

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 15-06-2020**

**Mødedato** Mandag d. 15. juni 2020 kl. 13:30

**Mødested** Mødelokale 1317

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 6. maj 2020.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Drøftelse af ny MED aftale.....	6
Afholdelse af valg til LokalMED og AMR.....	9
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	10
Eventuelt.....	11

## **Punkt 17: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 6. maj 2020**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden den 15. juni og referat fra den 6. maj 2020.

### **Formanden indstiller,**

at referatet og dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

**Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.**

### **Bilag**

Referat fra den 6. maj 2020

## **Punkt 18: 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 om budgettet. Som det ser ud nu, står vi over for en række udfordringer. Det er dog alt for tidligt at sige noget om eventuelle konsekvenser.**

**Der er jf. demografien flere børn på daginstitutionsområdet, men færre på skoleområdet. Det betyder en økonomisk udfordring på ca. 14 mio. kr. i 2021**

**På familieområdet ligger der en budgetudfordring på 28 mio. kr. I alt beløber udfordringerne til ca. 42 mio. kr. i BFU. Men vi kan ikke sige noget om endnu, hvordan de økonomiske problemer kan løses, og om det kan få konsekvenser for U&L.**

Overordnet set har Vejle Kommune en sund økonomi og budgetudfordringen som følge af økonomi er jo udtryk for, at Vejle Kommune er i vækst.

## **Punkt 19: 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**

**Der er ikke noget nyt lige pt.**

**Birgit overvejer, om vi efter ferien skal have et punkt på dagsordenen omkring arbejdsmiljø efter Coronatiden.**

**Punktet kunne indeholde følgende til drøftelse:**

**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.**

**Punktet kommer med på dagsordenen den 9. september 2020.**

**Birgit er tilmeldt et kursus i ”ergonomi på kontoret” i morgen tirsdag i Billund.**

## **Punkt 20: Drøftelse af ny MED aftale**

81.38.05-P35-7-20

### **Sagsfremstilling**

I slutningen af februar blev den nye MEDaftale underskrevet af forhandlingsorganet. MED-aftalen udgør arbejdsgrundlaget for MED-systemet. Der ønskes en drøftelse af MED-aftalen i lokalMED. Der sættes særligt fokus på MED-aftalens værdier og LokalMEDs forpligtigelser. Med-aftalen er medsendt som bilag.

I slutningen af februar blev den nye MEDaftale underskrevet af forhandlingsorganet. MED-aftalen udgør arbejdsgrundlaget for MED-systemet. Der ønskes en drøftelse af MED-aftalen i lokalMED. Der sættes særligt fokus på MED-aftalens værdier og LokalMEDs forpligtigelser. Medaftalen er medsendt som bilag.

### **Formanden indstiller,**

at MEDaftalen drøftes.

### **Beslutning**

**LokalMED drøftede den nye MED aftale.**

### **Intentionen:**

Vores MED samarbejde bygger på viljen til at dele viden, lysten til aktivt at bidrage til en attraktiv arbejdsplads og en interesse og et fælles ansvar for det udviklende og sunde arbejdsmiljø.

Dialog, forskellige perspektiver og samarbejdet om kerneopgaven er i centrum i MED.

De personalepolitiske værdier er grundlaget for MED.

Vi ved, at MED kan mere, når det fungerer. MED skaber bæredygtige arbejdsfællesskaber.

**MED er tillidsskabende og effektivt. Samarbejdet er respektfuldt. I MED spiller vi hinanden gode.**

**Vi kan ikke være uenige i intention. MED kan mere når det fungerer. Der er en generel oplevelse af, at vi gerne vil MED udvalget. Det er nogle gode dialoger, der præger vores arbejde, og det samme er de tilbagemeldinger vi sender og signalerer ud til medarbejderne i U&L.**

**Der fornemmes en god stemning, og at det fungerer bedre og bedre. Vi tør sige tingene på en konstruktiv måde. Der kommer gode input i dialogerne. Vi er trygge i hinandens selskab, og vi tør sige det vi mener.**

### **De tillidsvalgtes rolle og samspillet mellem leder og tillidsvalgte m.fl.:**

I Vejle Kommune er alle tillidsvalgte en vigtig samarbejdspartner for ledelsen og arbejdspladserne.

