

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 13-12-2023

Mødedato Onsdag d. 13. december 2023 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 6

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden og referat fra den 30. oktober 2023..... | 3 |
| Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl | 4 |
| Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L..... | 5 |
| Sygefravær til orientering og drøftelse..... | 6 |
| Den årlige arbejdsmiljødrøftelse LokalMED Uddannelse & Læring 2023..... | 7 |
| Opvarmning til trivselsmålingen 2024 - Drøftelse..... | 11 |
| Eventuelt..... | 13 |

Punkt 29: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 30. oktober 2023

81.38.05-P35-79-22

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 30. oktober 2023.

Formanden indstiller,

at dagsorden og referat godkendes.

Beslutning

Vedr. pkt. 27 i referatet – Opfølgning på de administrative besparelser. I referatet står ”Vil det have en effekt/betydning, hvis LokalMEDs drøftelse komme med på et fællesmøde. Det var der en positiv holdning til.” Medarbejdersiden kunne ikke erindre hvad det handlede om.

Det handlede om, at vi skal værne om det gode arbejdsmiljø, vi skal ikke gå og tænke, at jeg ikke tør komme med forslag til ændringer m.m. for så bliver det nok mig, der peges på ved næste administrative besparelse. Det handlede om, vi alle skal være trygge og arbejde ud fra vores værdier omkring f.eks sig det.

Herefter blev referatet og dagsordenen godkendt.

Bilag

Referat fra mødet i LokalMED den 30. oktober 2023 - endelig

Punkt 30: 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, BFU og øvrige politiske udvalg.

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Kim orienterede om følgende:

HovedMED:

Der er udarbejdet et notat vedr. en grøn transportpolitik. HovedMED har også drøftet den kommende trivselsmåling og AI problematikkerne / udfordringerne.

FagMED:

FagMED har drøftet budgetforliget / reduktionskataloget og trivselsmålingen.

BFU:

BFU har drøftet budgetforliget og reduktionskataloget og har udpeget de punkter, der er sendt til høring. Der er frist 4. januar 2024 for at indsende høringssvar og der er endelig vedtagelse den 18. januar 2024.

Punkt 31: 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

Kim og Birgit har været på rundring i afdelingen den 11. december 2023. Det er en fornøjelse at komme rundt og blive taget godt imod. Der er ganske få issues, at skulle forholde sig til. Hvis der opstår problemer, er folk gode til at tage fat i Birgit og Kim så det kan blive løst hurtigst muligt.

Der er stadig kritik af rengøringen. Der er meget støvet og rengøringen er mangelfuld. Birgit kontakter Karen Hvid Vestergaard og orienterer om vores oplevelser.

Der bliver en kontorrokade i det nye år. Der kommer fortsat til at sidde 6 på "lærerværelset" og det bliver følgende: Signe, Sabina, Maja (pt. vikar for Lise), Nicolina, Iben, Helle.

Ditte og Charlotte kommer til at sidde sammen. Pernille og Mads bliver siddende sammen. På den måde har vi reduceret 3 mandskontorerne til to mandskontorer igen.

Der blev spurgt ind til ændringerne i afdelingen i lyset af at Olga stilling ikke blev genbesat, at Anita blev afskediget, at Line har fået nyt arbejde og at Ditte nu kommer tilbage. Hvem løser de opgaver som ovennævnte tidligere gjorde? Skal det hele løftes fortsat? Hvem løser hvad i fremtiden. LokalMED opfordrer til at der kommer en udmelding. Kan der orienteres om ovenstående på et kommende fællesmøde?

Kim drøfter ovenstående med Søren. Desuden gjorde Kim opmærksom på Sørens orientering på fredagsbriefing omkring stillingsopslaget vedr. en Konsulent til naturfagsblokken. Det er en konsulent som skal løfte opgaver i såvel naturfag og matematik.

Punkt 32: Sygefravær til orientering og drøftelse

81.38.05-P35-105-21

Resume

LokalMED gennemgår bilagene og drøfter sygefraværet i Uddannelse & Læring.

Formanden indstiller,

at LokalMED drøfter sygefraværet.

Beslutning

Vi gennemgik sygefraværet hvor der ses følgende tendenser:

Generelt er der en tendens til et stigende sygefravær i begge afdelinger. Kort tidsfraværet har været lidt stigende i såvel Sekretariat & Plan, Pædagogik & Læring samt i Uddannelse & Læring som helhed.

Vi gennemgår sygefraværet nærmere under punktet vedr. arbejdsmiljø og går derfor ikke dybere ind i tallene fra statistikkerne under punktet.

