

REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 12-12-2022

Mødedato Mandag d. 12. december 2022 kl. 09:30

Mødested UCV, Vestbygården, 7100 Vejle

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer.....	5
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022. Kl. 9.45.....	6
Interne krænkende handlinger. Kl. 10.30.....	8
Pause. Kl. 10.50.....	9
Arbejds miljørepræsentanterne, FagMED og strategisk arbejds miljøarbejde. Kl. 11.00.....	10
Kompetenceudvikling af FagMED. Kl. 11.45.....	11
Fra FagMED til LokalMED. Kl. 12.00.....	12
Til og fra HovedMED.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 85: Godkendelse af dagsorden.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 86: Godkendelse af referat.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED den 16. november 2022.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 87: Orientering fra formand og medlemmer.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Orientering fra formand og medlemmer.

Der orienteres om:

- at Dagtilbud har valgt at gennemføre en trivselsmåling i starten af 2023, da perioden mellem Vejle Kommunes Trivselsmåling opleves for lang. Det drøftes, hvilke refleksioner i FagMED U&L det giver anledning til.
- at der er udarbejdet et Actioncard for mediehåndtering på arbejdspladserne, som anviser handlemuligheder.
- hvad dialogforat "Sammen om skolen" er optaget af for tiden.
- at UCL gennemfører workshops for lærervikarer.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

Beslutning

Trivselsmåling i Dagtilbud i 2023

FagMED drøftede Dagtilbuds tiltag vedr. gennemførelse af en trivselsmåling i januar 2023. Der var ikke et ønske om at gennemføre en tilsvarende trivselsmåling i Uddannelse & Læring, da den kommunale trivselsmåling efter planen gennemføres i januar 2024. FagMED gav opbakning til at fokusere på, hvordan det går med LokalMEDs handleplaner efter trivselsmålingen i 2021 i stedet for. Formandskabet arbejder videre med, hvordan det kan foregå i praksis.

Actioncard vedr. henvendelser fra medierne.

Efter ønske fra skolelederne er der udarbejdet et actioncard, der beskriver hvordan henvendelser fra medierne skal håndteres. Actioncard'et er lavet til lederne. FagMED opfordrer til at arbejdspladserne drøfter hvordan henvendelser til medarbejderne. Actioncard'et sendes fra FagMED til LokalMED.

Sammen om skolen

Formandskabet orienterede om, at "Sammen om skolen" drøfter aktuelle emner. På det seneste møde blev temaet co-teaching drøftet. Forummet har tidligere arbejdet med temaet rekruttering og fastholdelse.

Ved næste møde skal holdninger til "frihedsdagsordenen" drøftes.

Medlemmer i forummet er 2 repræsentanter fra DLF Vejle Lærerkreds, 1 repræsentant fra BUPL, 2 repræsentanter fra skolelederforeningen, formandskabet i BFU, direktør i B&U og chef for U&L.

UCL gennemfører workshops for lærervikarer

UCL afholder workshops for lærervikarer for at give mulighed for at opkvalificere vikarer samt at tiltrække lærervikarer til læreruddannelsen. Kurserne er gratis.

Der er behov for tilsvarende tiltag for pædagogvikarer.

Bilag

Actioncard pressehenvendelser BU

Punkt 88: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022. Kl. 9.45.

81.00.00-P05-332-22

Resume

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu. Efter ønske fra Økonomiudvalget er der gennemført en undersøgelse af ønskerne til fuld tid blandt udvalgte faggrupper. Resultatet heraf fremgår af oplægget til HovedMED.

Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til velfærdsprofessionsuddannelserne.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid.

Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge.

HovedMED fokuserede på udvalgte temaer:

- Udviklingen i antal ansatte
- Beskæftigelsesgraden
- Optag på velfærdsuddannelserne
- Personaleomsætningen
- Antal ansøgninger pr. opslået stilling
- Årsager til fratrædelse
- Etnicitet
- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Gennemsnitlig løn
- Resultater af "Op i tid undersøgelse" på døgnområderne i Velfærd og Børn & Unge.

HovedMEDs drøftelse mandede ud i en beslutning om at gå dybere ned i "Op i tid" undersøgelsen, inden de næste skridt besluttet, og at fokusere indsatser, fx fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte med samme jobfunktioner.

Thrines Nørgaards oplæg til HovedMED er vedhæftet sagsfremstillingen.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter HR-redegørelsen med fokus på temaer, der vedrører Uddannelse & Læring.

Beslutning

Med udgangspunkt i HR redegørelsen og personalechefens oplæg til HovedMED drøftede FagMED vigtige pointer, temaer der kræver en særlig indsats og forslag til hvilke handlinger FagMED vil sætte i gang.

