

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 09-12-2020

Mødedato Onsdag d. 09. december 2020 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 29. oktober 2020.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagM	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	6
Opfølgning på vold, trusler om vold, magtanvendelse og andre voldsomme hændelser i U&L.....	9
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	10
Drøftelse af principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsering.....	11
Eventuelt.....	13

Punkt 38: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 29. oktober 2020

81.38.05-P35-7-20

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra det ordinære møde og det ekstraordinære møde den 29. oktober 2020.

Formanden indstiller,

at referaterne og dagsordenen godkendes.

Beslutning

Referaterne blev godkendt uden bemærkninger.

Punktet under evt. ”Indretning af gangen” vil man gerne drøfte under punktet arbejdsmiljø. Herefter blev dagsordenen også godkendt.

Bilag

Referat fra mødet i LokalMED den 29. oktober 2020

Referat fra det ekstraordinære møde i LokalMED den 29. oktober 2020

Punkt 39: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

81.38.05-P35-7-20

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:

Forhandlingsorganet vedtog i forbindelse med Vejles nye lokale MEDaftale en ny struktur for vores MEDsamarbejde.

I den forbindelse besluttede forhandlingsorganet, at FagMED, ved implementering af aftalen har kompetencen til at godkende størrelsen af de underliggende udvalg, f.eks. LokalMED, med godkendelse i HovedMED. HovedMED har godkendt FagMED's indstillinger til størrelsen på LokalMED i Uddannelse & Læring. Nye forandringer i MEDudvalg skal godkendes i HovedMED.

Spørgerammen vedr. trivselsmålingen godkendt på HovedMED. Der sker to ændringer i forhold til seneste trivselsmåling og det er, at spørgsmålet om krænkende handlinger tilføjes på baggrund af den nuværende debat om sexismen og seksuelle krænkelser. Desuden tilføjes et spørgsmål omkring Covid19. Kim opfordrede til, at vi alle svarer på trivselsmålingen så vores svarpct. fortsat ligger i top. Det vil være fint om lokalMED bakkede op om en højsvarprocent, ved at spørge om kollegerne har fået svar, når undersøgelsen gennemføres i perioden 13.-27. januar.

Pixiudgave af Vejles MEDaftale er drøftet på HovedMED og godkendt.

Kim orienterede fra BFU:

Budgetudfordringen er faldet til 5,8 mio. kr. Det fremlagte besparelseskatalog kommer ikke til at berøre U&L. Der er fundet penge på forskellige centrale konti og endvidere blev der besluttet en general besparelse på dagtilbuds pengeposer på ¼ - ½ % samlet set ser det ud som om Uddannelse & Læring går fri i denne omgang.

Punkt 40: Nyt fra arbejdsmiljø

81.38.05-P35-7-20

Resume

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

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

Beslutning

Birgit orienterede om en arbejdsulykke i afdelingen. Uheldet, der skete ude på en skole er indberettet i Safetynet, og der har været fulgt op uheldet på stedet og samtaler har været holdt med implicerede.

Birgit opfordrede ligesom Kim til at vi alle svarer på den kommende trivselsmåling.

Punktet vedr. indretning på gangen, herunder støjdæpende tiltag

Charlotte orienterede om, hvorfor punktet er kommet på dagsordenen. Der er mange, der har givet udtryk for, at der er støj og uro fra gangen. Gangen er en gennemgangsgang for mange – også fra andre afdelinger når der er kaffe og frokostpause. På grund af manglende lokaler til bl.a. møder, er der en del der har telefonsamtaler på gangen og der bliver holdt teammøder for åben dør. Det virker generende på andre på kontorerne.

Hvad kunne være med til at af hjælpe problemet? Charlotte vil gerne bruge tid på at komme med forslag, evt. indhente tilbud. Birgit vil også gerne være med og så spørges Lene til råds evt. deltagelse.

Punkt 41: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.05-P35-7-20

Resume

LokalMED skal lige som HovedMED og FagMED, 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 til orientering.

Punktet indledes med en status for seneste års arbejdsmiljøarbejde.

