

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 18-11-2020**

**Mødedato** Onsdag d. 18. november 2020 kl. 09:30

**Mødested** Online møde over Teams

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer af FagMED.....	5
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020. Kl. 9.45.....	6
Corona-retningslinjer. Kl. 10.15.....	7
Drøftelse af Corona inspirationskatalog. Kl. 10.35.....	9
Pause. Kl. 11.05.....	10
Delpolitik om ny tilstedeværelse. Kl. 11.20.....	11
Trivselsmåling 2021. Kl. 11.35.....	12
Ekstern audit efterår 2020. Kl. 12.00.....	14
Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. K. 11.50.....	16
Fra FagMED til LokalMED. Kl. 12.15.....	17
Orientering til og fra HovedMED.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 76: Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 77: Godkendelse af referat.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 78: Orientering fra formand og medlemmer af FagMED.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Formand og medlemmer af FagMED orienterer om aktuelle emner.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen drøftes.

### **Beslutning**

Sekretær for FagMED, Lene Palmer Christensen, orienterede om, at der skal være valg af arbejdsmiljørepræsentanter til FagMED den 25. november 2020 kl. 13-14. Pga. corona afholdes valgmødet virtuelt. Hemmelig afstemning mellem kandidater kan efterfølgende foretages vha. et spørgeskemasystem (SurveyXact), hvis deltagerne i mødet ønsker det.

# **Punkt 79: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020. Kl. 9.45.**

81.00.00-K07-1-20

## **Resume**

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

## **Sagsfremstilling**

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men er startet igen fra august 2020.

## **Sagens videre forløb**

Skal drøftes i Økonomiudvalget og besluttes i Byrådet.

## **Formanden indstiller,**

at der gennemføres strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.

## **Beslutning**

De centrale temaer i redegørelsen relaterer sig til corona og den måde, det har påvirket arbejdet i Vejle Kommune. På mødet blev sygefravær og centrale sygefraværsmåltal drøftet.

I foråret blev arbejdet med måltal for sygefravær suspenderet pga. coronapandemien. I august blev arbejdet vedr. måltal genoptaget. FagMED kommenterer, at det kan virke som modsatrettede udmeldinger fra Vejle Kommune: man bliver opfordret til at blive hjemme og blive testet for corona ved selv svage symptomer på corona, samtidig med at vi skal reducere i sygefraværet. Der er en oplevelse af, at det kan være svært at nå måltallet nogle steder.

Vi kan forstå og forklare udviklingen i sygefraværet i sammenhæng med coronasituationen og må ikke udelukkende stille efter et lavt sygefravær.

Der blev opfordret til, at HovedMED drøfter måltal i sammenhæng med corona samt sundhed i forhold til et lavt sygefravær.

I redegørelsen på siderne 43 og 44 kan man se fordeling af ulykkestyper i 2019. En tredjedel af arbejdsulykkerne relaterer sig til vold og trusler. Redegørelsen giver også oversigt over henvisninger til psykologisk rådgivning og krisehjælp.

I U&L har vi særligt fokus på vold og trusler samt opfølgning af hændelserne for på den måde at sikre omsorg for medarbejderne, analyse af hændelser med henblik på forebyggelse af vold og trusler.

## **Bilag**

Endelig HR-redegørelsen 2020

Oplæg HovedMED - HR-redegørelsen 2020 - Thrine Nørgaard

## **Punkt 80: Corona-retningslinjer. Kl. 10.15.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Corona-pandemien har været i Danmark siden marts måned og påvirker skolevæsnet i Vejle Kommune på flere måder. I Vejle Kommune følger vi de retningslinjer, der udsendes fra sundhedsmyndighederne samt fra Børne – og undervisningsministeriet. På Børne – og undervisningsministeriets hjemmeside findes information til dag- og uddannelsesinstitutioner samt spørgsmål og svar om håndtering af Corona og Covid-19: <https://www.uvm.dk/aktuelt/i-fokus/information-til-uddannelsesinstitutioner-om-coronavirus-covid-19>

På mødet drøftes de retningslinjer for grundskoler samt ungdoms- og voksenuddannelser, som vi følger samt TR og AMRs rolle i håndtering af Corona på arbejdspladserne.

