22:
Mødet blev aflyst pga. corona.

Formanden indstiller, 13. maj 2020, pkt. 33:
at FagMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Koncern HRs Arbejdsmiljøreddegørelse samt informationer om indsatser og mål i U&L.

Beslutning fra FagMed Uddannelse & Læring, 13. maj 2020, pkt. 33:
Punktet flyttes til næste FagMED den 17. juni 2020 pga. at der ikke var tid nok til drøftelsen.

Formanden indstiller,

at FagMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Koncern HRs Arbejdsmiljøreddegørelse samt informationer om indsatser og mål i U&L.

Beslutning

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev gennemført. Drøftelse af udviklingen i sygefraværet (punkt 42 på denne dagsorden) er en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og refereres her.

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen gennemgik overblik over, hvordan har udviklingen i arbejdsmiljøet været, samt hvilke arbejdsmiljømål FagMED har besluttet. Oversigten er vedhæftet referatet. Lene gennemgik også udvikling i sygefraværet.

Næstformand i FagMED, Trine Rafaelsen, gennemgik de væsentligste pointer fra Koncern HRs Arbejdsmiljøberetning. Trine fremhævede flg:

- Oversigt over fordelingen af arbejdsulykker er beskrevet på side 8, hvor vold og trusler er den hyppigste årsag til arbejdsulykker.
- Der har været en stigning i alvorlige arbejdsulykker (side 7).
- I ca. 60% af nærved ulykkerne er de medvirkende årsager noget i det psykiske arbejdsmiljø.
- Antal arbejdsulykker opgøres i incidens, der beskriver antal arbejdsulykker pr. million arbejdstimer. I B&U forvaltningen har vi den næsthøjeste arbejdsulykkes-incidens i Vejle Kommune. Udviklingen beskriver et lille fald i incidensen fra 2018 til 2019.
- Sygefraværet vises på side 13. I den kommende tid skal alle FagMED arbejde med måltal for sygefraværet. Arbejdet med måltal er udsat til september 2020 pga. Corona. Se også udvikling i sygefraværet i punkt 42 i denne dagsorden.
- Fra starten af 2020 er Vejle Kommune overgået til et nyt system til registrering og anmeldelse af arbejdsulykker: Safetynet. Systemet giver mange muligheder og er meget brugervenligt.
- Safetynet kan også bruges til handlingsplaner på baggrund af arbejdsulykker, APV-handlingsplaner og handlingsplaner på baggrund af trivselsmålinger. Safetynet bruges fremadrettet til Trivselsmålinger i Vejle Kommune.

FagMED gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder drøftelse af udviklingen i sygefraværet. FagMED konkluderede, at de allerede fastlagte mål for Opfølgning på vold & trusler, Arbejdsopgaver i forhold til arbejdstid samt Sygefravær er tilstrækkelige, og at det ikke er nødvendigt med yderligere arbejdsmiljømål.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 42: Udvikling i sygefraværet i Uddannelse & Læring

81.28.00-P05-1-18

Resume

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

Sagsfremstilling

Det samlede sygefravær i U&L er faldet fra 11,2 dage pr. medarbejder i 2019 til 10,3 dage de seneste 12 måneder (juni 2019 til april 2020). Det svarer til et fald på 8,0 %.

Sygefraværet i hele Vejle Kommune er faldet fra 11,8 dage i 2019 til 11,2 dage de seneste 12 måneder. Det svarer til et fald på 5,1 %.

Udviklingen i hele B&U svarer til udviklingen i U&L og i hele Vejle Kommune.

Langtidssygefraværet er faldet fra 5,9 dage/medarbejder i 2019 til 5,6 dage de seneste 12 måneder. Det svarer til et fald på 5,1 %.

Korttidssygefraværet i U&L er faldet fra 5,3 dage i 2019 til 4,7 dage de seneste 12 måneder (juni 2019 til april 2020), hvilket svarer til et fald på 11,3%.

Faldet i kort- og langtidssygefravær er en generel tendens i hele Vejle Kommune.