Pointer fra gruppedrøftelserne:

- Interessant at anskue arbejdslivet i livsfaseperspektiv. Det kræver stor fleksibilitet både på arbejdspladserne og i organisationerne.
- Det kunne være interessant at vide, hvorfor lærere og pædagoger søger væk fra professionen. Er der sammenhæng med fysisk og psykisk belastende arbejdsmiljø?
- Det er godt når arbejdspladser er velvillige over for skånehensyn overfor enkelte medarbejdere. Det kan dog blive en belastning, hvis for mange har skånehensyn.
- 4 dages arbejdsuge som konkret forslag.
- Det giver pres i branchen hvis for mange arbejder på nedsat tid
- Flere ressourcer er ikke en løsning - reducere i opgaverne i stedet for

- Drøftelse af friheds-dagsordenen og frihed til at gøre noget andet.
- Skoledagen går fra 7 - 17. Hele dagen skal i fokus.

Handlinger:

- Tale med personer, der stopper indenfor faget.
- Følge medarbejdere i praksis for at få større indsigt i hvad man bruger sin tid på
- For at bryde rammer og strukturer skal vi opfordre til prøvehandling

Formandskabet i FagMED sorterer i emnerne med henblik på drøftelser ved kommende møder i FagMED, og på hvilke drøftelser der med fordel kunne gives videre til f.eks. styregruppen der arbejder med rekruttering og fastholdelse.

Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

HR Redegørelse 2022 uogl

Punkt 89: Interne krænkende handlinger. Kl. 10.30.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Hoved MED har besluttet, at alle FagMED og LokalMED skal drøfte temaet "Interne krænkende handlinger".

Koncern HR har udviklet en guide som inspiration, der kan støtte op om denne drøftelse, vedlagt som bilag.

Side 5 i guiden ridser de temaer op, som har været identificeret i Vejle Kommunes indsats efter trivselsmålingen.

Side 4 i guiden giver introduktion til drøftelsen, hvor FagMED og LokalMED kan tage stilling til:

- Er temaerne relevante for os?
- Er der et tema, der er særligt relevant hos os og hvorfor?
- Hvordan kunne FagMED og LokalMED arbejde med temaet og løse de udfordringer, der er forbundet med det?

Drøftelsen er relevant også på arbejdspladser, der ikke har interne krænkende handlinger. Her skal drøftelsen forebygge interne krænkende handlinger.

Vedlagt sagen er desuden Koncern HRs evaluering af Vejle Kommunes særlige indsats vedr. interne krænkende handlinger.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter interne krænkende handlinger og giver forslag til, hvordan udfordringerne kan løses.

Beslutning

Guide til drøftelse af krænkende handlinger er god at tage udgangspunkt i, når LokalMED og FagMED skal drøfte interne krænkende handlinger. Der er temaer, som er relevante for alle arbejdspladser.

FagMED drøftede, hvordan guiden og temaet skal præsenteres for LokalMED, og hvordan FagMED kan få viden om, hvilke temaer LokalMED er optaget af.

FagMED besluttede, at indhentning af viden om, hvad LokalMED er optaget af i relation til krænkende handlinger, skal gøres i forbindelse med opfølgning på LokalMEDs handleplaner efter trivselsmålingen i 2021.

Bilag

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger - en del af trivselsmålingen 2021.pdf

Punkt 90: Pause. Kl. 10.50.

87.01.00-P05-1-22

Punkt 91: Arbejdsmiljørepræsentanterne, FagMED og strategisk arbejdsmiljøarbejde. Kl. 11.00.

87.01.00-P05-1-22

Resume

Sag videreført fra november og december møderne. Sagen skal skrives...

Sagsfremstilling

FagMED har gennem længere til arbejdet med sammenhængen mellem inklusion, Strategi for forpligtende fællesskaber og arbejdsmiljøet på skolerne. Ved dette møde udarbejdes en SMTTE-model for det fremadrettede arbejde. Beskrivelse af SMTTE som metode kan ses på <https://vpt.dk/handikapområdet/smtte-modellens-fem-elementer>

Start på udarbejdelse af en SMTTE er vedlagt som bilag. FagMED arbejder videre med SMTTE-modellen på mødet.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og beslutter det videre arbejde med temaet.