Sagsfremstilling

Status for arbejdsmiljøarbejdet 2019-20

- Systematik for arbejdsmiljøarbejdet – herunder udarbejdelse af årshjul med systematik i forhold til arbejdsmiljøgruppens arbejde, rundering m.m.
- Gennemførelse af APV, med efterfølgende individuelopfølgning samt kollektiv proces i hele personalegruppen.
Fælles opmærksomhed på
 - Arbejdspres og opgavemængden.
 - Drømmekraft og inddragelse.
- Internt Audit.
 - Styrker
 - Fornyset - og struktureret - arbejde med arbejdspladsens trivsel.
 - Processer om social kapital og kerneopgaven har skabt større åbenhed og fremdrift i trivselsarbejdet.
 - Lav personaleomsætning – En effektiv og skånsom proces ifm. budgetbetingede reduktioner.
 - Styrket systematisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet – Udsendelse af notat til alle medarbejdere, 3-årigt årshjul, standarder ift. APV og runderinger.
 - Fornyet synlighed i arbejdsmiljøgruppen
 - Struktureret arbejde med sygefravær. Fokus på fakta og korrekt registrering.
 - Fredagsmøder, der skaber sammenhold og fælles forståelse for afdelingens opgaver.
 - Mulighed for kollegial supervision.
 - Forbedringsforslag
 - Hver anden rundering kunne konverteres/anvendes til et fokus på psykisk arbejdsmiljø/trivsel
 - Ved fysiske runderinger kunne man vælge at advisere kolleger på forhånd og herigennem måske få mere reflekterede svar.
 - Italesættelse af fokus på nær-ved-ulykker og den læring der kan opnås ved at holde fokus på disse.
 - Fokus på skriftlighed ifm. APV for gravide.
 - Evt. gennemførelse af beredskabsøvelse – som ”skrivebordsøvelse”.
- Ekstern Audit

Mål og hovedindsatser i 2019 og 2020

HovedMED og Faglig Stolthedsgruppen besluttede centrale indsats for 2019 og 2020. Følgende indsats er besluttet centralt og således også gældende for Uddannelse & Læring.

1. Arbejdsulykker – følge op på alvorlige ulykker, ulykker omhandlende vold og trusler, ulykker med nyansatte
2. Vold og trusler – forebyggelse af vold og trusler – nye retningslinjer.
3. Forebyggelse af sygefravær – systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, måltal for sygefravær. (måltal er udsat till. september 2020)

Faglig Stolthedsgruppen besluttede endvidere 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.

I tæt sammenhæng med ovenstående besluttede LokalMED Uddannelse & Læring i 2019 at arbejde med følgende emner og mål:

- Sygefravær
- Opfølgning på trusler og vold
- Fokus på opgaver i forhold til arbejdstid
- Sikring af at vi arbejder videre med systematik i forhold til arbejdsmiljø.

Aktiviteter, mål og indsatser for 2020-2021

Arbejdsmiljøgruppen har drøftet forslag til indeværende skoleårs aktiviteter og indsatser. Uddannelse & Læring er fortsat forpligtet på de indsatser som HovedMED har besluttet. Samt indsatsen besluttet i faglig Stolthedsgruppen omkring Bæredygtige fællesskaber. Bæredygtige fællesskaber flugter også godt med vores fokus på PLF samt vores måde, at arbejde med opgavemængde og arbejdspress henover vinteren 2019-2020. Det vil sige, at arbejdsmiljøgruppen foreslår, at arbejdsmiljøarbejdet koncentrerer sig om følgende indsatser og aktiviteter.

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

Ud over disse indsatser vil det være en opgave for arbejdsmiljøgruppen og LokalMED at følge op på den kommende trivselsmåling. Endvidere er det i sidste skoleår aftalt, at der skal ske en opfølgning på sidste års APV-proces.

Se vedhæftede plan for arbejdsmiljøgruppens og LokalMEDs arbejde i skoleåret 2020-21.

Historik

Formanden indstiller, 9. september 2020, pkt. 28:

At LokalMED drøfter sidste års indsats og aktiviteter samt hvorvidt de har styrket arbejdsmiljøet.

At LokalMED drøfter samarbejdesform og mødeintervaller i LokalMED.

At LokalMED drøfter aktiviteter mål og indsatser for skoleåret 2020-21.

Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter sidste års indsats og aktiviteter samt hvorvidt de har styrket arbejdsmiljøet.

At LokalMED drøfter samarbejdesform og mødeintervaller i LokalMED.

At LokalMED drøfter aktiviteter mål og indsatser for skoleåret 2020-21.