Retningslinjerne er vedlagt som bilag.

### **Formanden indstiller,**

at retningslinjerne samt AMR og TRs rolle drøftes.

### **Beslutning**

Børne- og Undervisningsministeriet har udsendt retningslinjer for, hvordan skoler skal forholde sig, både hvad angår skoletiden og SFO-tiden. Vi skal så vidt muligt følge retningslinjerne 1-1, men skolerne kan ikke arbejde helt ens.

I forhold til rengøringsstandarder lever vi op til retningslinjerne, og bruger fortsat ekstra midler til rengøring. Der er ikke samme rengøringsniveau som i foråret, men fortsat er det højere end under normale omstændigheder. Ved eventuel mangelfuld rengøring efter retningslinjerne, skal der gives besked til rengøringscontrollerne. Det kan også være relevant at gøre opmærksom i forvaltningen.

Medarbejderne må bruge visir på arbejde, hvis man ønsker det.

I Vejle Kommune stiller vi visir til rådighed for dem, der ønsker det.

Mange medarbejdere bliver sendt hjem, mens de venter på at blive testet og på testsvar. Nogle medarbejdere vil i et vist omfang kunne arbejde hjemmefra, fx 30 - 60 % af arbejdstiden. Der rettes henvendelse til Koncern HR, om der kan gives lønrefusion for den del af arbejdstiden, man ikke kan arbejde.

Efter mødet var flg. svar fra Britt Zabel, Koncern HR:

En medarbejder som bliver sendt hjem i selvisolering, fordi vedkommende er nær kontakt til en konstateret smittet eller som led i screening og skal testes, skal indberettes i KMD som tjenestefrihed med løn og årsagskoden Covid-19 karantæne, hvor arbejdspladsen får refusion indtil første testsvar.

Såfremt medarbejderen i et mindre omfang kan arbejde hjemmefra, fx ved deltagelse i møder, skriftligt arbejde, fjernundervisning eller lignende, så skal der indberettes "Covid-19 karantæne" for de timer, hvor medarbejderen ikke kan arbejde hjemme, og arbejdspladsen vil kun få refusion for de timer, som medarbejderen ikke kan udføre arbejdet hjemmefra.

Husk i disse tilfælde at gøre LØN/VIRK opmærksom herpå ved en mail til [virk@vejle.dk](mailto:virk@vejle.dk).

Hvis medarbejderen er en person i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med Covid-19, og er hjemsendt efter en lægelig vurdering, så er det vigtigt, at vedkommende ikke arbejder hjemmefra, da retten til refusion er betinget af, at medarbejderen er fuldstændig fritaget for arbejdsforpligtelsen.

Arbejdstilsynet anbefaler, at man inddrager medarbejderne i håndtering af corona. Anbefalingerne kan læses på Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside: <https://www.godtpsyiskarbejdsmiljo.dk/arbejdsmiljoarbejdet/arbejdsmiljoe-paa-uddannelsesinstitutioner-i-corona-tider/medarbejderne-skal-med-i-haandteringen-af-covid-19>.

Svar på spørgsmål om retningslinjer på skoler og i SFO'er er at finde i retningslinjerne fra Børne- og Undervisningsministeriet, som er vedlagt som bilag til sagen.

FagMED opfordrer til, at LokalMED og TRIOgrupperne øger samarbejdet om arbejdsmiljøet i en tid med corona og har en dialog om, hvordan retningslinjerne konkret udmøntes efter lokale forhold. Retningslinjerne fra Børne- og Undervisningsministeriet samt ovennævnte anbefalinger fra Arbejdstilsynet kan bruges til det.

