

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 17-01-2025**

**Mødedato** Fredag d. 17. januar 2025 kl. 09:45

**Mødested** Mødelokale 5,

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 31. oktober 2024.....	3
Rammer for arbejdet i MED-udvalget.....	4
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl.....	5
Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L.....	6
Sygefravær til orientering og evt. drøftelse.....	7
Den årlige arbejdsmiljø-drøftelse på Personalemøde med MED-status 2024.....	8
Retningslinje for dækning og bemanning af sommerferien.....	12
Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 31. oktober 2024**

81.38.05-P35-8-24

## **Resumé**

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 31. oktober 2024.

## **Indstilling**

At referat og dagsorden godkendes.

## **Beslutning**

Referat og dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

## **Bilag**

Referat fra LokalMED den 31. oktober 2024. 1

## Punkt 2: Rammer for arbejdet i MED-udvalget

87.01.01-P05-1-19

### Sagsfremstilling

I Sekretariat & Plan skal vi have vores første personalemøde med MED-status. Vi indleder mødet med at genbesøge rammerne for MED-arbejdet som er beskrevet i MED-aftalen.

### Indstilling

At orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Kim orienterede om MED aftalen og gennemgik rammerne og formålene med aftalen.

#### **Intensionen med MED - nøgleord:**

Vilje til at dele viden – Lyst til at dele viden og bidrage til en attraktiv arbejdsplads – Samarbejdet er respektfuldt – I MED spiller vi hinanden gode – MEDudvalget er en ”tænketank” – Vores beslutninger og strategier bliver bedre med tidlig og reel inddragelse af MED – Dialog, forskellige perspektiver og samarbejdet om kerneopgaven er i centrum i MED.

#### **Grundlæggende værdier i MED arbejdet – nøgleord:**

Viden – Fællesansvar – Samspil bygger på at både ledelse og tillidsvalgte inddrager og udviser forståelse og nysgerrighed for hinandens perspektiver og vilkår – Sammen tages et ansvar for fælles beslutninger og sikre en god dialog og atmosfære på arbejdspladsen.

#### **Medindflydelse og MEDbestemmelse – nøgleord:**

Information og drøftelse er en gensidig pligt til at informere og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, Samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Drøftelserne tager udgangspunkt i understøttelse af løsning af kerneopgaven – Medarbejdernes synspunkter og forslag skal indgå i overvejelserne for ledelsens beslutninger – I MEDsystemet har vi mulighed for at forhandle og indgå aftaler, f.eks. I form af retningslinjer som har betydning for arbejdsforholdene – Der skal udvises positiv forhandlingsvilje og søges at opnå enighed.

Se dias.

### Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 3: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.**

81.38.05-P35-8-24

### **Resumé**

Formanden informerer om nyt fra HovedMED, FagMED, BFU m.fl.

### **Indstilling**

At MED drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og BFU m.fl.

### **Beslutning**

Kim orienterede om seneste nyt fra HovedMED, FagMED og BFU.

#### **HovedMED:**

HovedMED har evalueret trivselsmålingen. Inden næste trivselsmåling justeres spørgerammen. Der endnu ikke taget stilling til om vi fastholder trivselsmåling hvert 3 år eller om det skal være oftere.

Kim gennemgik opsummeringen af de tre overordnede spørgsmål i evalueringen.

#### **FagMED:**

FagMED har drøftet budgetforliget. De har drøftet omstillingsplanen "Flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber" samt de 5 spor, udviklingsskolerne og endelig §17 stk. 4 udvalg.

#### **BFU:**

BFU har drøftet udmøntningen af budgetforliget. Familieafdelingen tildeles 24,6 mio. kr. U&L tildeles 20,6 mio. kr. og dagtilbud afleverer 6,1 mio. kr.

BFU har også godkendt omstillingsplanen "Flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber". Endelig har de godkendt projektet vedr. udviklingsskolerne, hvor skolerne er tildelt 45 mio. kr. til fordeling mellem Vinding Skole, Skibet Skole, Smidstrup Skærup Skole, Englystskolen, Øste Starup Skole, Bredagerskolen, Firehøjeskolen, Firkløverskolen og endelig Ødsted Skole.

Se dias

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 4: Nyt vedr. arbejdsmiljø i U&L**

81.38.05-P35-8-24

### **Resumé**

Anne Sofie Løkke Læssøe og Kim Ledel orienterer om nyt vedr. arbejdsmiljø

### **Indstilling**

At MED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

### **Beslutning**

Kim og Anne Sofie har været på rundring. Anne Sofie kommer rundt på opfølgende runde i løbet af februar for at se, om der er fulgt op på de ting, der blev bemærket, bl.a. opsamling af ledninger fra gulvet og samling med strips under bordet. Charlotte vil undersøge om der findes et alternativ til strips.

Det er dejligt at konstatere at der ikke er store fejl og mangler på gangen og på kontorerne. Den næste rundring er fastlagt i maj måned 2025.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 5: Sygefravær til orientering og evt. drøftelse**

81.38.05-P35-8-24

### **Resumé**

MED drøfter sygefraværet i U&L

### **Sagsfremstilling**

Vi kan p.t. ikke trække de almindelige sygefraværstatikker. Sygefravær drøftes ud fra tallene i sagen "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse".

### **Indstilling**

At MED drøfter sygefraværet

### **Beslutning**

Vi kan stadig ikke trække sygefraværet i Power BI. Et nyt system vil være tilgængeligt om ca. 3 måneder iflg. Anne Sofie. Punktet blev derfor drøftet under den årlige arbejdsmiljødrøftelse under pkt. 6.

