

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 13-06-2018**

**Mødedato** Onsdag d. 13. juni 2018 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1 - mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og FagMED.....	5
Sygefravær, delvis syg og nedsat tjeneste.....	6
Trivselsmåling 2018.....	7
FagMED U&Ls årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Evaluerings af forretningsordenen og årshjul.....	11
Fra FagMED til LokalMED.....	12
Eventuelt og næste møde.....	13

## **Punkt 37: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt uden bemærkninger.

## **Punkt 38: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referatet fra den 16. maj 2018.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Side 13 – 2 at i indstillingen rettes til 30. juni og forsiden rettes til referat i stedet for dagsorden. Herefter godkendt.

### **Bilag**

Referat fra FagMED den 16.05.18

## **Punkt 39: Orientering fra formand og FagMED**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Orientering fra formand og FagMED.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen drøftes.

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 40: Sygefravær, delvis syg og nedsat tjeneste**

81.28.00-P05-1-18

### **Sagsfremstilling**

Ved gennemgangen af sygefravær i FagMED den 16. maj 2018 blev det drøftet om en af årsagerne til fald i det samlede sygefraværet kan være en stigning i "delvist syg" og "nedsat tjeneste".

Delvist syg bruges til at registrere, hvis en medarbejder går syg hjem fra arbejde.

Nedsat tjeneste bruges til at registrere hvis medarbejderen i en periode har kortere arbejdstid pga. af sygdom.

De centrale stabe i Vejle Kommune vurderer, at der er stor forskel i den måde arbejdspladserne registrerer delvist syg og nedsat tjeneste. Derfor indgår disse data ikke i det samlede sygefravær.

Opgørelsen viser at delvist syg og nedsat tjeneste er steget fra 3,06 dage i gennemsnit pr. medarbejder i 2016, 3,19 dage i gennemsnit i 2017 og 3,46 dage i de seneste 12 måneder (maj 2017 til april 2018).

Det vides ikke om stigningen skyldes et øget omfang af "delvist syg og nedsat tjeneste" eller om det skyldes øget opmærksomhed på registrering af det.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter om øget omfang af registreret "delvist syg og nedsat tjeneste" giver anledning til særlige indsatser.

### **Beslutning**

Lene Palmer Christensen gennemgik punktet med fokus på delvis syg og nedsat tjeneste.

Koncern HR retter opmærksomhed på, at datagrundlaget er usikkert, da der er forskel på den måde, hvorpå der indberettes på arbejdspladserne.

Men vi kan godt anvende tallene til i U&L at uddrage essenser.

FagMED peger på delvis sygdom og nedsat tjenestes betydning for opgaveløsningen. Vikardækning er ikke altid løsningen i forbindelse med sygdom. Det kan tage længere tid at sætte vikaren ind i opgaven end at løse den selv. Der skal være fokus på, at det ikke altid er de samme personer der trækkes på, når der ikke indkaldes vikarer.

### **Bilag**

delvis syg og nedsat tjeneste juni 2018

# Punkt 41: Trivselsmåling 2018

87.15.00-P05-3-17

## Resume

Dette punkt er opfølgning på drøftelser i FagMED den 16. maj 2018.

## Sagsfremstilling

Dette punkt er supplement til drøftelserne i FagMED den 16. maj 2018 om:

- sygefravær (punkt 30)
- trivselsmålingens resultater og indsatser (punkt 31)
- temaer fra LokalMED som opfølgning på deres resultater af trivselsmålingen (punkt 31) samt
- FagMEDs drøftelse af hvordan vi kan arbejde med faglig stolthed (punkt 32)
- Denne dagsordens punkt om "delvist syg og nedsat tjeneste" (punkt 40)

I bilag er der oversigt over faggruppernes ("lærere", "pædagoger" og "øvrige") besvarelser i Trivselsmålingen 2018.

Denne drøftelse skal lede frem til den årlige arbejdsmiljødrøftelse (punkt 42 på denne dagsorden) og beslutning om indsatser og målsætninger for 2018-2020.

## Formanden indstiller,

at trivselsmålingens resultater opgjort i forhold til faggrupperne drøftes som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

## Beslutning

Ved Personalesidens drøftelse af bilaget på formødet var konklusionen, at det er signifikant hvor lille en forskel der er på de forskellige områder faggrupperne imellem, men der er punkter, der kræver opmærksomhed.