Beslutning

Kim gennemgik punktet om, hvad LokalMED og arbejdsmiljøgruppen har udrettet i skoleåret 2019/2020. Herefter drøftede vi de 3 punkter fra indstillingen.

At 1:

Det er svært at svare på. Hvordan havde arbejdsmiljøet været hvis vi ikke havde lavet indsatserne og aktiviteterne. Ville det have betydet en forskel? Det er i hvert fald vigtigt, at være på forkant med udviklingen det næste stykke tid grundet Corona. Det er også vigtigt, at vi italesætter konsekvensen af, at vi ikke kan mødes og være fysisk sammen på arbejdspladsen. Det betyder, at vi ikke kan "mærke" hinanden som tidligere og ikke har mulighed for at vedligeholde de stærke relationer som vi ellers har på arbejdspladsen.

Det blev besluttet, at vi tager det på som et punkt på januar mødet, hvor vi drøfter hvordan vi bevarer eller genopbygger relationerne under Corona og når vi er på den anden siden af Covid19. Det blev også besluttet, at der skal udarbejdes et oplæg til et fællesmøde for at italesætte, at det er alles ansvar – ikke kun LokalMED.'s.

APV opmærksomhedspunkter:

Processen gav ikke det afkast der var ønsket. Hvordan kan vi arbejde med det så det bliver mere konkret.

At 2:

Samarbejdsformen og mødeintervallerne fungerer i hverdagen i LokalMED. Der fungere også fint i forhold til arbejdsmiljøgruppen.

At 3:

Aktiviteter og mål og indsats 2020/2021 – Vi er en del af administrationen og er underlagt de mål man har valgt at have fokus på. I forhold til vold og trusler har vi udarbejdet lokale retningslinjer og mener vi er i mål med emnet.

Det kunne evt. være både interessant og vigtigt at arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber og det kunne måske være et fokus emne på arrangementet den 6.- 7. maj 2021.

Indsats og håndtering af Covid19 før og nu, og også når vi kommer på den anden side. Det kunne være interessant at arbejde med hvad har vi lært af pandemien? Hvad har der været af opmærksomhedspunkter og hvad er det for værdier, der gør at vi bliver udfordret?

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 42: Opfølgning på vold, trusler om vold, magtanvendelse og andre voldsomme hændelser i U&L

87.15.00-G01-136-20

Resume

Sag fra FAGmed til LokalMED vedr. opfølgning og forebyggelse vedr. håndtering af vold og trusler i Uddannelse & Læring.

Sagsfremstilling

Arbejdstilsynet har fokus på arbejdsulykker forårsaget af vold mod medarbejdere. Det har givet påbud på 2 arbejdspladser i U&L inden for det sidste år. FagMED opfordrer alle LokalMED til at have fokus på opfølgning på alle vold, trusler og magtanvendelser. Der er tidligere fremsendt fremgangsmåde ved opfølgning på vold, trusler og magtanvendelser i U&L. Vejledningen vedlægges.

Alle arbejdspladser skal ligeledes sikre, at forebyggelse af risiko for vold i forbindelse med arbejdet med elever med kendt voldelig adfærd imødegås.

Inspiration til at arbejde med forebyggelse af vold og trusler kan ses på:

Arbejdstilsynets hjemmeside: <https://at.dk/arbejds miljoeproblemer/psykisk-arbejds miljo/vold-og-trusler/>

Et sundt arbejdsliv: <https://www.etsundtarbejdsliv.dk/>

Vold som udtryksform: <https://voldsomudtryksform.dk/>

På sidstnævnte sider kan man abonnere på nyhedsbreve om forebyggelse af vold og trusler.

Besøg af Arbejdstilsynet

Hvis Arbejdstilsynet kommer på anmeldt eller uanmeldt besøg kan arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen deltage i tilsynsbesøget for at give rådgivning undervejs i hele processen. Kontakt Lene så hurtigt som muligt, hvis hjælp ønskes på telefon 2464 0748 eller lepch@vejle.dk

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter forebyggelse og håndtering af vold og trusler i Uddannelse & Læring.

Beslutning

Punktet drøftet. Enighed om at punktet er gennemgået tidligere og der er udarbejdet handleplaner i U&L for området.
Punktet drøftet. Enighed om at punktet er gennemgået tidligere og der er udarbejdet handleplaner i U&L for området.