Beslutning

FagMED drøftede sagen med udgangspunkt i smtte-modellen i grupper. Temaer fra gruppedrøftelsen var:

- der skal være tid til samarbejde, herunder tid til arbejdsmiljøopgaven
- det er forskelligt hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne løser opgaven, herunder hvor meget tid der bruges på opgaven
- ønske om øget klarhed over hvad TRIO er og hvad deres opgave er i forhold til LokalMEDs opgaver
- udarbejdelse af funktionsbeskrivelse og vilkårsbeskrivelse af arbejdsmiljørepræsentanternes opgave
- mulighed for at FagMED kan bruge arbejdsmiljørepræsentanternes netværk som sparringspartner
- klarhed over snitfladerne mellem AMRs og TRs opgaver
- undgå parallel-arbejde mellem AMR/TR, TRIO/LokalMED, arbejdsmiljøgruppen og TRIOgruppen
- nogle AMR når kun registrering af fx vold og trusler og har mindre tid og mulighed for at arbejde forebyggende og strategisk

Formanden foreslog, at FagMED på næste møde, med udgangspunkt i MEDaftalen og Arbejdsmiljøloven, skal arbejde med beskrivelse af funktioner og opgaver for hhv. LokalMED, TRIO, Arbejdsmiljøgruppen, AMR og TR har.

Bilag

Udkast til SMTTE-model om AMR

Punkt 92: Kompetenceudvikling af FagMED. Kl. 11.45.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Som en del af årshjulet skal FagMED drøfte FagMEDs egne ønsker og behov for kompetenceudvikling.

FagMEDs samarbejde med BFA (Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for velfærd og offentlig administration) om krænkende handlinger, herunder magtanvendelse og vold og trusler, vil være kompetenceudvikling af FagMED med mulighed for også at skabe læring i TRIOgrupperne på det årlige temamøde.

FagMED drøfter, hvilke forventninger vi kan have til individuel og organisatorisk læring gennem forløbet med BFA. FagMED drøfter desuden, om der er andre ønsker og behov for kompetenceudvikling den kommende skoleår.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter ønsker og behov for kompetenceudvikling af FagMED.

Beslutning

FagMED drøftede mulighed for sammen at få supplerende arbejdsmiljøuddannelse, f.eks. om den nye lov vedr. psykisk arbejdsmiljø.

Der er fordele ved, at FagMED bliver uddannet sammen, og samtidig er det en styrke, at medlemmerne har forskellige kompetencer og faglig baggrunde. Flere LokalMED har som FagMED også brug for kompetenceudvikling lokalt.

Det forventes, at samarbejdet med BFAs besøgsteam vil give kompetenceudvikling til FagMED.

FagMED har mulighed for at bruge Koncern HRs arbejdsmiljø- og organisationskonsulenter samt MED- og arbejdsmiljøundervisere til at undervise i ny lovgivning mv.

Punkt 93: Fra FagMED til LokalMED. Kl. 12.00.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Beslutning

Formandskabet tager stilling til, hvordan og hvornår LokalMED skal kontaktes vedrørende arbejdet med handleplanerne efter trivselsmålingen og i forhold til arbejdet med krænkende handlinger.

Actioncard i forhold til håndtering af henvendelser fra medierne sendes til LokalMED for at sikre at alle har kendskab til hvad man skal gøre.

Punkt 94: Til og fra HovedMED.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Der orienteres om aktuelle til og fra HovedMED.

HovedMED orienterer om at Delpolitik - Fleksibel arbejdstid samt Delpolitik - Livsfaser og den attraktive arbejdsplads er endelig vedtaget. Delpolitikkerne er vedlagt som bilag.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter, hvordan nye delpolitikker får liv og opmærksomhed på arbejdspladserne.

Beslutning

HovedMED har besluttet at drøfte delpolitikkerne igen med henblik på at vurdere om delpolitikkerne skal skrives sammen til en delpolitik. Koncern HR har udarbejdet materiale, som kan bruges til at igangsætte dialog om livsfaser og fleksibel arbejdstid på arbejdspladserne. Koncern HR gennemgår materialet igen, og det forventes, at det reviderede materiale bliver klar til at blive sendt ud i løbet af foråret.

Bilag

Delpolitik - Fleksibel arbejdstid.pdf

Delpolitik - Livsfaser og den attraktive arbejdsplads.pdf

Punkt 95: Eventuelt.

87.01.00-P05-1-22

Sagsfremstilling

Eventuelle forhold drøftes.

Formanden indstiller,

at eventuelle forhold drøftes.

Beslutning

Den ændrede MEDstruktur og MEDaftale:

Der er stor forskel på, hvor mange møder LokalMED afholder og hvordan den nye struktur fungerer. FagMED overvejer om der er behov for at evaluere hvordan MEDarbejdet fungerer lokalt, hvordan den nye struktur fungerer og hvordan sammenhængen er mellem drøftelser af lokale forhold og punkter videresendt fra FagMED og HovedMED.

FagMED sender anbefaling til HovedMED om at evaluere MEDstrukturen.