Særligt i forhold til trivselsmåling for pædagogerne:

- Der er ikke en direkte sammenhæng mellem trivselsmålingens resultater og det høje sygefravær.
- Lene Palmer Christensen har forespurgt sygefravær for pædagoger i de kommuner vi sammenligner os med, men har ikke kunnet få et datamateriale, da de ikke registrerer som os. Medlem af FagMED refererer til undersøgelse, der viser, at der generelt på landsplan er en stigning af sygefraværet for pædagoger.
- Måltal for ledelse i trivselsmåling for pædagoger kan være et udtryk for uklarhed i forhold til ledelsesstrukturen, hvor pædagoger i højere grad har flere at referere til i ledelsen. Det kan skabe forvirring og frustration hos medarbejderne.
- Punktet om pædagogernes højere sygefravær sammenholdt med trivselsmålingen er drøftet i Kontaktudvalget. Et af Kontaktudvalgets opmærksomhedspunkter var, at det tværprofessionelle samarbejde mellem lærere og pædagoger, SFO som en del af skolens virksomhed og ledelse af den samlede personalegruppe er et anliggende for hele ledelsesteamet.
- Logistikken kan være en udfordring i tilrettelæggelse af samarbejdstid for lærere og pædagoger.
- Tilrettelæggelse af pædagogernes arbejdstid, der både omfatter SFO og undervisningstid kan også give logistiske udfordringer. Et centralt spørgsmål er: Hvordan struktureres dagen så på den mest hensigtsmæssige måde?

Øvrige opmærksomhedsfelter, som påvirker samarbejdet mellem lærere og pædagoger:

Det er et opmærksomhedsfelt, at særligt lærerne ikke altid oplever de kan nå deres arbejdsopgaver. Der skal derfor være fokus på tid og rammer i forhold til samarbejds muligheder.

Fokus på medarbejdernes arbejdsopgaver i forbindelse med MUS samtalerne med henblik på at støtte prioritering i forhold til kerneopgaven. og få luget ud i det der er mindre vigtigt i opgaveløsningen.

Der skal ses nærmere på hvordan vi får minimeret sygefraværet. Der skal fokus på samarbejde mellem lærere og pædagoger og de gode historier om det, der lykkes, som kan bredes ud til andre. Der skal være tid til pædagogiske drøftelser.

## **Bilag**

Trivselsmåling Udd\_Læring\_fordelt faggrupper.pdf

## Punkt 42: FagMED U&Ls årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-18

### Resume

Alle MEDniveauer skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet. Temaerne for HovedMEDs drøftelse var at:

- 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 vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen.

### Sagsfremstilling

Vejle Kommune har igennem de sidste to år arbejdet med tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet:

- Robuste fællesskaber.
- Forebyggelse af arbejdsulykker.
- APV – keep it simple.

De tre indsatser er udmøntet i forskellige forløb, som er beskrevet i vedhæftede arbejdsmiljøberetning.

Dertil kommer, at der i januar 2018 er gennemført en trivselsmåling, der gør det ud for den psykiske APV.

Indstillingerne til HovedMED var flg.:

- at arbejdsmiljøberetningen drøftes
- at Vejle Kommune fastholder de 3 hovedindsatserne for endnu en to årig periode, således at vi sikrer implementering
- at der er fokus på opfølgning på trivselsmålingen, både i MEDorganisationen og på arbejdspladserne.

FagMED udvalgene opfordres til også at drøfte hovedindsatserne på baggrund af Arbejdsmiljøberetning 2017 og at vurdere, om det giver anledning til særlige indsatser i FagMED U&Ls område.

**I Uddannelse & Læring vedlægges desuden det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's sammendrag af en undersøgelse om eleveres negative adfærd overfor undervisere i folkeskoler, som inspiration til drøftelse af indsatsområder og målsætninger.**

### Formanden indstiller,

at Arbejdsberetning 2017 drøftes

at FagMED U&L på baggrund af arbejdsmiljøberetning, resultater af audit, sygefravær, trivselsmålingens resultater, arbejde med faglig stolthed samt øvrige data fastlægger indsatsområder samt målbare mål for indsatserne.

### Beslutning

Lene Palmer Christensen redegjorde for arbejdsmiljøberetningen og den relevante kobling til trivselsmålingen. Fokus punkter: Keep it simple, robuste fællesskaber, forebyggelse af arbejdsulykker. Der skal fokus på opfølgning når den næste trivselsmåling skal gennemføres.

Vi skal holde fast i koblingen mellem trivselsmåling, sygefravær, faglig stolthed og arbejdsmiljø. Det stemmer rigtig godt overens med de fokusområder FagMED har valgt at arbejde med ud fra resultaterne fra Trivselsmålingen.

Det kan være en god ide at lade sig inspirere af Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø's undersøgelse af chikane, trusler om vold og fysisk vold rettet mod undervisningspersonale i folkeskolen. Sammendrag af rapport er vedlagt dagsordenen.

Der er eksempler på skoler, der bruges risikovurdering og handleplaner i systematisk opfølgning i arbejdsmiljøgruppen, når der har været en episode med en elev.

Systematik og dokumentation af opfølgningen er essentiel og et vigtigt arbejdsredskab.

Det handler også om at være på forkant med de situationer der evt. kan opstå, så de kan håndteres så optimalt som muligt. Skolebestyrelsen er en aktør i det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.