### **Bilag**



## **Punkt 81: Drøftelse af Corona inspirationskatalog. Kl. 10.35.**

81.38.00-P35-9-20

### **Resume**

I Børn- & Unge er der taget initiativ til udarbejdelse af et inspirationskatalog som sætter fokus på, hvad der er relevant at drøfte når man driver skole i en coronatid. Inspirationskataloget er som navnet angiver, til inspiration og den enkelte skole kan anvende netop den inspiration fra kataloget som er særlig inspirerende for dem. Med denne sag lægges op til en drøftelse af inspirationskatalogets indhold samt måder at anvende det på lokalt. Der lægges op til at FagMED sende kataloget videre til drøftelse i LokalMED på skoler og institutionerne.

### **Sagsfremstilling**

Jf. sag i FagMED d. 27. august har B&U lavet en Coronaevaluering, som har til sigte at give inspiration til gode måder at drive skole på i en tid med Corona. På mødet i august gav FagMED input til inspirationskatalogets indhold. Formålet med den nuværende sag er en drøftelse af inspirationskatalogets indhold samt anvendelsesmuligheder.

Inspirationskataloget inddelt i 4 temaer

- teknologi
- Organisering
- Udeliv
- Hygiejne

Under hvert spor er der nogle konkrete forslag til, hvad skolen/institutionen kan drøfte.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter inspirationskataloget samt dets anvendelse

at FagMED videre sender inspirationskataloget til drøftelse i LokalMED på skoler og institutioner.

### **Beslutning**

Erfaringer fra forårets nedlukning, fjernundervisning og hjemmearbejde er blevet samlet op og evalueret. Erfaringerne er beskrevet i inspirationskataloget, der er vedlagt sagen.

FagMED gør opmærksom på at inspirationskataloget bærer præg af forårets situation, og at vi ikke kan det samme nu.

Fra FagMED lægges op til, at man lokalt drøfter inspirationskataloget med fokus på, hvad der kan bruges på arbejdspladsen i den nuværende situation. Der opfordres også til at bruge hjemmesiden <https://aabenskole.vejle.dk/>, hvor der er inspiration til undervisningsforløb og metoder. Her bliver også henvist til inspiration fra EMU, Børne- og Undervisningsministeriets læringsportal.

Inspirationskataloget sendes til LokalMED med opfordring til, at formandskabet drøfter, på hvilken måde kataloget kan anvendes på skolen.

### **Bilag**

Inspirationskatalog Corona PDF

## **Punkt 82: Pause. Kl. 11.05.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

PAUSE

**Formanden indstiller,**

at

### **Beslutning**

Pause.

## **Punkt 83: Delpolitik om ny tilstedeværelse. Kl. 11.20.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Direktionen har 26. juni 2020 anmodet HovedMED om, i forlængelse af evaluering af Corona, at nedsætte en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til en delpolitik for at arbejde hjemmefra. Arbejdsgruppens udkast til "Delpolitik om ny tilstedeværelse" er drøftet og godkendt af HovedMED. Udkastet er drøftet på Direktionens møde 5. august 2020.

Delpolitikken skal danne rammen for lokale MEDdrøftelser på de enkelte fagområder. Delpolitikken angiver nogle forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at stille videre rammer for at arbejde hjemmefra til rådighed for ansatte, der løser opgaver, hvor det at arbejde hjemmefra i dage eller timer giver mening i forhold til opgaven. Da dette er meget forskelligt på tværs af fagområder, lægges der op til lokale drøftelser, på enten Fag- eller LokalMEDniveau. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde (4.87) indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet giver mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder i fælles interesse kan aftale, at kommunalt ansatte - på frivillig basis og på baggrund af en lokal aftale herom - kan arbejde hjemme med opgaver, der traditionelt varetages på den normale arbejdsplads. Ved anvendelse af Rammeaftalen lægges det at arbejde hjemmefra i mere faste rammer og forudsætter både en aftale med de faglige organisationer, samt afhængig af omfang og en APV på hjemmearbejdspladsen. Det er vurderingen, at dette vil være undtagelsen, men kan være en fin mulighed, hvis der rekrutteres en ansat med særlige kompetencer, der har bopæl langt væk.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter delpolitikken og sender videre til drøftelse om konkret implementering i LokalMED.

### **Beslutning**

Den nye delpolitik om ny tilstedeværelse giver anledning til at drøfte tilrettelæggelse af arbejdet, hvor man kombinerer arbejde på arbejdspladsen og at arbejde hjemmefra.