Sygefravær opdelt i forhold til faggrupper

Sygefraværet blandt alle faggrupper er faldet de seneste 12 måneder (juni 2019 til april 2020) i forhold til hele 2019.

Sygefraværet blandt lærere er faldet fra 11,3 til 10,3 dage de seneste 12 måneder. Det svarer til et fald på 8,8 %.

Sygefraværet blandt pædagoger er faldet fra 15,3 til 14,4 dage de seneste 12 måneder. Det svarer til et fald på 5,6 %.

Blandt øvrige faggrupper er sygefraværet faldet fra 8,4 dage pr. medarbejder i 2019 til 7,6 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til et fald på 9,5 %.

Både kort- og langtidssygefraværet er faldet indenfor alle faggrupper.

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 20,4 dages sygefravær pr. medarbejder de seneste 12 måneder (juni 2019 til april 2020), mens den afdeling der havde det laveste samlede sygefravær havde 3,1 dages sygefravær pr. medarbejder. Korttidssygefraværet ligger fra 7,0 dage til 2,3 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.

Formanden indstiller,

at udviklingen i sygefraværet drøftes.

Beslutning

Udvikling i sygefraværet blev drøftet i forbindelse med Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, punkt 41 på denne dagsorden.

Bilag

sygefravær uogl inkl maj 2020

Sygefravær hele uogl inkl maj 2020 alle medarbejdere nn

Punkt 43: Revision af tildelingsmodel på specialområdet. Kl. 10.45.

17.01.00-S00-1-20

Resume

Den nuværende ressourcemodel til specialområdet understøtter ikke den nye struktur for området. Der er brug for en revision af modellen. Børne- og Familieudvalget har godkendt et kommissorium for arbejdet, som forelægges til orientering.

Sagsfremstilling

Børne- og Familieudvalget godkendte d. 23. april en ny struktur og organisering af specialtilbud på skolerne. Den nye struktur skal understøtte en bevægelse væk fra et diagnosefokus og hen mod et fokus på udviklende lokale børnefællesskaber. Ændringen betyder bl.a., at målgrupperne for de eksisterende tilbud reorganiseres, og der udvides med ét tilbud i den nordlige del af kommunen.

Den nuværende ressourcemodel på specialområdet er i grove træk en videreførelse af de modeller, der regulerede området ved kommunesammenlægningen i 2007. Den nuværende ressourcemodel understøtter ikke den nye struktur på specialområdet. Der er derfor brug for en revision af modellen, så finansieringsmodel og opgaver hænger sammen.

Børne- og Familieudvalget har d. 28. maj godkendt et kommissorium for arbejdet. Kommissoriet er vedlagt som bilag 1.

Kommissoriet ser både på selve tildelingsmodellen og dens betydning i relation til den inklusionsfremmende styringsmodel. De senere års stigende segregering har skabt et netto underskud i almenskolernes inklusionsbudgetter. Ubalancen udfordrer den øvrige økonomi på almenskolerne, og mange almenskoler er derfor under pres. Ubalancen er ikke holdbar på lang sigt. Derfor lægger kommissoriet også op til analyser af, om der skal ske en omfordeling af ressourcer inden for den samlede økonomi fra specialskoler/afdelinger til den inklusionsfremmende styringsmodel.

For at sikre involvering og bidrag fra de relevante skoler er der nedsat en referencegruppe med deltagelse af relevante skoleledere.

Arbejdet forventes at pågå fra juni til november, hvor forslag til ny model(ler) forelægges Børne- og Familieudvalget inden høring. En ny model kan tidligst træde i kraft til skoleåret 2021/22. FagMED får cirka halvejs en midtvejsstatus på fremdrift og indhold i arbejdet.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes

Beslutning

Chef for Uddannelse & Læring, Ulla Riisbjerg Thomsen, gennemgik baggrund for ønsket om af revidere den økonomiske tildelingsmodel på specialområdet. Det forudsættes at den nye tildelingsmodel er udgiftsneutral for Vejle Kommune. Ullas oplæg er vedlagt referatet.

