

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 15-12-2021

Mødedato Onsdag d. 15. december 2021 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. oktober 2021.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	6
Opfølgning på trivselsmåling december 2021.....	7
Eventuelt.....	9

Punkt 37: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. oktober 2021

81.38.05-P35-2-21

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 15. oktober 2021.

Formanden indstiller,

at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat fra mødet den 15. oktober 2021

Punkt 38: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg

81.38.05-P35-2-21

Resume

Formanden informerer fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

Beslutning

HovedMED har den 30. november 2021 drøftet røgfri arbejdstid.

Den 2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1. juli 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser.

I foråret 2021 gennemført Koncern HR en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne som skulle afdække, hvordan det stod til med gennemførelsen. Evalueringen viste at 47% af de adspurgte på arbejdspladserne havde indført røgfri arbejdstid.

Koncern HR har netop gennemført en undersøgelse tilsvarende den forgående. Det har vist sig at 70% af de arbejdspladser der har svaret på undersøgelsen allerede har indført røgfri arbejdstid.

HovedMED har på baggrund af evalueringen netop besluttet at indstille til byrådet, at de vedtager røgfri arbejdstid på alle arbejdspladser gældende fra 1. august 2022.

På seneste møde i HovedMED godkendte HovedMED en indstilling om at medarbejderne skulle kunne fremvise Coronapas.

HovedMED drøftede også indførelse af EXIT samtaler. Exit-samtaler er samtaler som kan afholdes med medarbejdere som fremtræder Vejle Kommune uanset årsag til fratrædelse. Den sidste dag er vigtig i forhold til branding af Vejle Kommune. Hvad fortæller medarbejderen efterfølgende om Vejle Kommune.

Der vil via Koncern HR blive arbejdet videre med hvordan det kan implementeres i praksis.

HovedMED drøftede også grønmad politik for kantinerne. Mange meninger kom til udtryk, så det kommer vi til at høre mere om i 2022.

FagMED har drøftet budgetforliget. Der er ikke flere penge til U&L ud over de midler vi allerede har fået.

Der er generelt fokus på rekruttering i den offentlige sektor. Dagtilbud oplever mere akutte rekrutteringsvanskeligheder.

På skoleområdet opleves endnu ikke store vanskeligheder med rekruttering. Der er dog begyndende vanskeligheder i andre kommuner. For at imødegå fremtidige rekrutteringsvanskeligheder på skoleområdet i Vejle Kommune har BFU godkendt nedsættelse af en styregruppe vedr. rekruttering på skoleområdet. Styregruppen kommer til at bestå af bl.a. faglige organisationer, repræsentanter fra UCL, studerende. Fra forvaltningen deltager Ulla, Kim og Lars.

BFU har drøftet flydende skoledistrikter grundet kapacitetsudfordringer på Hældagerskolen og Søndermarkskolen.

Forslaget har været sendt i høring og det er blevet besluttet, at det ikke iværksættes. Udfordringerne skal i første omgang klares ved opstilling af pavilloner og så tages ønske om skoleudbygninger med til næste års budgetforhandlinger.

Punkt 39: Nyt fra arbejdsmiljø

81.38.05-P35-2-21

Resume

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

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

Beslutning

Vedr. Covid og de udfordringer det medfører:

Hjemsendelse er foreløbigt til 7. januar 2022. Hvis det bliver en længere nedlukning skal vi igen have fokus på frokost aftaler og andre aktiviteter, f.eks. gymnastik. Det tages op på LokalMED til drøftelse efter nytår.

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen. Der har været rundring og der er fuldt op på de ting som Birgit og Kim fandt på rundringen. Stor ros til hele afdelingen for håndtering af kontorerne.

Afdelingerne i Skolegade kan i løbet af de næste 12 måneder få besøg af arbejdstilsynet. Birgit og Kim har lavet en fysisk mappe, med materiale som skal bruges ved et besøg af arbejdstilsynet. Mappen står på Birgits kontor.

TRIO konferencen er aflyst. Ny dato er i april 2022.

Der har været audit på skolerne. Besøgene har givet anledning til følgende anmærkninger:

Der har været enkelte skoler der ikke har fået lavet den årlige arbejdsmiljødrøftelse og risikovurdering vedr. farlige stoffer. Der har til gengæld været stor ros til skolerene omkring håndteringen af Corona samt opfølgningen på trivselsmålingerne.

Punkt 40: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-2-21

Resume

LokalMED gennemgår bilagene vedr. sygefravær i Uddannelse & Læring.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter sygefraværet.