Bilag

Uddannelse_Læring - Skoler samlet og korttidssygefravær - LokalMED 13.12.23

Uddannelse_Læring - Samlet, kort og lang - Sekretariat og plan

Uddannelse_Læring - Samlet, kort og lang - Pædagogik og Læring

Fravaer pr Maaned ORG - Pædagogik og Læring - LokalMED 13.12.23

Fravaer pr Maaned ORG - Sekretariat og Plan

Punkt 33: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse LokalMED Uddannelse & Læring 2023

87.01.01-P05-1-19

Resume

LokalMED skal ligesom HovedMED og FagMED, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet. Følgende skal indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

- 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 2022, som er vedhæftet til orientering.

Punktet indledes med en status for seneste års arbejdsmiljøarbejde, hvorefter indsatsen for arbejdsmiljøarbejdet i 2024 formuleres.

Sagsfremstilling

I 2022 besluttede LokalMED følgende indsats for arbejdet med arbejdsmiljøet

- Opfølgning på Trivselsmåling 2021
 - Herunder at der gennemføres en evaluering på et fællesmøde.
- Sygefravær - At sygefraværet ved næste års arbejdsmiljødrøftelse viser en faldende tendens.

I forbindelse med sygefraværet besluttede LokalMED ligeledes at vi skulle være nysgerrige på 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?

Endelige besluttede LokalMED, at vi følger de mål, som er opstillet, at HovedMED og FagMED, dog uden at der planlægges med specifikke handlinger.

FagMEDs mål var

- 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).

HovedMEDs indsats var:

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.

Status på arbejdsmiljø-arbejdet i Uddannelse & Læring

I forlængelse af Trivselsmålingen i 2021 blev der igangsat mange forskellige handlinger i Uddannelse & Læring. Herunder

- 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 tæt op af Vejle Kommunes politik for tilstedeværelse.
- Tillid blev gjort til et specifikt spørgsmål i afdelingens MUS-samtaler.
- Der blev sat fokus på psykologisk tryghed bl.a. gennem en temaformiddag for hele afdelingen om psykologisk tryghed
- Derudover blev det udarbejdet et Iglo-skema vedr. Styrk tillid mellem ledelse og medarbejder"
- 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.

I marts 2023 har vi på et fællesmøde evalueret ovenstående indsatser igangsat efter trivselsmålingen. Evalueringen blev lavet ud fra følgende spørgsmål:

- Hvilke af indsatserne har haft en positiv indflydelse på din trivsel og hvordan?
- Hvilke indsatser har haft begrænset indflydelse på din trivsel?
- Hvad er næste bedste skridt i forhold til arbejdet med trivslen?
- Evt. forslag til andre/flere indsatser.

Evalueringen medførte følgende udsagn:

- U&L Nyt har bidraget positivt med vigtig og nyttig information.
- Der er en oplevelse af at fokus på tillid har bidraget positivt til arbejdsmiljøet.
- En microhandling, som at invitere til frokost virker virkelig godt.
- Vi ser ikke ens på psykologisk tryghed – det er vigtigt at være professionel i vores tilgang.
- Hjemmearbejde (princippet) skal evalueres.
- Ønske om, at Kim og Søren laver oplæg om ledelse ”tæt på”
- ”Tillid” som begreb på MUS er vigtigt.
- Vigtigt at afdelingen kommer afsted sammen, som da vi var i Skanderborg. Eventuelt hver andet år.
- Det administrative team oplever at ”Kollegial Sparring” virker godt.

I forlængelse af evalueringen besluttede LokalMED

- At Tillid blev gjort til et vigtigt drøftelsepunkt på MUS-samtalerne
- At retningslinjen for hjemmearbejde blev evalueret ved MUS-samtalerne
- At ”ledelse tæt på” skulle være en drøftelse på et kommende fællesmøde. (Gennemført i september 2023)

Målet om at følge sygefraværet er sket gennem løbende drøftelser på LokalMED-møderne. Kigger vi på sygefraværet i oktober 2022 og 2023 og de foregående 12 måneder begge år, så kan det ses at kort-tidsfraværet har været lidt stigende i såvel Sekretariat & Plan, Pædagogik & Læring samt i Uddannelse & Læring som helhed.

I både Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring er langtidssygefraværet steget fra 0 til ca. 1 dag. I Uddannelse & Læring har langtidssygefraværet været faldende fra 6,2 til 5,7.

Som følge af et stigende kort- og langtidssygefravær har det samlede fravær i både Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring været stigende. Sygefraværet har således ikke haft en faldende tendens. Dermed er målet ikke nået.

| | Sekretariat & Plan | Pædagogik & Læring | Uddannelse & Læring |
|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Kort okt. 2022 | 4,7 | 5,4 | 6,1 |
| Kort okt. 2023 | 5,5 | 5,6 | 6,3 |
| Lang okt. 2022 | 0,0 | 0,0 | 6,2 |
| Lang okt. 2023 | 0,9 | 1,1 | 5,7 |
| Samlet okt. 2022 | 4,7 | 5,4 | 12,3 |
| Samlet okt. 2023 | 6,4 | 6,7 | 12,0 |

Mål for det kommende års arbejdsmiljø

HovedMED besluttede ved deres arbejdsmiljødrøftelse at videreføre deres arbejdsmiljøindsatser fra 2022. Suppleret med en opmærksomhed på sygefravær.