De tillidsvalgte er en vigtig og essentiel aktør i MED systemet. De fungerer som medarbejdernes talerør, og de indgår både i det daglige arbejde og i arbejdspladsens strategiske udvikling.

Vi ønsker at give de tillidsvalgte vilkår, der gør det muligt for dem at udføre deres hverv. Tillidsvalgte skal derfor have mulighed for og har pligt til at tilegne sig den nødvendige information.

Der skal afsættes den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

**MED samarbejdet bygger på 3 grundlæggende værdier: Viden – Samspil – Ansvar.**

**Vi gør det meget godt, men vi kunne godt gøre mere opmærksom på os selv i forhold til kollegerne - vi kan bruges til mere.**

**Vi skal blive tydeligere på, at melde tilbage til kollegerne og trække vores beslutninger med ind på fællesmøderne.**

**Vi skal være meget opmærksomme på, at vi ved nyvalg får overdraget opgaven på en god måde. Der skal være en dialog omkring tidsforbruget i forhold til opgaven, så det ikke forhindrer nogen i at have lyst til at stille op til LokalMED.**

**Erfaringerne fra nuværende medlemmer er, at man faktisk skal bruge en del tid på at sætte sig ind i eventuelle punkter, hvis det skal være muligt at bidrage konstruktivt på møderne. Der er dog forskel på, hvor lang tid det tager at forberede sig. Det afhænger i sagens natur af opgavens karakter, og om man skal indhente tilbagemeldinger fra de kolleger man repræsenterer.**

### **Viden samspil og ansvar:**

Viden bygger på, at ledelse og tillidsvalgte har et fælles ansvar for tidligt at informere og inddrage hinanden og have et højt informationsniveau.

Samspil bygger på, at både ledelse og tillidsvalgte inddrager og udviser forståelse og nysgerrighed for hinandens perspektiver og vilkår.

Ansvar bygger på, at ledelse og tillidsvalgte sammen tager et ansvar for fælles beslutninger. Begge skal være med til at sikre en god dialog og atmosfære på arbejdspladsen, og så tidligt som muligt håndtere situationer, der vurderes at kunne udvikle sig.

**Lever vi op til værdierne i U&L. Er der nogle opmærksomheds punkter vi skal se nærmere på? Værdier er gode og dem kan man ikke være uenige i.**

**Det medfører et ansvar, at være en del af LokalMED, da det kræver, at man vil bruge tid på forberedelse og være aktivt deltagende i drøftelserne på møderne.**

**Det er vigtigt at skabe en god atmosfære, også selvom det kan være vanskelige emner, der skal drøftes.**

**Vi er inde i en god og positiv udvikling og det er selvfølgelig på baggrund af, at alle gerne vil opgaven. Vi respekterer hinandens holdninger, også selvom man ikke nødvendigvis er enig. Vi er forstående over for hinanden og nysgerrige på de andres holdninger.**

### **FagMED:**

FagMED fungerer som overordnede MEDudvalg for fagområderne og drøfter emner af tværgående generel betydning for medarbejdere på fagområdet, fx budgetlægningens betydning og arbejdsmiljøets risikofaktorer. Kerneopgaven er det centrale omdrejningspunkt.

På fagområdet har FagMED til opgave gensidigt at informere, drøfte og evt. udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele fagområdet.

FagMED skal følge arbejdsmiljøet og sygefraværet i fagområdet og iværksætte foranstaltninger, der er med til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i eget udvalg og HovedMEDs indsatser, fastlægger FagMED mål for det kommende års arbejdsmiljøindsatser.

FagMED spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre en MED organisation med en høj grad af relevant videndeling mellem de forskellige niveauer i MED strukturen.