Bilag

kommissorium ressourcemodel specialområde

Punkt 44: Opsamling af erfaringer fra tiden med Corona. Kl 11.15.

85.00.00-A00-3-20

Resume

I sagen orienteres om, at Børne- og Familieudvalget har iværksat en erfaringsopsamling/evaluering i forhold til de erfaringer coronatiden har givet.

Sagsfremstilling

Børne- og Familieudvalget har iværksat en erfaringsopsamling/evaluering i forhold til de erfaringer, der er opstået i coronatiden med henblik på at tage læring og kvaliteter fra den anderledes måde at arbejde på med over i tiden efter Corona. Direktionen har samtidig igangsat en tilsvarende proces for hele kommunen. Direktionens proces er startet med en interviewrunde rundt i hele organisationen på lederniveau.

Nogle af de positive erfaringer (f.eks. mulighederne i virtuelle møder) er langt hen ad vejen fælles for hele kommunen, og på de fælles områder, vil Børn & Unges evaluering indgå som en del af den samlede kommunale opfølgning. Andre erfaringer fra den første fælles runde retter sig mod det mere faglige område under Børne- og Familieudvalget.

Børne- og Familieudvalget har besluttet den 28. maj 2020, at forvaltningen arbejder ud fra nedenstående tidsplan.

Til at understøtte den evaluering der ligger nu, vil næste fase omfatte interviews med medarbejdere, børn og forældre. Dels for at nuancere de første iagttagelser fra lederne og dels for at give mulighed for at nye centrale iagttagelser kommer frem.

Tids- og procesplan:

- uge 18 interviews med ledere til den tværgående evaluering herunder 12 ledere fra Børn & Unge fra henholdsvis daginstitutioner, skoler, døgninstitutioner og forvaltningen
- uge 19 og 20 sammenskrivning
- uge 21 præsentation af evalueringen til Børne- og Familieudvalget og chefgruppen
- uge 22 kontakt til daginstitutioner, skoler og døgninstitutioner mv. i forhold til interviews med medarbejdere, børn og forældre
- uge 23 interviews afvikles - nogle fysisk andre via virtuelle Teams-møder - afhængigt af målgruppen
- uge 24-25 sammenskrivning og præsentation af evaluering til Børne- og Familieudvalget og chefgruppen

Børne- og Familieudvalget blev den 28. maj orienteret om første del af Corona evalueringen i Børn & Unge. Erfaringsopsamlingen er vedlagt som bilag.

Den første erfaringsopsamling blev til på baggrund af interviews af ledere fra daginstitutioner, skoler, døgninstitutioner, afdelinger og forvaltningen. Erfaringerne gav anledning til, at man besluttede at udvide antallet af interviewpersoner i anden del med børn, forældre og medarbejdere for at nuancere de første iagttagelser fra lederne. I anden del er der foretaget interviews med børn fra børnehaver, børn fra indskolingen, mellemtrinnet og udskoling samt anbragte unge. Sideløbende er der foretaget interviews med forældrerepræsentanter fra henholdsvis dagtilbud, skoler, døgninstitutioner og afdelinger samt interviews med medarbejdere fra områderne.

De sidste interviews afvikles i starten af uge 24, og herefter færdiggøres evalueringen i uge 24 og 25. Første gennemskrivning af evalueringen, og de foreløbige resultater vil blive eftersendt til udvalget inden mødet. Det er fortsat målet at få lavet den samlede erfaringsopsamling relativt hurtigt, så den kan formidles til de decentrale enheder hurtigt, så den kan bidrage til at skabe værdi decentralt.

Forvaltningen finder det centralt, at dette evaluerings- og læringsarbejde ikke blot bliver en centralistisk erfaringsopsamling, men at det i lige så høj grad bliver en systematisk erfaringsopsamling og inspiration til, at der kan arbejdes videre med erfaringerne i de enkelte institutioner, skoler og afdelinger med henblik på at skabe varig læring og

udvikling ud fra de vundne erfaringer. Målet er at kunne udsende denne første erfaringsopsamling/evaluering inden sommerferien.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter den foreløbige erfaringsopsamling.