Bilag

opfølgning procesbeskrivelse grafisk rev 060220 - forebyggelse og opfølgning af vold, trusler og mag

Fra FagMED til LokalMED september 2020 - Forebyggelse og opfølgning af vold, trusler og magtanvendel

Punkt 43: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-7-20

Resume

LokalMED gennemgår bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring.

Sagsfremstilling

Til orientering gøres opmærksom på, at tallene er trukket som "FLIS" -tal. Det betyder, at tallene kan sammenlignes med Vejle Kommunes måltal. Det betyder, at det kun er sygefravær for ordinært ansatte og ikke sygefravær med §56

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter sygefraværet.

Beslutning

Beslutning

Kim gennemgik punktet. Han forklarede forskellen på tidligere statistikker og som de ser ud nu. Hvad er det for grupper der tælles med og hvad tælles ikke med.

Generelt ser vi faldende kurver både for os selv og for organisationen som helhed.

Opmærksomhedspunkt i forhold til langtidssygefravær. Det har betydning ikke blot for den sygemeldte, men også for de kolleger der løfter opgaver for den sygemeldte over en længere periode. Mere fokus på hvilke opgaver der skal udføres og hvordan, ved kollegas sygefravær.

Glædeligt at sygefraværet er lavt i vores afdelinger. Vi skal selvfølgelig trods faldende sygefravær fortsat have fokus på området.

Kim gennemgik punktet. Han forklarede forskellen på tidligere statistikker og som de ser ud nu. Hvad er det for grupper der tælles med og hvad tælles ikke med.

Generelt ser vi faldende kurver både for os selv og for organisationen som helhed.

Opmærksomhedspunkt i forhold til langtidssygefravær. Det har betydning ikke blot for den sygemeldte, men også for de kolleger der løfter opgaver for den sygemeldte over en længere periode. Mere fokus på hvilke opgaver der skal udføres og hvordan, ved kollegas sygefravær.

Glædeligt at sygefraværet er lavt i vores afdelinger. Vi skal selvfølgelig trods faldende sygefravær fortsat have fokus på området.

Bilag

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl okt 2020 flis - bilag 9. december 2020

sygefravær pæd og lær inkl okt 2020 flis - bilag 9. december 2020

sygefravær sekretariat og plan inkl okt 2020 flis - bilag 9. december 2020

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl okt 2020 flis - bilag 9 . december 2020

hele uogl inkl okt 2020 FLIS nn - bilag 9. december 2020

Punkt 44: Drøftelse af principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsring

17.00.00-A00-9-20

Sagsfremstilling

I Uddannelse & Læring arbejder vi i professionelle læringsfællesskaber og andre læringsfællesskaber på tværs af skoler, institutioner og forvaltning. Grundlaget for at lykkes er et tæt og professionelt samarbejde om kerneopgaven, hvor vi på fleksibelvis står til rådighed for kolleger, skoler og institutioner. Derfor er fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen udgangspunktet for vores hverdag. Med henblik på fleksibilitet og med afsæt i kerneopgaven kan der være situationer, hvor hjemmearbejde er en mulighed.

Erfaringerne fra forårets med nedlukningen grundet Corona, Vejle Kommunes nye delpolitik om tilstedeværelse (se medsendte bilag), et ønske fra LokalMED samt ønsket om en attraktiv arbejdsplads, et godt arbejdsmiljø og en professionel opgaveløsning gør, at vi med denne sag ønsker en drøftelse af rammerne for tilstedeværelse og hjemmearbejde. Hvornår er hjemmearbejde en mulighed og hvad kan hjemmearbejde begrundes i? hvordan planlægges og aftales hjemmearbejde? hvad betyder hjemmearbejde for ens tilgængelighed, hvordan sikres gennemsigtighed omkring hjemmearbejde?

Medarbejderne i Uddannelse & Læring har som udgangspunkt en gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen. Merarbejder kan i perioder være en forudsætning for løsningen og varetagelse af opgaver og indsatser. Imidlertid skal vi undgå opbygning af u hensigtsmæssig meget merarbejde og sikre at eventuel merarbejde kan afspadsres på en hensigtsmæssig måde under hensyntagen til medarbejderne og kerneopgaven. Med denne sag ønskes en drøftelse af håndtering af merarbejde og rammerne for afspadsring. Hvordan forholder vi os til merarbejde? Ønsker vi at det registreres? hvordan undgår vi opbygning af u hensigtsmæssig meget merarbejde? Hvornår og hvordan involveres ledelsen i mængden af merarbejde samt afvikling af afspadsring? hvad er rammerne for afvikling af afspadsring m.m.