FagMED opfordrer til, at der er dialog på arbejdspladserne, om hvad kan lade sig gøre i relation til at arbejde hjemmefra. Der er FagMEDs opfattelse, at det i nogle tilfælde kan være gavnligt for opgaveløsningen, at man kan arbejde hjemmefra.

FagMED sender delpolitikken til LokalMED til drøftelse lokalt.

### **Bilag**

Delpolitik ny tilstedeværelse

## **Punkt 84: Trivselsmåling 2021. Kl. 11.35.**

81.38.00-P35-9-20

### **Resume**

Der orienteres om seneste nyt vedr. trivselsmålingen i Vejle Kommune i 2021.

### **Sagsfremstilling**

Trivselsmålingen gennemføres efter samme koncept som i 2021. Trivselsmålingen er en temperaturmåling, hvor rapporten ikke kan stå alene. Trivselsmålingen er først gennemført når der har været dialog og processer på baggrund af besvarelserne på arbejdspladsen. Efterfølgende skal LokalMED og/eller TRIOgrupperne udarbejde handlingsplaner på baggrund af de vigtigste temaer.

Spørgerammen er den samme som sidst, dog er det tilføjet spørgsmål om

- Krænkende handlinger/seksuel chikane
- Covid-19

Det forventes at målingen kan gennemføres i SafetyNet.

Målsætning i Vejle Kommune er 80 % besvarelse på alle arbejdspladser.

Tidsplan for trivselsmålingen:

29. oktober 2020: Fælles opvarmning før Trivselsmålingen på TRIO-konferencen

November og december 2020: medarbejdere, TRIO og LokalMED forbereder sig på trivselsmålingen

13. januar 2021: Elektronisk spørgeskema sendes ud.

27. januar 2021: Sidste frist for besvarelse af spørgeskemaet

Uge 8 2021: direktion, chefer og HovedMED præsenteres for resultaterne

26. februar 2021: lokale ledere modtager rapport

1. marts 2021: FagMED U&L inviterer til temamøde for TRIOgrupperne bl.a. om trivselsmålingens resultater

Forår 2021: Resultater drøftes på arbejdspladserne og LokalMED/TRIO laver handlingsplaner på prioriterede problemstillinger.

To-do-liste til brug for LokalMED/TRIO er vedlagt som bilag. Koncern HR har desuden udarbejdet forslag til refleksions spørgsmål for LokalMED/TRIO som kan anvendes forud for Trivselsmålingen i 2021. Liste med spørgsmål er ligeledes vedlagt som bilag.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter forberedelse af Trivselsmålingen 2021.

### **Beslutning**

Spørgeramme og svarmuligheder er de samme som ved Trivselsmålingen i 2018. Spørgsmål der relaterer sig til mobning, krænkelser og uønsket seksuel opmærksom er blevet præciseret.

Det har været særligt fokus på seksisme og uønsket seksuel opmærksom i Direktionen og Toplederforum. Alle TR og AMR er desuden inviteret til deltagelse i et webinar om emnet den 11. december 2020.

Der var et ønske fra FagMED om at 7-trinsskalaen evalueres i HovedMED efter dette forløb.

FagMED drøftede desuden problematikken om, hvilken leder man svarer op imod. Det er den formelle organisationsopbygning i Vejle Kommunes systemer, der afgør det. Alle skoler er blevet bedt om at vurdere, om man har den mest hensigtsmæssige organisering, når alt tages i betragtning.

Der opfordres til, at LokalMED og TRIOgrupperne drøfter, hvordan vi kan få så mange som muligt til at svare på spørgeskemaet.

Både medarbejdere og ledere kan dagligt italesætte, at spørgeskemaet skal besvaret.

Der kan være konkurrencer indbyrdes mellem skoler.

Det undersøges om man lokalt og centralt kan følge med i aktuelle svarprocenter. På næste FagMED drøftes metoder til få høje svarprocenter.

Orientering om Trivselsmålingen 2021, tidsplan og refleksionsspørgsmål fremsendes til drøftelse i LokalMED.

