

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 13-12-2022

Mødedato Tirsdag d. 13. december 2022 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 6

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 25. oktober 2022.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagM	4
Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L.....	6
Psykologisk tryghed - En drøftelse.....	7
Den årlige arbejdsmiljø-drøftelse 2022.....	9
Nye kontorfælleskaber - En eventuel evaluering.....	12
Drøftelse af kørselsbemyndigelses reglerne.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 36: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 25. oktober 2022

81.38.05-P35-105-21

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 25. oktober 2022.

Formanden indstiller,

at dagsorden og referat godkendes.

Beslutning

Godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat fra mødet den 25. oktober 2022

Punkt 37: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

81.38.05-P35-105-21

Resume

Formanden informerer fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

Beslutning

HovedMED:

HovedMED har drøftet Livsfasepolitikken og den attraktive arbejdsplads samt delpolitik om fleksible arbejdstider. Der er udarbejdet ”pakker” som kan bruges til drøftelserne i FagMED og i LokalMED, som er næste skridt i processen.

HovedMED har også drøftet ”Op i tid”, som er en undersøgelse der er bestilt af Økonomiudvalget set i lyset af de rekrutteringsproblemer vi står overfor. Data fra undersøgelsen viser, at der kan være potentiale at hente ved at arbejde med projektet. Samlet set er der omkring 1/3 af de adspurgte deltidsansatte positive eller neutrale over for at gå op i tid. Alle områder rummer et potentiale i større eller mindre grad og spændet ligger mellem 22 – 48% der svare positivt på spørgsmålet.

Forhandlingsfællesskabet og KL har inviteret Vejle Kommune til at være deltagende kommune i deres partssamarbejde ” En Fremtid med Fuldtid” som er et projekt / en metode i forhold til at implementere øget arbejdstid / fuld tid.

HovedMED har drøftet en ny vision for Vejle Kommune stadig med titlen Vejle med Vilje. Visionen forventes godkendt på BY onsdag den 14.december 2022.

Visionen vil have fokus på følgende:

Vi er noget for hinanden – medborgerskab, sundhed og trivsel

Vi giver mere end vi tager – fokus på klima

Vi former fremtiden med mod – højt til loftet – vilde ideer.

FagMED:

FagMED er også optagede af rekrutteringsproblematikken. Der har været nedsat en arbejdsgruppe der har udarbejdet 6 spor, der skal arbejdes videre med.

Den årlige HR-redegørelse har også været drøftet. Den viser en stigning i sygefraværet og i personaleomsætningen, som igen er et generelt billede også i andre kommuner. Der er også tegn på, at vi i den kommende tid vil være udfordrede på personalemangel i flere grene af den kommunale verden.

BFU:

Har behandlet klubstrategien og har godkendt den med undtagelse af, at alle klubber skulle organiseres under Vejle Kommune. Den skal drøftes igen med henblik på at få aftalt hvordan organiseringen skal være, herunder spørgsmål om serviceniveau og økonomi.

Handlevejledningen i forhold til mistanke om overgreb på børn er blevet opdateret. Som noget nyt digitale krænkelser, grooming og sextortion blevet en del af forståelsen af begrebet overgreb. Hvis børn overværer vold mellem deres forældre eller en anden primær omsorgs person, så sidestilles det også med de andre typer af overgreb.

Punkt 38: Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L

81.38.05-P35-105-21

Resume

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

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

Beslutning

Birgit orienterede om den seneste rundering. Det var en fornøjelse at se, at der er blevet fulgt op på at de punkter, der blev påpeget ved den forrige rundering.

Vedr. rengøring:

Birgit har skrevet til Karen Hvid Vestergaard vedr. den manglende rengøring på kontorerne for at få en forklaring på ”prikkerne” i dørkarmene og hvad de betyder helt konkret. Samtidig er det påpeget at toiletterne i U&L ikke er rengjorte. Der bliver ikke fyldt op i sæbedispenserne når de er tomme, skraldespandene til papir tømmes ikke og rengøringen af håndvaske og toiletter er generelt kritisabel. Billeder er sendt for dokumentation.

Vi har fået nyt rengøringsselskab efter Renell. Firmaet hedder Kongsvang og de er lige nu i gang med en indkørfase. Så må vi se hvad der forventes vi selv gør og hvad vi kan forvente at rengøringen indeholder. Under alle omstændigheder følger vi op på udviklingen og håber på en snarlig forbedring.

Punkt 39: Psykologisk tryghed - En drøftelse

87.15.00-A00-1-21

Sagsfremstilling

Som led i Uddannelse & Lærings opfølgning på trivselsmålingen fra foråret 2021 er det bl.a. aftalt, at vi vil arbejde med psykologisk tryghed og blive klogere på hvad psykologisk tryghed er og hvordan man skaber en kultur med psykologisk tryghed. På den baggrund gennemførte vi d. 14. oktober en temaformiddag om psykologisk tryghed.