FagMED besluttede også at fastholde deres nuværende mål dog med en enkel justering i ordlyden på det tredje mål

- 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 2023: At sygefraværet går i en nedadgående kurve mod de 9,55 dage pr. medarbejder (måltal).

Arbejdsmiljøindsatser i LokalMED 2024

Arbejdsmiljøgruppen forslår, at vi i LokalMED fastholder målet for sygefraværet og at vi derudover koncentrerer vores arbejdsmiljø-arbejdet omkring opfølgning på den trivselsmåling som gennemføres i januar/februar 2024.

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

Arbejdsmiljøgruppen anbefaler, at vi fortsætter med det nuværende aktivitetsniveau i LokalMED og arbejdsmiljøgruppen. Det vil sige, at LokalMED mødes 6 gange årligt, arbejdsmiljøgruppen mødes 4 gange årligt og der gennemføres rundring 2 gange årligt.

Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter sidste års arbejdsmiljøindsatser og aktiviteter.

At LokalMED drøfter samarbejdsform og mødeintervaller i LokalMED og arbejdsmiljøgruppen.

At LokalMED drøfter arbejdsmiljøaktiviteter og indsatser for skoleåret 2024.

Beslutning

Kim gennemgik baggrunden for sagen og hvilke indsatser vi besluttede sidst år, status for vores arbejdsmiljøarbejde i 2023 samt forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024.

Herefter drøftede vi formandens indstillinger.

Aktiviteter og indsatser næste 2024:

Der er sket en del ændringer på bl.a. medarbejderstaben de sidste år. Nye opgaver har betydet at der er ændringer i arbejdsformen, hvilket har indflydelse på tilstedeværelse i U&L. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på sammenhængskraften i afdelingen, så alle føler at man er en del af afdelingen og har et kendskab til hvad kollegaerne arbejder med.

Der er en oplevelse af, at vi ikke ved hvad vores kolleger laver. Men er der behov for det, og er det nødvendigt for at binde os sammen som afdeling? Kulturen har ændret sig, og vi er en afdeling på en ny måde.

Det at have et tilhørs forhold til en fælles afdeling har ændret sig. Vi er ikke på samme måde en brik i puslespillet der binder os sammen. Mange af konsulenterne er ude af huset meget af tiden, og det betyder ofte tomme gange og lukkede døre.

I lyset af ovenstående blev det foreslået, at en arbejdsmiljøindsats i 2024 er at genbesøge vores kerneopgaver, vores ståsted som støttesystem i forhold til skolerne. Fælles fokus på vores rammer / hjørneste.

Som følge af et stigende kort- og langtidsfravær har det samlede fravær i både Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring været stigende.

Sygefraværet har således ikke haft en faldende tendens som var et mål fra sidst. Derfor skal der fortsat være fokus på vores stigende sygefravær. Hvad kan årsagerne være og hvad kan vi gøre for at det ikke bliver ved med at stige. Kan vi tage en åben drøftelse af årsagerne og kigge på helhederne, herunder stress på jobbet, højt arbejdspress, motivation og arbejdsglæde, problemer i privatlivet ol. Det blev besluttet, at LokalMED fortsat følger sygefraværet, evt. bringer det op til en drøftelse på Fællesmøde og at vi fastholder målet om, at sygefraværet skal vise en faldende tendens ved næste års arbejdsmiljødrøftelse.

Som 3. og sidste indsatsområde blev det besluttet, at opfølgning på trivselsmålingen skal være en prioriteret arbejdsmiljø-indsats i 2024. Der vil muligvis også komme pinpoints fra Trivselsmålingen, der kræver opmærksomhed og vil være en af vores særlige indsatser.

LokalMED godkendte at vi i 2024 fastholder nuværende samarbejdsform og mødeintervaller i LokalMED og arbejdsmiljøgruppen.

Bilag

arbejdsmiljøberetning-2022_endelig-version

Punkt 34: Opvarmning til trivselsmålingen 2024 - Drøftelse.

87.00.05-A00-1-23

Resume

I perioden fra d. 24. januar til d. 7. februar 2024 gennemføres som tidligere nævnt en trivselsmåling blandt medarbejderne i Vejle Kommune.

Formålet med punktet er, at LokalMED drøfter opvarmning, gennemførelse og opfølgning på trivselsmålingen.