Beslutning

Drøftet. Sygefraværet har været stigende på det sidste, men ligger dog stadig i den lave ende. Vi har haft langtidssyge fravær både i Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan af kendte årsager. Fraværet har ikke været arbejdsrelateret. Vi har også haft en del korttidsfravær hvor årsagen har været influenza, forkølelser, halsbetændelser m.m. Mest berørt af dette har været Sekretariatet & Plan.

Bilag

sygefravær pæd og lær inkl nov 2021

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl nov 2021

sygefravær sekretariat og plan inkl nov 2021

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl nov 2021

hele uogl alle afdelinger inkl nov 2021 FLIS nn

Punkt 41: Opfølgning på trivselsmåling december 2021

87.15.00-A00-1-21

Resume

Som opfølgning på trivselsmålingen har der været fulgt op med et fællesseminar, drøftelser i LokalMED og på fællesmøder. Endvidere er der nedsat en arbejdsgruppe som p.t. har fokus på, hvordan vores fællesmøder kan udvikles og der er planlagt en revidering af retningslinjen for hjemmearbejde.

Formålet med sagen er en status på arbejdet med trivselsmåling og arbejdsmiljø samt en drøftelse af det videre arbejde med tillid.

Sagsfremstilling

I forlængelse af vores fællesseminar er der igangsat følgende handlinger.

- Der er besluttet, at der hver måned udgives U&L nyt, som bl.a. har fokus på lederskift på skoler og institutioner
- LokalMED kommer med et forslag til revidering af retningslinjen vedr. hjemmearbejde.
- En arbejdsgruppe arbejder med udvikling af vores fællesmøder.
- "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder" har været drøftet på to fællesmøder i efteråret 2021.

HovedMED arbejder på en revidering af Vejle Kommunes politik for tilstedeværelse. Når politikken for tilstedeværelse er godkendt genbesøger LokalMED Uddannelse & Lærings retningslinje for hjemmearbejde. Birgit, Charlotte, Leif og Mette kommer med et forslag til ny retningslinje for hjemmearbejde, som tager afsæt i Vejle Kommunes politik for tilstedeværelse.

Endvidere er der nedsat en arbejdsgruppe vedr. udvikling af fællesmøderne. Søren giver en kort status.

Med "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder" som overskrift har der været arbejdet med forslag til handlinger på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau, som kan understøtte tillid. Forslagene til handlinger er medsendt sagen i form af 5 Iglo-skemaer. Opgaven for LokalMED er, at få formuleret ét iglo-skema med væsentlige handlinger til understøttelse af tillid.

Endelig ønskes med punktet en generel drøftelse af arbejdsmiljø.

Formanden indstiller,

At sagen drøftes.

At der arbejdes med formulering af ét Iglo-skema vedr. tillid.

Beslutning

Status:

Det er aftalt at der 1 gang månedligt udarbejdes U&L nyt med bl.a. opdateringer vedr. udskiftning af ledere på skoler/institutioner. Opdateringen sendes ud på mail.

Vi har planlagt en revidering af vores retningslinje og hjemmearbejde, men at det skulle afvente, at Hovedmed evaluerede delpolitikken for tilstedeværelse ultimo 2021. Det ser dog ikke ud til at punktet har været med eller er på vej. Birgit undersøger ved Anita Morthensen hvornår det kommer på. Hvis der går længe skal vi måske selv kigge på opgaven igen. Vedr. fællesmøder:

I forbindelse med trivselsmålingen er der nedsat en arbejdsgruppe der kigger på udviklingen af fællesmøderne. Der har været holdt 5 gode møder som udmøntes i et oplæg til drøftelse på næste fællesmøde. Der er bl.a. forslag om, at adskille konsulentmøder og fællesmøder for ikke at "stjæle" tid fra hinanden.

Gruppen har også drøftet indhold på fællesmøderne. Indholdet kunne fx være orienteringer om ændringer i organisationen, arbejdsmiljø, nye indsatser i folkeskolen fra ministeriet, revitalisering af en opgave osv.

Det er informationer, som alle skal have en minimums viden om. Møder vil også indeholde processer. Det er drøftet om der skal sammensættes en ny dagsordensgruppe.

Generelt vedr. arbejdsmiljø:

Kim, Søren og Birgit (som AMR) har haft et møde hvor, afdelingens arbejdsmiljø har været drøftet og fordi nogen italesætter problemer med arbejdsmiljøet. Birgit har forsøgt, at indfange hvad det handler om, men det bliver ofte meget ukonkret. Birgits opfattelse er, at det primært handler at nogle er utilfredse med retningslinjen for hjemmearbejde. Kim og Søren oplyste, at der kun i et enkelt tilfælde har været givet afslag på et ønske om en uges hjemmearbejde, men at der i det konkrete tilfælde blev fundet en anden løsning. En enkelt har været hos Søren, da vedkommende oplevede det som kontrol at skulle orientere om hjemmearbejdets indhold. Ellers har der ikke været debat om hjemmearbejde.