Formålet med dagen var

- At introducere deltagerne til psykologisk tryghed, så deltagerne har et fælles afsæt til at arbejde med emnet.
- At danne afsæt til at bevare og styrke tilliden og psykologisk tryghed i afdelingen, mellem medarbejderne og ledere samt medarbejderne indbyrdes.
- At det skal danne grundlag for input til det videre teamsamarbejde – både medarbejderteams og lederteam

På fællesmødet d. 18. november evaluerede vi kort dagen. Ud fra følgende spørgsmål:

- Opleves temaet og dagens oplæg/processer meningsgivende?
- Gav drøftelserne anledning til det fremadrettede arbejde i teamet?
- Gav drøftelserne nogle opmærksomhedspunkter i arbejdsfællesskabet, som LokalMED skal være opmærksomme på?

På mødet blev det aftalt, at såfremt teamene havde yderligere input evaluering af dagen kunne de sende det til LokalMEDs medlemmer.

Formanden indstiller,

At input til evalueringen af dagen drøftes.

At det drøftes hvordan vi kan arbejde videre med udvikling af psykologisk tryghed i arbejdet.

Beslutning

Kim summerede op på punktet og målet for dagen samt indledte en drøftelse om hvordan vi kan arbejde videre med psykologisk tryghed.

Input fra teamene har bl.a. været hvordan man implementerer psykologisk tryghed i en hverdag med højt tempo. Hvordan kan man højne sikkerheden i komplekse sager når tempoet er højt?

Opfølgning på opgaver i forhold til tilbagemelding / feedback. Der er forskellige behov blandt medarbejderne.

Tryghed i forhold til at drøfte bl.a. ovenstående eller andre issues med ens nærmeste leder. At man har en kultur hvor man tør at sige når noget er svært, f.eks. at man har en vanskelig kompleks opgave, der giver udfordringer. At man tør gå til sin leder eller en kollega og inddrage disse i det man ”bøvler” med, eller hvis man eksempelvis ved et uheld har lavet en fejl.

Fokus på at være specialist og alene ansvarlig for en opgave contra det at arbejde i et team.

LokalMED drøftede hvad der konkret kan / skal handles på – NeXT step. Nedenstående er eksempler på eventuelle punkter der kan kræve handling:

- Få skabt en kultur hvor det er ok at fejle og drage læring af fejlen.
- Hvordan kan vi aflaste det at være specialist contra at arbejde i team.
- Feedback på gode og dårlige præstationer.

Det blev besluttet, at der arbejdes videre med opmærksomhedspunkterne i vores teams. Hvis der dukker andre ting op undervejs, er man velkommen til at bringe det videre til LokalMED til yderligere drøftelse.

Punkt 40: Den årlige arbejdsmiljø-drøftelse 2022

87.01.01-P05-1-19

Resume

LokalMED skal ligesom HovedMED og FagMED, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor alle niveauer i MED-organisationen 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 2021, som er vedhæftet til orientering.

Punktet indledes med en status for seneste års arbejdsmiljøarbejde.

Sagsfremstilling

I 2021 besluttede lokalMED følgende indsatser for arbejdet med arbejdsmiljøet

- Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19
- Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

LokalMED besluttede ligeledes i 2021, at vi følger de mål som er opstillet, at FagMED, dog uden at der planlægges med specifikke handlinger. FagMEDs mål var følgende:

- Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse: Målsætningen ved Trivselsmåling i 2024, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.
- Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver, spørgsmål 8 i Trivselsmålingen: Mål for Trivselsmåling i 2024 er 6,0 (mørkegrøn).
- Mål for sygefravær i U&L i 2021 er fortsat 9,55 dage pr. medarbejder (måltal).

Status for arbejdet med arbejdsmiljøet.

I forlængelse af trivselsmålingen og vores fællesseminar august 2021 er der igangsat følgende konkrete handlinger:

- Der er besluttet, at der hver måned udgives U&L nyt, som bl.a. har fokus på lederskift på skoler og institutioner.
- En arbejdsgruppe har præsenteret et forslag til form og indhold på vores fællesmøder. Form og indhold implementeres fra august 2022.
- Retningslinjen for hjemmearbejde er revideret, således at den i ordlyden ligger tættere op af Vejle Kommunes politik for tilstedeværelse.
- Tillid er gjort til et specifikt spørgsmål i afdelingens MUS-samtaler.
- Der er sat fokus på psykologisk tryk bl.a. gennem et temaformiddag for hele afdelingen om psykologisk tryk.

