

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 15-10-2021

Mødedato Fredag d. 15. oktober 2021 kl. 10:30

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. september 2021.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	7
Trivselsmåling og retningslinje for hjemmearbejde.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 30: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. september 2021

81.38.05-P35-2-21

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. september 2021. Referat fra det ekstra ordinære møde den 5. oktober 2021 skal også godkendes.

Formanden indstiller,

at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden og begge referater blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat fra mødet den 15. september 2021

Punkt 31: 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

Kim orienterede fra HovedMED's møde som bl.a. havde "Projekt faglig stolthed" på dagsordenen. Punktet handlede om, hvad de enkelte FagMED var optaget af efter Corona.

Styregruppen for projekt "Faglig stolthed" drøftede tilbagemeldingerne på deres møde 17/8 2021.

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

Følgende blev besluttet på HovedMED:

Projekt "Faglig stolthed" i 2022 endnu en gang har fået bevilget 1 mio. kr. til at understøtte arbejdet med den faglige stolthed. Pt. er det besluttet, at der arrangeres en sommerfest for alle ansatte, ligesom vi vil deltage i Frøs-stafetten igen.

Ideer til nye arrangementer / aktiviteter blev drøftet.

HovedMED har også drøftet HR redegørelsen og der lægges op til at FagMED og LokalMED skal drøfte følgende:

Vold og trusler

Sikring af højere beskæftigelsesgrad hos de ansatte i kommunen

Fastholdelse af medarbejdere

Gøre jobannoncer mere attraktive for at tiltrække flere ansøgere.

Hvordan får vi skabt debat lokalt om mere fleksibilitet, jf. delpolitik om ny tilstedeværelse? Hvordan får vi en højere beskæftigelsesgrad? Hvordan fastholder vi i højere grad ansatte?

Hvordan gør vi os mere attraktive i rekrutteringsøjemed?

Punkt 32: 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

Birgit og Kim har tilmeldt sig til TRIO dagen i Vingsted den 14. december 2021.

LokalMED personale delen har genbesøgt emnet om indretningen af vores gang. Den har været lagt på hold i en periode bl.a. pga. Corona. Charlotte udarbejder 3 spørgsmål og laver et udkast til en miniundersøgelse. Sendes til godkendelse hos ledelsen inden det sendes ud til øvrige.

Punkt 33: 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

Der ses en lille stigning i langtidssygefraværet. Dette følges nøje, men er ikke alarmerende som det ser ud pt. og årsagerne er kendte og håndteret.

Bilag

sygefravær pæd og lær inkl sept 2021 - bilag tril 15. oktober 2021

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl sept 2021 - bilag til 15. oktober 2021

sygefravær sekretariat og plan inkl sept 2021 - bilag til 15. oktober 2021

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl sept 2021 - bilag til 15. oktober 2021

hele uogl alle afdelinger inkl sept 2021 FLIS nn - bilag til 15. oktober 2021

Punkt 34: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021

87.01.01-P05-1-19

Resume

LokalMED skal lige som HovedMED og FagMED, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor alle niveauer i MED-organisationen 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 2020, som er vedhæftet til orientering.

Punktet indledes med en status for seneste års arbejdsmiljøarbejde.

Sagsfremstilling

Status på det forgangne års arbejdsmiljøarbejde.

I tæt samspil med de indsatser som vi jf. HovedMEDs og FagMEDs beslutninger er forpligtet til at arbejde med i LokalMED, så besluttede LokalMED i Uddannelse & Læring følgende arbejdsmiljømål/indsatser for 2020.

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær
4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Arbejdsmiljøgruppen/LokalMED har udarbejdet en retningslinje for opfølgning på vold og trusler som blev revideret i maj 2020. Denne retningslinje har ikke været bragt i anvendelse, da der ikke har været hændelser med vold og trusler.

I Sekretariat & Plan har der været en arbejdsulykke i 2020.

I forbindelse med arbejdsulykken blev der gennemført opfølgning og analyse.

Sygefraværet har været faldende i perioden med corona fra marts 2020 og frem til sommeren 2021. I forhold til forebyggelse og håndtering af sygefravær arbejdes der ud fra Vejle Kommunes gældende retningslinje.

<https://vkintra.vejle.dk/media/1old0upz/retningslinjer-og-tidsfrister-for-h%C3%A5ndtering-af-sygefrav%C3%A6r.pdf>

I tilfælde af sygefravær er der fra ledelsens side fokus på at bevare kontakten til den sygemeldte og sammen med den sygemeldte arbejde på at få vedkommende tilbage på arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten har i de forgangne år været inddraget i arbejdet i forbindelse med sygemeldinger og optræk til sygemeldinger.

Arbejdet med bæredygtige arbejdsfællesskaber har i højgrad været tematiseret i lyset af Corona-situationen samt den gennemført trivselsmåling.

Jf. Vejle Kommunes definition indgår bl.a. følgende i bæredygtige arbejdsfællesskaber:

Et arbejdsfællesskab defineres som en gruppe af mennesker, som er afhængige af hinanden for at lykkes med deres kerneopgave. Her handler det grundlæggende om at forstå, hvordan din del af arbejdet indgår i den store sammenhæng. I et stærkt arbejdsfællesskab står vi ikke alene. Vi bygger på hinandens faglighed og personlige kompetencer, så vi sammen sikrer, at vi løser kerneopgaven bedst muligt. Derved mindskes presset på den enkelte.