Søren og Kim var nysgerrig på, hvad der ligger bag snakken og er bekymret for at det er så ukonkret, at AMR ikke kan fange ind, hvad det handler om. Kim og Søren efterlyste konkrete eksempler på, hvad det handler om.

Et enkelt medlem i LokalMED oplyste, at hun har talt med 10 kolleger siden sommerferien omkring udfordringer med arbejdsmiljøet. Hun ser følgende mønstre:

- Udfordring på autonomien omkring udførelsen af ens opgaver.
- Kulturskifte / vognbaneskift i forhold til, at skulle gå fra én måde at løse en opgave på til en anden.
- Der er nogen, der føler, at de ikke har haft mulighed for at udvise professionel dømmekraft. Man har fået en opgave dikteret i stedet for, at kunne bidrage med egen ekspertise.

De øvrige medlemmer i LokalMED oplyste, at de ikke havde en opfattelse af et generelt dårligt arbejdsmiljø. Det er en individuel oplevelse og ikke en generel holdning.

Men der er nogen i afdelingen, som støder sig på retningslinjen vedr. hjemmearbejde. Nogen oplever det som problematisk, at man skal drøfte hjemmearbejde med sin leder og orientere om opgaver, der arbejdes med ved hjemmearbejde. Det opfattes af nogen negativt og som mistillid, da det ikke har været kutyme tidligere, at man skulle drøfte hjemmearbejde med ledelsen. Ledelsen mener derimod, at det er ordentlighed at drøfte arbejdets indhold, for på den måde også at vide hvilke store opgaver den enkelte medarbejder sidder med, som fordrer at man arbejder hjemme.

Der fortælles også om få oplevelser, af dårlig modtagelse ved ledelsen.

Det blev drøftet om det var noget, som HR skulle involveres i. LokalMED gav udtryk for, at der ikke er arbejdsmiljøproblematikker, som kræver involvering af HR.

Der kom et forslag om, at ledelsen evt. kunne tage en individuel snak med hver medarbejder.

AMR vil meget gerne hjælpe, hvis nogen har svært ved at gå til ledelsen med konkrete oplevelser.

Konklusion og opsamling

LokalMED har ikke en oplevelse af et generelt dårligt arbejdsmiljø.

At nogen støder sig på retningslinjen vedr. hjemmearbejde er ikke udtrykt for et dårligt arbejdsmiljø. Medarbejdersiden i LokalMED udarbejder som aftalt et nyt udkast til retningslinjen for hjemmearbejde, som bygger på delpolitikken for tilstedeværelse.

LokalMED opfordrede til, at hvis man får en oplevelse, som er udtryk for et dårligt arbejdsmiljø, skal det håndteres så konkret og hurtigt som muligt. Enten ved at gå direkte til ledelsen eller gå til sin arbejdsmiljørepræsentant, så det ikke vokser sig større og dermed bliver sværere at løse. AMR vil meget gerne hjælpe, men det skal være så konkret som muligt.

Hvis nogen oplever, at vi fortsat har opmærksomhedspunkter i forhold til arbejdsmiljøet, som der kunne arbejdes med, så kom gerne til LokalMED med disse forslag.

På næste møde genbesøger vi IGLO skemaerne som vi ikke nåede drøfte denne gang.

Punkt 42: Eventuelt

81.38.05-P35-2-21

Resume

Næste møde holdes 26. januar 2022.

Før corona-nedlukningen havde vi et punkt på dagsorden i LokalMed vedr. støjgener og indretning af vores gangareal. Det fik vi ikke behandlet ordentligt inden nedlukningen.

På mødet genbesøges punktet. Charlotte har været rundt i afdelingen og har talt med alle om følgende:

- Oplever du fortsat, at der er støj på gangen, som er til gene for dit arbejde på kontoret?
Hvilken form for støj?
Har du forslag til, hvordan vi kan indrette os, så aktiviteter (fx kolleger på vej til kantinen) fra gangen generer dig mindst muligt?
- Er der andre forslag vedr. indretning af gangarealet, som du gerne vil fremsætte?

Charlotte orienterer om, hvad der er kommet ud af undersøgelsen.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Vi nåede ikke punktet, så det tages med på det førstkommende møde i 2022.