Derudover har der specifikt været en proces på fællesmøder og Lokal-MED vedr. et Iglo-skema vedr. "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder". Efter input fra fællesmøderne udarbejdede Lokal-MED d. 26. januar et samlet Iglo-skema for "Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder". Se vedhæftede. Skemaet peger på konkrete handlinger som skal medvirke til at styrke tilliden.

Som et led i at styrke samarbejdet i Uddannelse & Læring er der endvidere igangsat en evaluering og revitalisering af teamsamarbejdet i konsulentgruppen og igangsat et arbejde med aktionslæring og faglig sparring i det administrative team. Disse tiltag er dog ikke direkte udsprunget af trivselsmålingen, men har ligeledes til formål at understøtte samarbejdet m.m.

Endelige gennemføres der to årlige rundringer, som primært har fokus på de fysiske arbejdsmiljø i Uddannelse & Læring.

For at skabe et samlet overblik over det samlede arbejdsmiljø og APV-arbejde har arbejdsmiljøgruppen dokumenteret udfordringer og indsatser for 2021-22 i "Handleplanen for det hele". Se vedhæftede.

Mål for det kommende års arbejdsmiljø-indsatser

HovedMED har besluttet nedenstående arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- Opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken

FagMED har besluttet, at videreføre sidste års indsatsområder og målsætninger:

- Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse: Målsætningen ved Trivselsmåling i 2024, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.
- Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver, spørgsmål 8 i Trivselsmålingen: Mål for Trivselsmåling i 2024 er 6,0 (mørkegrøn).
- Mål for sygefravær i U&L i 2022 er fortsat 9,55 dage pr. medarbejder (måltal).

Arbejdsmiljøgruppe forslår, at vi i LokalMED har følgende fokusområder i forbindelse med arbejdsmiljøet for 2022-23

- Opfølgning på Trivselsmåling 2021
 - Herunder at der gennemføres en evaluering på et fællesmøde.
- Sygefravær - At sygefraværet ved næste års arbejdsmiljø-drøftelse viser en faldende tendens.
 - Sygefraværet har over de sidste 12 måneder været stigende både i Sekretariat & Plan og i Pædagogik & Læring. Den stigende tendens for sygefraværet er gældende i hele Uddannelse & Læring og Vejle Kommune. Det foreslås at vi er nysgerrige på bl.a.
 - Hvad kan baggrunden være?
 - Påvirker vores nuværende sygefravær arbejdsmiljøet?
 - Kan vi påvirke vores nuværende sygefravær?
 - Skal der på nuværende tidspunkt gøres yderligere i relation til sygefraværet?

Arbejdsmiljøgruppen anbefaler ligeledes at vi følger de mål, som er opstillet, at HovedMED og FagMED, dog uden at der planlægges med specifikke handlinger.

Følgende bilag danner endvidere grundlag for arbejdsmiljødrøftelsen:

- Handleplan for trivselsmålingen
- Iglo-skema
- Arbejdsmiljøberetningen
- Sygefraværstatistik
- Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet.

Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter sidste års arbejdsmiljøindsatser og aktiviteter med afsæt i vedhæftede ”handleplan for det hele” samt Iglo-skemaet ”Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder”.

At LokalMED drøfter samarbejdsform og mødeintervaller i LokalMED og arbejdsmiljø-gruppen.

At LokalMED drøfter arbejdsmiljøaktiviteter og indsatser for skoleåret 2022-23.

Beslutning

Beslutning

Kim gennemgik baggrunden for punktet. Hvad er der arbejdet med siden sidst og hvad skal vi have fokus på nu.

LokalMED synes, at der har været arbejdet godt med målene og det har været nogle gode og fornuftige aktiviteter vi har gennemført.

LokalMED skal være bindeled mellem ledelse og medarbejder f.eks. hvis man oplever mistrivsel blandt medarbejderne. Det er vigtigt at få italesat de issues, der dukker op, f.eks. samarbejdsproblemer og bare generelt være observante på alle niveauer.

Samarbejdsform og mødekadence i LokalMED og arbejdsmiljø:

Vi har 6 årlige LokalMED møder og 4 arbejdsmiljøgruppemøder samt rundering 2 gange årligt. Det virker som en passende kadence. Er der behov for ekstra møder vil der blive indkaldt ekstraordinært.

Arbejdsmiljøindsatser:

Det blev besluttet, at vi det kommende år vil have et særligt fokus på sygefraværet. Vi har et mål om, at det ikke skal blive ved med at stige. Det skal følges selvom det ikke er alarmerede, men vi kan se på udviklingen hen over efteråret og til nu, at der har været meget sygdom i de sidste måneder. Det er ikke kun i U&L, men et generelt billede overalt. LokalMED aftalte, at vi sammen vil være nysgerrige på fx følgende spørgsmål:

- Hvad kan baggrunden være?
- Påvirker vores nuværende sygefravær arbejdsmiljøet?
- Kan vi påvirke vores nuværende sygefravær?
- Skal der på nuværende tidspunkt gøres yderligere i relation til sygefraværet?