Indsats 2018 – 2019 – 2020 udvalgt på baggrund af tilbagemeldingerne fra LokalMED:

- Vold og trusler
- Trivsel – pædagogerne
- Arbejdsopgaver i forhold til tid
- Kvalificering af hvad god trivsel er

Der udarbejdes inspirationsmateriale i Faglig Stolthed gruppens regi på vores udvalgte indsatser med henblik på videre formidling, og anvendelse på skolerne.

Der skal udarbejdes målbare mål ud fra objektive kriterier. Procesmål og resultatmål.

Eksempel: Spørgsmål 16 - ”Generelt er jeg glad for mit arbejde” - Nuværende trivselsmåling viser en score på 6.05 ud af 7 mulige. Målet kan være at resultatet bliver endnu bedre ved næste måling.

Eksempel: Spørgsmål 4 – ”På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde” og 8 – ”Jeg kan for det meste nå det der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver” skal i fokus.

Arbejdsopgaver i forhold til tid - sammenligne denne undersøgelse med den næste og se om det er lykket at flytte tallene i positiv retning. Skal gerne vise en ændring til det bedre.

Vi skal også huske at have fokus på alle de ting vi gør godt jf. trivselsmålingen så vi kan fastholde og udbygge allerede eksisterende metoder.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2017

Sammendrag-fra-rapporten-om-vold-mod-undervisningspersonale-i-udvalgte-f

## **Punkt 43: Evaluering af forretningsordenen og årshjul**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Punktet blev udsat på mødet den 16. maj 2018. Punktet indeholder:

- Drøftelse af forretningsordenen. Er der behov for ændringer?
- Gennemgang af årshjulet. Er der behov for præciseringer og eller ændringer ?

### **Formanden indstiller,**

at forretningsordenen drøftes og godkendes.

at årshjulet drøftes og godkendes.

### **Beslutning**

TRIOdag: Skal FagMED holde temadag for Triogrupperne ? Det blev besluttet og kommer til at ligge i marts måned – tilføjes årshjulet.

Derudover ingen tilføjelser eller ændringer i årshjul og forretningsordenen.

### **Bilag**

Forretningsorden for FagMED Uddannelse & Læring - 2016 - 2017 - godkendt og revideret 14.06.17 - bilag pkt. 35

Årshjul 2016 - 2017, revideret i FagMED den 14.06.17

## **Punkt 44: Fra FagMED til LokalMED**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre.

### **Beslutning**

Det inspirationsmateriale der bliver udarbejdet fra arbejdsgruppen vedr. Faglig stolthed skal sendes til LokalMED når det er færdigudarbejdet. Det kommer til at ske efter sommerferien.

## Punkt 45: Eventuelt og næste møde

81.38.00-P35-24-16

### Sagsfremstilling

Næste møde holdes den 22. august 2018

### Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

### Beslutning

Vold og trusler i voksenundervisningsregi:

Der ses en stigende tendens iflg. Mike Merrington i særdeleshed på baggrund af det stigende antal syriske flygtninge. Der kommer mange som er traumatiserede på baggrund af de oplevelser de har med i bagagen fra hjemlandet. Han savner fokus og opmærksomhed på dette område (Sprogcentret) af hensyn til medarbejdernes trivsel.

Evaluering af FagMEDS samarbejde:

På opfordring af Ulla Riisbjerg Thomsen drøftede og evaluerede vi vores samarbejde i FagMED.

Hvad fungerer godt?

- God stemning som giver gode drøftelser
- Dejligt at der er talefrihed og at man frygter for at sige noget.
- Positive dialoger
- Der bliver taget godt imod nye i udvalget.
- Der er tillid til at vi kan drøfte punkterne på en god sober og ordentlig måde.
- Stor åbenhed og alle bidrager
- Dejligt at ledelsen giver hånd når de kommer til det ordinære møde.
- Tid til debatter i møderne

Hvad skal vi forbedre?

- Meget tætte dagsorden som ikke altid levner tid til drøftelse og diskussion
- Mulighed for at tale sammen to og to eller i mindre grupper
- Dejligt at der er handling bag beslutningerne, og at der sker noget i forhold til opgaver
- Kan formandsskabet evt. på forhånd have taget stilling til en problematik i nogle situationer?
- Er behovet for formøder fortsat aktuelt. Det kunne frigive en time ekstra til selve mødet.
- Der er stadig behov for formøder
- Vigtigt at vi husker punktet fra FagMED til LokalMED. De er glade for det ude på institutionerne.

Ulla Riisbjerg Thomsen:

- Bringe i spil, at vi er bredt repræsenteret fra mange fagområder. Bringe forskelligheden i spil. Opfordrede til, at man gerne må bidrage med punkter til dagsordenen.

Trine Fyn Rafaelsen:

- Vil gerne bibeholde formøderne. Det er vigtigt at der er tid til at mødes og tale sammen inden selve mødet.