

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

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

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. juni 2020.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
En tak for Covid19 indsatsen.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 24: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. juni 2020

81.38.05-P35-7-20

Resume

LokalMED konstitueres efter nyvalg i juni 2020. Herefter godkendelse af dagsorden til dagens møde og referatet fra den 15. juni 2020.

Formanden indstiller,

at referatet og dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Dagsorden og referat blev godkendt.

Bilag

Referat fra LokalMED 15. juni 2020

Punkt 25: 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 bød velkommen særligt til Charlotte som er ny i LokalMED fordi Jytte er trådt ud. Søren deltager i dag, vil fremadrettet deltage ved relevante punkter.

Kim orienterede om budgettet. Som det ser ud nu, står Børne og Ungeforvaltningen over for en række udfordringer. Det er dog alt for tidligt at sige noget om eventuelle konsekvenser.

½års regnskab i BFU, viser et merforbrug på 27 mio. 22 mio. grundet Corona, der forventes yderligere forbrug på 12 mio. til corona i det resterende år. De sidste 5 mio. skyldes overforbrug i Familie & forebyggelse, når en ekstra bevilling på 18 mio. kr. er indregnet.

Der er udarbejdet sparekatalog med henblik på at løse udfordringerne i Familie& Forebyggelse. Sparrekataloget involvere både Familie- og Forebyggelse og hele Børn& Unge, hvori der indgår 1% besparelse i U&L. Hvorvidt sparrekataloget kommer i spil afhænger af mange ting, fx budgetlægning, refusion af coronaudgifter m.m.

FagMED har drøftet arbejdsmiljø og sygefravær. Sygefraværet er generelt faldet i VK.

Der er lavet corona evalueringer, den fra HovedMED er mest relevant for os. HovedMed har udgivet delpolitik om ny tilstedeværelse – om hjemme arbejde.

Punkt 26: Nyt fra arbejdsmiljø

81.38.05-P35-7-20

Resume

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

Sagsfremstilling

- Indkaldelse til valg af AMR d. 30. oktober 2020.
- Gennemgang af den seneste rundering i U&L den 12. august 2020. Hvor vi havde fokus på det fysiske arbejdsmiljø samt Corona-relateret arbejdsmiljø.
- Erfaringer fra Coronaperioden.
LokalMED besluttede på mødet den 15. juni 2020 at drøfte tiden efter Corona. Drøftelsen kunne indeholde følgende:
 - Hvad har der været af udfordringer i Coronatiden, og hvad har vi lært ?
 - Kan vi bruge noget af læringen i den måde vi skal arbejde på fremadrettet ?.
- Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af muligheden for en plan fremadrettet i en tid med CORONA:
 - Hvad og hvordan gør vi i forhold til en evt. ny CORONA krise.
 - Hjemmearbejdsplads – fysisk.
 - Opgavefordeling - dobbelt opgavemængde.
 - Vikar på skolerne – egne opgaver og kvaliteten.
 - Holde den ”gode tone” så alle føler sig godt tilpas med situationen.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

Beslutning

Valg af ny arbejdsmiljø rep. 30/10. Opstillingsliste bliver hængt op på oplagstavlen i U&L 14 dage inden, så der er mulighed for at stille op til valg. AMR er valgt for perioden 1/1 2021 – 31/7 2024.

Der har været rundering på det fysiske arbejdsmiljø. Det ser godt ud og der er ikke mange udfordringer. Det opleves, at der er mere fokus på arbejdsmiljø, Eks. Besked til Birgit ved udskiftning af inventar.

Der var under rundering obs. på corona, f.eks. mundbind (ikke anbefalet iflg. Sundhedsstyrelsen) – team møder – hjemme arbejde – arbejdsopgaver – vikar arbejde – aflysning af sociale møder (fredags briefing)

Teamsmøder nævnes som en coronaerfaring, som er værd at holde fast i, i de situationer hvor det giver mening.

Derefter fremhæves vigtigheden af sociale events, som er lukket ned pt. pga. corona og om det er muligt at arrangere corona-tilpassede sociale tiltag.

LokalMED foreslog at gennemføre forsøg med fredagsbriefing som Walk n’ Talk hver fredag kl 9:30. Vi starter allerede d. 11. september.

Ledelsen blev opfordret til at være mere proaktive i forhold til, at sikre værnemidler og udstyr i en periode med corona. Konkret blev der nævnt mundbind samt headset til brug ved virtuelle møder, så medarbejderne ikke skal spørge om dette. Ledelsen opfordrede til dialog om sådanne behov ellers kan vi let overse noget. Det er vigtigt, at få det sagt, hvis man mangler noget, så vi evt. kan få det bestilt.

Ledelsen oplyser, at der i relation til corona tilstræbes at handle efter sundhedsmyndighedernes retningslinjer, ikke under og ikke over. Dette gælder både i forhold til skolevæsenet generelt og i forhold til Uddannelse & Læring i forvaltningen. Det er den tilgang, som bliver kommunikeret fra HR og direktionen. Men er nogen utrygge er det vigtigt, at vi får snakket om det.