Endvidere blev det aftalt, at vi også har opfølgning på trivselsmålingen som indsatsområde. Vi vil på et kommende fællesmøde evaluere de indsatser vi har gennemført og drøfte næste bedste skridt.

Bilag

Samlet IGLO-skema om tillid - behandlet på lokalMED 26. januar 2022

arbejdsmiljøberetning-2021

arbejdsmiljø årshjul 2022 -2024

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl sept 2022

hele uogl alle afdelinger inkl okt 2022 FLIS pædoglær sekogplan nn

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl okt 2022

sygefravær pæd og lær inkl okt 2022 flis

sygefravær sekretariat og plan inkl sept 2022 flis

Punkt 41: Nye kontorfællesskaber - En eventuel evaluering

81.38.05-P35-105-21

Sagsfremstilling

På seneste møde i lokalMED foreslog medarbejdersiden en eventuel evaluering af de nye kontorfællesskaber, som blev etableret efter sommerferien. Baggrunden var, at der har været én forespørgsel om at flytte/bytte kontor. LokalMED drøftede om henvendelsen skulle håndteres ved

- At to medarbejdere kunne flytte plads såfremt der kunne opnås enighed
- At vi fastholder de nuværende pladser
- At der gennemføres en evaluering.

Såfremt der skal gennemføres en evaluering skal lokalMED fastlægge:

- Hvem skal deltage i evalueringen?
- Hvad skal formålet med evalueringen være?
- Hvad skal evalueringsspørgsmålene være?
- Hvilke konsekvenser skal en evaluering evt. have?

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter om kontorfællesskaberne skal evalueres.

at LokalMED tager stilling ovenstående spørgsmål, såfremt der ønskes en evaluering.

Beslutning

Der har ikke været yderligere meldinger fra medarbejderne efter det sidste møde i LokalMED, hvor punktet blev drøftet. LokalMED drøftede punktet. Indtrykket er ikke at vi generelt har store udfordringer i de nuværende kontorfællesskaber. LokalMED er ikke overbevist om, at en evt. omrokering på kontoerne vil give en bedre løsning. Derfor skal der heller ikke laves en evaluering på kontorfællesskaberne.

Punkt 42: Drøftelse af kørselsbemyndigelses reglerne

81.38.05-P35-105-21

Resume

Med baggrund i et ønske fra nogle af konsulenterne, vil man gerne have drøftet kørselsbemyndigelsesreglerne, og have lavet et eftersyn af beslutningen som der blev orienteret om på fællesmødet den 18. november 2022.

Sagsfremstilling

Nogle af konsulenterne har drøftet udmeldingen vedr. kørselsbemyndigelse på lav eller høj takst, og reglerne for samme. De ønsker, at få lavet et eftersyn af beslutningen om, at man skal køre 3 ud af ugens 5 dage. Særligt konsulenterne kører meget, men det er sådan lidt touch and go om de kan nå op på de 3 dage - særligt fordi de lægger flere møder ud på samme dag, og ikke nødvendigvis på samme skole.

Derfor tænker konsulenterne, at det måske kan være en drøftelse værd om "reglen" skal have et eftersyn.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter reglerne med baggrund i ønsket fra konsulenterne.

Beslutning

Medarbejderne i U&L har meget forskellige kørselsbemyndigelser liggende i deres personalemappe. De lever ikke alle op til Vejle kommunes retningslinje. Det betyder, at man p.t. kører på ulige vilkår. Nogen kan køre på højtakst uden at leve op til retningslinjen. Andre kører på lave takst selv om de muligvis lever op til retningslinjen for højt takst på dele af deres kørsel. Som udgangspunkt skal vi følge retningslinjerne som er behandlet af HovedMED og som er politisk godkendt. Retningslinjen blev gennemgået på senest fællesmødet. Søren og Kim indkalder de konsulenter som er berørte af retningslinjen, til en drøftelse. Kører man i dag på lav takst, men mener man lever op til retningslinjen for høj takst skal man tage fat i sin leder.

LokalMED anbefaler, at hvis man ønsker yderligere drøftelse så skal man kontakte et medlem fra HovedMED eller sekretæren for HovedMED.

Spørg også gerne Kim eller Søren hvis man er i tvivl.

Bilag

Retningslinjer for kørselsgodtgørelse - Bilag til 13. december 2022

Punkt 43: Eventuelt

81.38.05-P35-105-21

Resume

Næste møde holdes 18. januar 2023.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Ingen punkter drøftet.