Sagsfremstilling

I perioden fra d. 24. januar til d. 7. februar 2024 gennemføres som tidligere nævnt en trivselsmåling blandt medarbejderne i Vejle Kommune. Det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

Trivselsmålingen tager udgangspunkt i samme spørgeskema, som blev brugt ved målingen i 2021. Spørgsmålene vedr. Covid 19 er dog udgået.

Det vil tage ca. 10 minutter at udfylde spørgeskemaet.

Forskningen viser, at en trivselsmåling uden opfølgning kan være skadeligt for arbejdsmiljøet. Derfor er det vigtigt, at få planlagt en god proces både før, under og efter trivselsmålingen.

Den foreløbige plan for behandling af trivselsmålingen ser ud på følgende måde:

- d. 17. nov. 23. Indledende orientering på personalemøde vedr. trivselsmåling
- d. 13. dec. 23. Planlægning af personalemøde med LokalMED.
- d. 17. jan 24. Trivselsmålingen kickstartes på fællesmøde.
- d. 24. jan 24. Elektronisk spørgeskema sendes ud.
- d. 7. feb. 24 Fristen for at svare udløber.
- d. 5. marts 24 Vi modtager vores rapport.
- d. ??? marts Drøftelse i AM/TRIO gruppen og LokalMED (LokalMED 24. jan/18 april)
- d. 22. marts 24. Dialogmøde med hele personalegruppen om resultatet.
- d. 18. april 24 LokalMED udarbejder handlingsplan for Trivselsmålingen (Psykisk APV)

Formålet med punktet er at drøfte og færdiggøre planen for arbejdet med trivselsmålingen. Desuden er formålet at planlægge, hvordan Kick-off skal foregå på personalemødet d. 17. januar.

Drøftelserne på Lokalmed vil desuden sætte fokus på.

- Hvad skal vi være særlig opmærksom på under opvarmningen.
 - Hvad skal vi være særlig opmærksom på i perioden hvor trivselsmålingen gennemføres. Hvem gør evt. hvad?
 - Hvad skal vi være særlig opmærksom på i forbindelse med opfølgningen. Hvordan ser den optimale opfølgning ud?
- Hvilke udfordringer kan vi se i forbindelse med opfølgningen? Hvad er realistisk i forbindelse med opfølgningen?

Medsendt sagen er de dias som blev brugt ved præsentationen d. 6. december, hvor alle lokalMED i Uddannelse & Læring fik præsenteret processen for trivselsmålingen 2024.

Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter opmærksomhedspunkter i forbindelse med opvarmningen, gennemførelse og opfølgning på trivselsmålingen.

At LokalMED bidrager til planlægning af kick-off på personalemødet d. 17. januar

At LokalMed drøfter og færdiggør tidsplanen for trivselsmålingen.

Beslutning

Kim gennemgik de slides der var sendt ud sammen med dagsordenen vedr. processer og roller for medarbejderrepræsentanter og lederrollen og den efterfølgende opfølgning.

Hvordan skal processen være i U&L:

Vi kiggede på arbejdsarket til planlægningen og kom frem til følgende:

Der skal bookes et ekstra LokalMED møde i marts 2024. Søren og Kim finder en dato. Der er allerede nu booket et møde den 8. marts 2024. Ovenstående med henblik på, at vi kan præsentere trivselsmålingens resultater på fællesmødet i 18. marts.

Mødet i LokalMED den 18. april 2024 flyttes til den 11. april og udvides med 1 time. Det med henblik på, at LokalMED har bedre tid til at arbejde med en handleplan i forlængelse af trivselsmålingen.

Hvad skal der være særlig opmærksomhed på i forbindelse med opvarmningen til trivselsmålingen?

LokalMED kom med følgende input:

- Drøftelse af definitionerne på mobning, retfærdighed, uønsket seksuel opmærksomhed. Finde frem til fælles værdisæt og skabe rammer for fælles fodslag og forståelse af emnerne.
- Fokus på ærlighed. Man skal svare ud fra sit personlige synspunkt.
- Fokus på anonymiteten. Skriv de kommentarer man har til spørgsmålene. Anonymiteten – være opmærksom på ikke at opløse anonymiteten i besvarelsen. Svarerne på baggrundsspørgsmålene tilgår kun HR og ikke den enkelte leder.
- Minde hinanden om at få svaret på undersøgelsen.

Fokus på tidsplanen.

Bilag

Opvarmning for LokalMED i U&L d. 06.12.23

Punkt 35: Eventuelt

81.38.05-P35-105-21

Resume

Næste møde holdes 24.01 2024.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Tilbuddet om influenzavaccinationen blev drøftet. Det var et fint tiltag. Skal der også tilbydes vaccination mod corona? Sådant en beslutning tages ikke i U&L alene, men skal tages på Chefgruppe/Direktionsniveau.