### **Bilag**

to-do-liste

Spørgsmål til AMG og TRIO

Trivselsmåling 21 præsentation fagmed 18 nov 2020

## **Punkt 85: Ekstern audit efterår 2020. Kl. 12.00.**

81.38.00-P35-9-20

### **Resume**

Der orienteres om resultater af ekstern audit i efteråret 2020.

### **Sagsfremstilling**

I oktober blev der gennemført ekstern audit på de enheder i Vejle Kommune, der er arbejdsmiljøcertificeret. I U&L blev følgende enheder udtaget til audit:

- CSV
- Kollerup Skole
- Landsbyordningen Engum
- Smidstrup Skærup Skole
- Vinding Skole
- Chef for Uddannelse & Læring, Ulla Riisbjerg Thomsen

Det er besluttet, at Vejle Kommunes certificerede enheder skal overgå til en ny arbejdsmiljøstandard: ISO 45001. Derfor fik vi 2 afvigelser, som skal løses centralt.

1. Uddannelse og Læring har endnu ikke fastlagt de væsentligste interne og eksterne forhold med relevans for arbejdsmiljø. Tilsvarende er de væsentligste krav fra interessenter ikke vurderet. Forud for udstedelse af certifikat i henhold til ISO 45001 skal ovenstående fastlægges, så rammen for ledelsessystemet afgrænses.
2. Arbejdsmiljøledelsessystemet for Uddannelse og Læring skal sikre et dokumenteret overblik over de nødvendige forebyggende processer og handlinger (risikostyring), som er nødvendige for at:
  - Håndtere væsentlige risici og muligheder.
  - Leve op til lovkrav og andre relevante krav.
  - Forberede og reagere på nødsituationer

Ledelsessystemet indeholder ikke overblik over sammenhængen mellem de væsentlige arbejdsmiljøforhold, risici/muligheder og den nødvendige risikostyring.

Derudover blev der kun givet én afvigelse til U&Ls arbejdspladser:

Skolen skal sikre, at alle lovpligtige eftersyn gennemføres og dokumenteres. Skolens gymnastiksal er forsynet med bl.a. klatretøve og bomme, som hænger ned fra loftet. Den tilgængelige dokumentation for eftersyn var ikke opdateret. Det skal derfor sikres, at eftersyn gennemføres, og dokumentation for resultatet af eftersynet registreres og bevares.

Rapport fra ekstern audit samt liste over afvigelser, forbedringsforslag samt rosværdige tiltag (List of findings) er vedlagt. Dokumenterne er ligeledes sendt til LokalMED den 2. november 2020 med opfordring til at sikre, at der ikke er tilsvarende forhold på deres arbejdsplads, både hvad angår afvigelser og bemærkninger.

### **Formanden indstiller,**

at resultater af ekstern audit drøftes.

### **Beslutning**

I rapporten fra certificeringsorganet kan man se, at der er mental træthed på arbejdspladserne. Ved det afsluttende møde og i rapporten blev der desuden givet ros for U&Ls måde at arbejde med opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse.

FagMED følger op på dette med en drøftelse af mental træthed og mental sundhed samt strategier for drift i corona-tiden på næste møde.

FagMED opfordrer til, at HovedMED ligeledes drøfter, hvordan man kan arbejde med den mentale sundhed i en tid med mange restriktioner.

## **Bilag**

ekstern auditrapport efterår 2020

List of findings ekstern audit efterår 2020

## **Punkt 86: Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. K. 11.50.**

81.38.00-P35-9-20

### **Resume**

1. november 2020 er en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø trådt i kraft. Bekendtgørelsen samler de regler i arbejdsmiljølovgivningen, der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen indeholder ikke nye krav til virksomhederne, men den bidrager til at give et overblik over de mest relevante regler om psykiske arbejdsmiljø.

### **Sagsfremstilling**

1. november 2020 er en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø trådt i kraft. Bekendtgørelsen samler de regler der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmarkedets parter bakker op om bekendtgørelsen.