Formanden indstiller,

at principper for hjemmearbejde, tilstedeværelse, merarbejde og afspadsring drøftes forud for udarbejdelse af retningslinjer.

Beslutning

Hjemmearbejde og tilstedeværelse:

Rammen er, at vi løser kerneopgaven uanset om det er på kontoret eller hjemmefra.

Medarbejderne føler, at vi følger delpolitikken og at det fungerer fint i praksis. Det aftales også med nærmeste leder i forhold til hjemmearbejde. Nogle opgaver giver rigtig god mening at løse hjemmefra bl.a. opgaver, der kræver fokus og ro. Muligheden for at holde teams møder er også rigtig god. Der er dog også et behov for at ses fysisk, i særdeleshed i forhold til det sociale element.

Fleksibilitet i forbindelse med hjemmearbejde. Hjemmearbejde beror også på gensidig tillid og loyalitet mellem leder og medarbejder. Det skal i den aktuelle situation være drøftet med nærmeste leder i forhold til egne opgaver og driften i afdelingen.

Gennemsigtighed omkring hjemmearbejde. Det skal tydeliggøres bl.a. i kalenderen og i disse Corona tider også i teams.

Merarbejde og afspadsring:

Hvornår defineres f.eks. en opgave som merarbejde. Det kan tolkes på forskellige måder, og afhænger også af hvilken overenskomst man er ansat på. Er man ansat på 37 timer eller på anden vis, f.eks. uden øvre arbejdstid.

Merarbejdere ligger typisk i de perioder, hvor man arbejder mere end 37 timer ugentligt bl.a. jf. opgaver fra vores individuelle årshjul. Nogle opgaver er derfor sæson bestemte.

Der skal være en gensidig forståelse af, at vi selv planlægger og tilrettelægger vores arbejde et langt stykke hen af vejen.

Som udgangspunkt er administrative medarbejdere – HK overenskomst – ansat på 37 timer ugentligt. Timer derudover er overarbejde som kan afspadsres.

Hvor mange timer må man spare op til afspadsring? Skal det præciseres hvor mange timer man må have stående? Der skal være en gensidig dialog med nærmeste leder om, hvordan og hvornår evt. afspadsring kan afvikles. Vi skal være tilgængelige i forhold til skolerne, så vi hele tiden kan udføre det vi er ansat til, nemlig vores kerneopgave.

Vi drøfter derfor løbende arbejdsbyrden og aftaler gennem dialog hvordan opgaverne kan løses og hvordan evt. afspadsring kan afvikles

Genoptagelse af sagen

Sagsfremstilling.

D. 29. oktober drøftede LokalMED principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsring.

LokalMED bidrog med input til principperne. Med afsæt i LokalMEDs bidrag er der nu udarbejdet forslag til principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsring. Forslag til principper er medsendt dagsordenen.

Indstilling

At principperne for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsring drøftes og godkendes.

Beslutning

Søren og Kim har udarbejdet retningslinjen, der er sendt ud sammen med dagsordenen.

Flex/afspadsring skal aftales med nærmeste leder – Hvordan skal det tolkes helt præcist. Er det en ”spørge om lov” aftale, eller er det orientering til nærmeste leder.

Det skal forstå som en almindelig dialog og at man finder ud af det sammen.

Retningslinjen kommer med på et fællesmøde, så alle har mulighed for at se den og forholde sig til den.

Bilag

Delpolitik for tilstedeværelse

Punkt 45: Eventuelt

81.38.05-P35-7-20

Resume

Næste møde holdes 20. januar 2021.

Sagsfremstilling

Følgende punkter ønskes drøftet:

- Indretning på gangen, herunder støjdempen de tiltag.
- Information vedr. sygdom.
- Information vedr. dagsorden på fællesmøder.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Punktet drøftet under punkt 40.

Ydermere blev det besluttet, at når der sendes mail ud om punkter til dagsordenen så skal det sendes til alle i U&L. Det skal fremgå, at hvis man har noget man ønsker drøftet og få på dagsordenen, så henvender man sig til sin LokalMED repræsentant. Denne bringer så punktet videre til sekretæren.