I forbindelse med Corona-situationen har det været et fast tema i arbejdsmiljøgruppen, på fællesmøder og på LokalMED-møderne, hvordan vi kunne sikre fastholdelse af fællesskabet og undgå at medarbejdere blev isoleret og følte sig alene med opgaver og ansvar. I forbindelse med corona har vi så vidt muligt forsøgt, at fastholde så normal en arbejdsrytme som muligt i forhold til opgaver og møder. Endvidere blev det i lokalMED fx besluttet, at gennemføre

- Ekstra omsorgssamtaler ml. leder og medarbejder.
- Online frokostmøder i faste grupper.
- Gennemførelse af sociale aktiviteter online
 - o Gymnastik
 - o Fredagsbriefing

- o Fredagsbar
- o Juliefrokost/banko.
- o Opfordrede til uformelle samtaler med kollegaer i teams, telefon og chat.

I forlængelsen af trivselsmålingen er der udarbejdet en handleplan med fokus på følgende:

- Tilbagevenden til hverdagen i Skolegade.
- Fokus på vedligeholdelse og udvikling af den gode arbejdsplads. Der ønskes et fokus på følgende undertemaer:

- o Undertema: Tillid
- o Undertema: Medindflydelse
- o Undertema: Retfærdighed
- o Undertema: Samarbejde i U&L
- o Undertema: Åben dialog

Mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

I hovedMED er nedenstående godkendt som fokusområder i 2021.

- Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
- Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

FagMED har fastsat følgende mål for det kommende arbejde:

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

Arbejdsmiljøgruppe forslår, at vi i LokalMED har følgende fokusområder i forbindelse med arbejdsmiljøet for 2021 jf. hovedMEDs beslutning

- Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
- Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Indsatserne er defineret i handleplanen for trivselsmålingen.

Arbejdsmiljøgruppen anbefaler ligeledes, at vi har følger de mål som er opstillet, at FagMED, dog uden at der planlægges med specifikke handlinger.

Følgende bilag danner endvidere grundlag for arbejdsmiljødrøftelsen:

- Handleplan for trivselsmålingen
- Arbejdsmiljøberetningen
- Sygefraværs statistik. (se anden sag på dagsordenen)
- Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet.
- Plan for arbejdsmiljø-arbejdet skoleåret 2022-24

Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter sidste års arbejdsmiljøindsatser og aktiviteter

At LokalMED drøfter samarbejdsform og mødeintervaller i LokalMED og arbejdsmiljø-gruppen.

At LokalMED drøfter arbejdsmiljøaktiviteter og indsatser for skoleåret 2021-22.

Beslutning

Kim gennemgik oplæg til den årlige arbejdsmiljødrøftelse som han og Birgit har gennemgået.

LokalMED kunne genkende den gennemgåede status og aktiviteter for årets arbejdsindsats.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber:

Vi har haft gymnastik, julefrokost, fredagsbar, mødefællesskaber/ frokostaftaler virtuelt i forbindelse med Corona, således at vi kunne fastholde det bæredygtige arbejdsfællesskab i forbindelse med hjemmearbejde

Det var gode indsatser, som var medvirkende til at vi kunnet opretholde kontakten kolleger imellem. Det har også betydet, at det har været relativt let at starte op igen fysisk i Skolegade.

Mål og indsatse for kommende arbejdsmiljøarbejde:

Drøftet og det er besluttet, at vi arbejder med de i indstillingen nævnte punkter.

Bilag

arbejdsmiljøberetning-2020

arbejdsmiljø årshjul 2022 -2024

Plan for arbejdsmiljø-arbejdet 2021-2022

Punkt 35: Trivselsmåling og retningslinje for hjemmearbejde

87.15.00-A00-1-21

Sagsfremstilling

Som opfølgning på trivselsmålingen har Uddannelse & Læring på fællesseminaret i august udarbejdet Iglo-skemaer med forslag til mål og handlinger. Under overskriften retfærdighed tematiserede et af Iglo-skemaerne tilrettelæggelse af egen arbejdstid/dag. LokalMED drøftede Iglo-temaet på et ekstra-ordinært lokalMED d. 5. oktober og besluttede i den forbindelse at give retningslinjen for hjemmearbejde et eftersyn.

Som bilag til sagen er Iglo-skemaet samt retningslinjen for hjemmearbejde vedlagt.

Formanden indstiller,

At retningslinjen for for løsning af hjemmearbejde, flextid samt afspadsering drøftes.

Beslutning

Birgit fortalte om de forslag der var kommet ind til repræsentanterne:

- Det er bl.a. foreslået, at der skal være to retningslinjer – en for hjemmearbejde og en for flextid og afspadsering.
- Der er et ønske om at justere retningslinjerne for hjemmearbejde så de lægger sig mere op af delpolitikken.

Birgit orienterede om nogle af de input ud der var kommet ind fra medarbejderne i forhold til hjemmearbejde.

- Flere af de ord der fremgår af delpolitikken indgår ikke i vores retningslinje. Det er den tilnærmelse der ønskes.

Det væsentlige i sidste ende er måden hvorpå eksekveringen af retningslinjerne udfolder sig. Men kan man evt. tilføje eller tilrette til en mere anerkende tone som i den overordnede delpolitik.

Der blev stillet forslag om, at lave et sammenskriv af de input, der var kommet og sende til ledelsen med henblik på en ordlyds ændring og evt. praksisændring efter drøftelse i LokalMED. Men det blev i stedet, besluttet, at personalesiden udarbejder et forslag til en revideret retningslinje, som sendes til ledelsen. De skal samtidig være opmærksomme på, at der kommer nye retningslinjer fra HovedMED som skal integreres, så vi ikke igen skal igennem en ny proces.

Der skal sendes en mail til medarbejderne hvor der takkes for input og orienteres om at der er behov for en yderligere drøftelse, inden der meldes ud hvad der kommer til at ske.

Bilag

delpolitik-tilstedeværelse - bilag til 15. oktober 2021

Punkt 36: Eventuelt

81.38.05-P35-2-21

Resume

Næste møde holdes 15. december 2021.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Intet drøftet.