**Vi har i LokalMED på baggrund af FagMED gennemgået bl.a. delpolitikker om vold og trusler og udarbejdet egne retningslinjer for afdelingen. Vi gennemgår sygefravær på hvert MED møde, og vi drøfter årligt arbejdsmiljøet og de indsatser vi arbejder med.**

**Vi følger op på de opgaver, der generes fra FagMED og udarbejder politikker o.l.**

**Der er bred enighed om, at vi i vores afdeling løfter opgaverne genereret via FagMED, og som vi som LokalMED er sat i verden for at løse.**

**Afslutningsvis var der enighed om, at det var fint med en gennemgang af noget af MED aftalen, da den er basis for vores arbejde i LokalMED.**

## **Bilag**

Godkendt og underskrevet MEDaftale 2020

## **Punkt 21: Afholdelse af valg til LokalMED og AMR**

81.38.05-P35-7-20

### **Sagsfremstilling**

Jf. MED-aftalen skulle der have været afholdt valg til LokalMED 1. april. Derfor skal vi have gennemført valg til LokalMED hurtigst muligt når vi har fået godkendt størrelsen vores LokalMED. I løbet af efteråret skal der også afholdes valg til AMR. Den kommende valgperiode for lokalMED løber frem til 1. januar 2023.

Jf. MEDaftalen skulle der have været afholdt valg til LokalMED 1. april. Derfor skal vi have gennemført valg til LokalMED hurtigst muligt når vi har fået godkendt størrelsen på vores LokalMED. I løbet af efteråret skal der også afholdes valg til AMR. Den kommende valgperiode for lokalMED løber frem til 1. januar 2023.

### **Formanden indstiller,**

at afholdelse af valg planlægges.

### **Beslutning**

**LokalMED har fået godkendt sammensætningen, således at LokalMED består af 1 ledelsesrepræsentant og 1 repræsentant fra hver gruppe, dvs. 1 ac'er, 1 hk'er og 1 pædagogisk konsulent og 1 arbejdsmiljørepræsentant, som skal vælges til efteråret.**

**Det ville være rigtig fint hvis det kan nås at få afholdt valg inden sommerferien. Vi er enige om at det kan vi godt.**

**Det blev besluttet, at i tilfælde af kampvalg så skal forslag sendes til Birgit for AC området og pædagogisk konsulent området. Mette skal have forslagene for HK.**

**Det er aftalt, at de tre repræsentanter i LokalMED inviterer til valg på eget område inden sommerferien, og det skal være virtuelle møder.**

**Kim skal have besked om hvem der bliver valgt til MED.**

## **Punkt 22: 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**

**Som billedet ser ud i vores afdelinger lige pt. er der et faldende sygefravær. Det er ikke kun hos os, men et generelt billede i hele Vejle Kommune. En del af årsagen skyldes sandsynligvis Corona krisen. Vi ser nærmere på statistikkerne på den anden side af sommerferien, og ser om billedet ændrer sig.**

**Er der læring i dette ? Mange vælger at arbejde hjemmefra, hvis man er på vippen til sygdom. Havde man skulle møde fysisk ind på job, var der nok en del, der havde meldt sig syg.**

**Faren og udfordringerne ligger i balancegangene. Hvornår er man for syg til at gå på arbejde og hvornår kan man arbejde både fysisk på arbejdspladsen og hjemmefra.**

Man skal ikke have dårlig samvittighed over at melde sig syg. Man skal ikke føle sig forpligtet til at tænde for computeren. Går man på arbejde og faktisk er syg, kan man også risikere at smitte andre. Det er et punkt, der skal drøftes yderligere i den kommende tid og noget vi skal være meget observante på.

### **Bilag**

sygefravær pæd og lær inkl april 2020 - bilag 15. juni

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl april 2020 - bilag 15. juni

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl april 2020 - bilag 15. juni

sygefravær sekretariat og plan inkl april 2020 - bilag 15. juni

hele uogl inkl maj 2020 alle medarbejdere - bilag 15. juni

## **Punkt 23: Eventuelt**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Næste møde holdes 9. september 2020.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

**Det lyder hyggeligt med arrangementet den 25. juni ved Munkebjerg. Vi håber på stor opbakning og godt vejr.**