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø samler de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø, så det fremover er lettere for virksomhederne at orientere sig i de relevante pligter på området og igangsætte et systematisk og målrettet arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Bekendtgørelsen beskriver særlige bestemmelser vedr. enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, såsom:

- stor arbejdsmængde og tidspres
- uklare og modstridende krav i arbejdet
- høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- krænkende handlinger, herunder mobning og chikane
- arbejdsrelateret vold, i og uden for arbejdspladsen og arbejdstiden.

Samtidigt synliggør bekendtgørelsen Arbejdstilsynets gældende praksis i forhold til problemer med fx stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker eller arbejdsrelateret vold. Den præciserer med andre ord, hvilke påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø Arbejdstilsynet typisk træffer afgørelser om.

Bekendtgørelsen indeholder ikke nye krav til virksomhederne, men den bidrager til at give et overblik over de mest relevante regler om psykiske arbejdsmiljø.

Bekendtgørelsen kan læses på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>.

### **Formanden indstiller,**

at bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø drøftes

### **Beslutning**

Bekendtgørelsen sidestiller det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø og beskriver de 5 risikofaktorer, som er nævnt i bekendtgørelsen og i sagsteksten.

Tre af bekendtgørelserne vil senere blive fulgt op af hver sin vejledning: stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker samt uklare og modstridende krav.

Det er vigtigt, at både arbejdsmiljøgrupperne og den enkelte medarbejder gør opmærksom på, hvis der er psykiske belastninger i forbindelse med arbejdet, både løbende og ved APV-kortlægning. SafetyNet kan anvendes til at registrere risici og problemer. Hvis oplysningerne i registreringen er personfølsomme kan der krydses af i et felt i SafetyNet, så det kun er lederen og medarbejderen selv, der har adgang til oplysningerne.

Bekendtgørelsen sendes fra FagMED til LokalMED til orientering.

## **Punkt 87: Fra FagMED til LokalMED. Kl. 12.15.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Beslutning**

Flg. temaer fremsendes fra FagMED til LokalMED til information og/eller drøftelse:

- Corona-retningslinjer fra Børne- og Undervisningsministeriet
- Arbejdstilsynets anbefalinger til arbejde med corona, her gengivet på Brancearbejdsmiljørådets hjemmeside: <https://www.godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/arbejdsmiljoarbejdet/arbejdsmiljoe-paa-uddannelsesinstitutioner-i-corona-tider/medarbejderne-skal-med-i-haandteringen-af-covid-19>
- Inspirationskatalog med opsamling af erfaringer fra corona-nedlukningen i foråret
- Delpolitik om ny tilstedeværelse
- Orientering om Trivselsmålingen i 2021
- Information om ny Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- Rapport fra ekstern audit (er fremsendt 2. november 2020)
- Lønrefusion i forbindelse med hjemsendelse til coronatest

## **Punkt 88: Orientering til og fra HovedMED.**

81.38.00-P35-9-20

### **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**

FagMED U&L opfordrer til, at HovedMED drøfter måltal i sammenhæng med corona, sundhed og sygefravær.

FagMED U&L opfordrer til, at HovedMED efter trivselsmålingens afvikling i 2021 evaluerer 7-trins skalaen.

FagMED U&L opfordrer til, at HovedMED drøfter, hvordan man kan arbejde med den mentale sundhed under corona-restriktioner.

## **Punkt 89: Eventuelt.**

81.38.00-P35-9-20

### **Sagsfremstilling**

Næste møde er den 17. december 2020.

Oversigt over sygefravær vedlægges dagsordenen. Sygefraværet er opgjort på samme måde som Måltal der er vedtaget i Vejle Kommune. Sygefraværet drøftes som punkt på dagsordenen ved næste møde.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold drøftes.

### **Beslutning**

Der har været forlydender om, at man kan anvende "damprenser", som en metode til at desinficere overflader mv. Det er ikke korrekt. Der skal gøres rent først.

### **Bilag**

sygefravær uogl faggrupper og forvaltningsgren inkl okt 2020 flis

sygefravær uogl måned for måned inkl okt 2020 flis