Beslutning

Vejle Kommune har igangsat evaluering af generelle erfaringer med hjemmearbejde og virtuelle møder og Børne- & Familieudvalget har sideløbende igangsat opsamling af erfaringer fra corona-tiden indenfor børne- og familieområdet. Den samlede evaluering er vedlagt referatet.

Der er mange gode erfaringer med udeundervisning, undervisning af mindre børnegrupper, onlineundervisning mv. som kan bruges i den kommende tid.

Bilag

Corona evaluering.pdf

Punkt 45: Evaluering af forflyttelsesproces. Kl.11.45

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Der er ønske fra FagMED om en principiel drøftelse af den frivillige del af forflyttelsesprocessen, og om det giver mening at have med på de nuværende betingelser.

Udgangspunktet i Vejle Kommune er, at vi kun har gode medarbejdere ansat og at man ikke flytter problemer. Vi har tidligere i FagMED snakket om, at den frivillige del af forflyttelsesprocessen skal bidrage til, at behovet for prikning bliver mindst mulig. Alle vil helst kunne vælge sine medarbejdere selv, men i forbindelse med forflyttelsesprocessen har vi alle talt for, at vi har en fælles opgave i at få kabalen til at gå op. Derfor virker det forkert, at man i den frivillige proces, hvor vi reelt beder folk om ”at vise samfundssind” og være behjælpelige, kan blive afvist, selvom der ikke var andre ansøgere til stillingen, når man som skole samtidig skal tage, hvad der måtte komme, når vi når til den ufrivillige del.

Så i første omgang ønskes en principiel drøftelse af, hvad vi vil med den frivillige del i processen og derefter fremadrettet en tydelighed på, hvilke vilkår man indgår i processen på.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen

Beslutning

Generelt er det enighed om, at muligheden for frivillig forflyttelse er god. Chef for Uddannelse & Læring, Ulla Riisbjerg Thomsen, fremhæver at der ikke kigges skævt til medarbejdere, der ønsker frivillig forflyttelse. Heller ikke hvis det ikke lykkes at blive forflyttet.

FagMED ønsker, at hele forflyttelsesrunden i år evalueres.

Punkt 46: Fra FagMED til LokalMED. Kl.12.00

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Beslutning

Der var ikke nyt fra FagMED til drøftelse i LokalMED.

Punkt 47: Orientering til og fra HovedMED

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Der orienteres om aktuelle temaer fra HovedMED.

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

Formanden indstiller,

at temaer fra og til HovedMED drøftes.

Beslutning

Der var ingen orientering fra HovedMED eller temaer fra FagMED til HovedMED.

Punkt 48: Eventuelt

81.38.00-P35-34-19

Sagsfremstilling

Næste møde er den 27. august 2020.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold drøftes.

Beslutning

Øve-prøver: Nogle skoler afholder øve-prøver for de større elever og andre skoler gør ikke. Det er ikke besluttet politisk, at skolerne skal lave øveprøver i år. Det er dog en god ide, da det kan kvalificere elevernes standpunktkarakter og give lærerne øget mulighed at give en faglig vurdering af eleverne.

Ny ferielov: Det blev drøftet, hvilke muligheder der er for at give pædagoger lov til at holde ferie på forhånd dette første år med ny ferielov.

Efter mødet: Årsagen til at der er begrænsede muligheder for at give pædagoger indenfor skoleområdet mulighed for at holde, ferie før de har optjent tilstrækkeligt med feriedage er, at arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at medarbejderne har optjent tilstrækkelig ferie til at afholde, hvis virksomheden holder ferielukket.

Det er begrundelsen for, at personalet i SFO'er ikke kan holde ferie på forhånd, da der så ikke er tilstrækkelig optjent ferie til at holde, når virksomheden holder ferielukket, fx i juleferien. Hvis ikke medarbejderen har feriepenge til gode, når virksomheden holder ferielukket, skal virksomheden betale løn til medarbejderen i ferien, og det må ikke påvirke ferieregnskabet.