Medarbejdersiden udtaler, at der er forskellighed omkring måden at håndtere sundhedsmyndighedernes retningslinjer på, på tværs af afdelinger fx udlevere HR mundbind til elever og elevansvarlige.

Medarbejdersiden lægger op til at lederne drøfter opgaveprioriteringen, med den enkelte medarbejder, hvis vi igen skal ud som vikarer.

Medarbejdere giver udtryk for situationer med ubehag ved kommunikationsformen. Kommunikationsformen har både været tilstede før og efter Corona, men har været mere fremtrædende under corona. Kommunikationsformen giver

utryghed og mistillid til, at man kan gå til ledelsen. Ledelsen var opmærksom på, at der under Corona havde været drøftelser, hvor man havde set forskelligt på opgaveløsningen og prioriteringerne mellem forvaltningsopgaver og vikaropgaver. Hvor der efter drøftelserne blev truffet beslutning om, at vikaropgaver skulle prioriteres højere end forvaltningsopgaverne. Under Corona blev der forsøgt at skabe fleksibilitet ved at nogle få medarbejdere blev helt udeladt af vikardækningen grundet forvaltningsmæssige opgaver eller hensyn til helbred. Andre skulle være ude som vikar 2-3 dage pr. uge - gerne mere, såfremt forvaltningsopgaverne tillod det.

Ledelsen udtrykte overraskelse over, at der blev oplevet en generel dårlig tone, men er indstillet på, at vi skal få det foldet mere ud. Der lægges op til, generelt at holde den gode tone i pressede situationer, samtidig med at medarbejdere opfordres til at melde tilbage, hvis der i situationer opleves en dårlig tone. Man kan evt. inddrage sin arbejdsmiljørepræsentant som bisidder, hvis man ønsker det.

Pt. opleves manglende tillid og afstand til ledelsen. Måske ligger en del af problematikken i sproget. Det kommunikeres ofte, at ledelsen har måske kunne der bruges navne i stedet, således der ikke opleves en for stor opdeling imellem ledelse og medarbejder.

Vi skal passe på, at vi ikke får en opdelt kultur i ledere og medarbejdere.

Punkt genoptages på næste møde i lokalMED, hvor vi også skal have den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 27: En tak for Covid19 indsatsen

81.38.05-P35-7-20

Resume

Økonomiudvalget, HovedMED samt projekt Faglig Stolthed har bevilliget i alt 1.0 mio. kr. til medarbejderne i Vejle Kommune som tak for Covid19 indsatsen. Det betyder, at alle arbejdspladser modtager 100 kr. pr. ansat, som skal bruges til lokale fejring. LokalMED drøfter hvad Uddannelse & Læring skal anvende beløbet til. Se vedhæftede brev fra, borgmester, kommunaldirektør samt HovedMEDs formand.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter hvad de skal anvende de 100 kr. pr. medarbejder til.

Beslutning

Udsat til næste møde.

Udsat til næste møde.

Bilag

Tak for covid19 indsatsen

Punkt 28: 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
 - Fornyelse - 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.
 - Fornyelse 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 Arbejds miljøkonferencen 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

Arbejds miljøgruppen 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 arbejds pres henover vinteren 2019-2020. Det vil sige, at arbejds miljøgruppen foreslår, at arbejds miljøarbejdet 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 arbejds miljøgruppen 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 arbejds miljøgruppens og LokalMEDs arbejde i skoleåret 2020-21.

Formanden indstiller,

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

At LokalMED drøfter samarbejdsform og mødeintervaller i LokalMED.

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

Beslutning

Udsættes.

Sagen udsat til næste møde.

Bilag

Arbejds miljøberetning 2019

Punkt 29: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-7-20

Resume

LokalMED gennemgår bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter sygefraværet.

Beslutning

Sagen udsættes til næste møde.

Bilag

sygefravær pæd og lær inkl juli 2020 - bilag til 9. september 2020

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl juli 2020 - bilag til 9. september 2020

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl juli 2020 - bilag til 9. september 2020

sygefravær sekretariat og plan inkl juli 2020 - bilag til 9. september 2020

hele uogl inkl juli 2020 alle medarbejdere nn - bilag til 9. september 2020

Punkt 30: Eventuelt

81.38.05-P35-7-20

Resume

Næste møde holdes 28. oktober 2020.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Julefrokost i afdelingen, datoen bibeholdes indtil videre. Den kan eventuelt holdes andet sted end PLC.
Charlotte tjekker om hendes MED-uddannelse skal opdateres.

Julefrokost i afdelingen, datoen bibeholdes indtil videre. Den kan eventuelt holdes andet sted end PLC.
Charlotte tjekker om hendes MED-uddannelse skal opdateres.