Punktet blev taget til efterretning.

# Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljø-drøftelse på Personalemøde med MED-status 2024

87.01.01-P05-1-19

## Resumé

LokalMED/Personalemøde 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.

Punktet indledes med en status for seneste års arbejdsmiljøarbejde, hvorefter indsatsen for arbejdsmiljøarbejdet i 2025 drøftes.

## Sagsfremstilling

### Mål for 2024

I 2023 besluttede LokalMED (Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring) følgende indsats for arbejdet med arbejdsmiljøet i 2024

- Sygefravær - Det samlede sygefravær i Uddannelse & Læring har vist en stigende tendens de seneste år, derfor blev det besluttet at følge sygefraværet og fastholde målet om at vi ønsker at se en faldende tendens. En indsats kunne være at drøfte sygefraværet på et fællesmøde, hvis det fortsat viser en stigende tendens.
- Trivselsmåling – Opfølgning på trivselsmåling 2024. At der bliver fuldt op de opmærksomhedspunkter som målingen måtte vise.
- Genbesøg af kerneopgaven og vores ståsted som støttesystem – der er løbende udskiftninger i medarbejdergruppen. Derfor behov for at styrke det fælles tilhørsforhold, kerneopgaven og ståstedet som støttesystem.

I forbindelse med sygefraværet besluttede LokalMED ligeledes, at vi skulle være nysgerrige på følgende spørgsmål, hvis sygefraværet viste en stigende tendens:

- 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.

I 2023 opstillede FagMED Følgende mål:

- Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse:  
Målsætningen ved Trivselsmåling i 2024: ”At 100% svarer ja til, at der har været opfølgning”
- Mål for Trivselsmåling i 2024:  
At spørgsmål 8 er 6,0 (mørkegrøn): ”Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver”.
- Mål for sygefravær i U&L i 2023:  
At sygefraværet går i en nedadgående kurve mod de 9,55 dage pr. medarbejder.

I 2023 opstillede HovedMED følgende indsatsområder:

- Vold og trusler
- Sygefravær – med udgangspunkt i data
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på straks påbud og bødeforlæg

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Høje følelsesmæssige krav

## Status på arbejdsmiljøarbejdet i 2024 i Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring

Arbejdsmiljøarbejdet i 2024 har haft følgende indsatser:

I forlængelse af trivselsmålingen har der været gennemført:

- Marts – gennemgang af rapporter fra Sekretariat & Plan og Pædagogik & Læring i LokalMED og på Fællesmøde.
- Marts – Afdelingsvis drøftelser af rapporter hvor der blev peget på indsatsområder.
- Maj/Juni: Sekretariat & Plan har under overskrifterne
  - Tillid og retfærdighed arbejdet med retfærdig opgavefordeling og retfærdig konfliktløsning
  - Ledelse og Trivsel arbejdet med god ledelse og fælles fokus på øget trivsel.
- Maj/Juni: Pædagogik & Læring har lavet aftaler vedr. temaerne:
  - Arbejdspres, fleksibilitet og ledelseskommunikation. (MUS)
  - Forventning om at arbejde når man er syg (AMR/TR)
  - Procedure for at være udsat for vold (aftalt opdatering af retningslinje)
  - Samarbejde, flere opgaver vi løse sammen (I proces)
- August: Fælles temadag med opfølgning på de afdelingsvise processer og fokus på Psykologisk tryghed.
- Oktober: LokalMED evaluerede temadagen og gav anbefalinger til den videre proces i lyset af organisationsændringen.
- Sygefravær: LokalMED har fulgt sygefraværet på alle LokalMED møder og drøftet om udviklingen var bekymrende for arbejdsmiljøet.
- To årlige rundringer primært med fokus på fysiske arbejdsmiljøforhold.
- For at skabe et samlet overblik over det samlede arbejdsmiljø og APV-arbejde har arbejdsmiljøgruppen dokumenteret udfordringer og indsatser for 2023-24 i Handleplanen for det hele.
- Indsatsen om fokus på kerneopgaven blev ikke realiseret, men der er planlagt en proces i 2025 i lyset af vores organisationsændring.

Målet om at følge sygefraværet er sket gennem løbende drøftelser på LokalMED-møderne. Kigger vi på sygefraværet i oktober 2023 og 2024 og de foregående 12 måneder begge år, så kan det ses at korttidssygefraværet er faldet en smule og at der ikke er registreret noget langtidssygefravær i Sekretariat & Plan. Det er ikke længere muligt at trække data for Pædagogik & Læring. Det skal nævnes at kortids- og langtidssygefravær er defineret forskelligt fra tidligere år. 2023 og 2024 er dog direkte sammenlignelig i nedenstående tabel.

<b>Sygefravær i Uddannelse &amp; Læring</b>			
	<b>Sekretariat &amp; Plan</b>	<b>Pædagogik &amp; Læring</b>	<b>Uddannelse &amp; Læring</b>
<b>Kort Okt. 2023</b>	6,4		7,3
<b>Kort Okt. 2024</b>	6,3		8,2
<b>Lang okt. 2023</b>	0,0		4,75
<b>Lang okt. 2024</b>	0,0		5,7
<b>Samlet okt. 2023</b>	6,4		12,05
<b>Samlet okt. 2024</b>	6,3		13,9

### Mål for kommende års arbejdsmiljøindsats.

**HovedMED** har fastholdt indsatserne fra det foregående år. Indsatserne for 2024 er dermed følgende:

- Vold og trusler - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.
- Sygefravær – Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Høje følelsesmæssige krav.

**FagMED** har ligeledes fastholdt mål og indsatser for det foregående år. Indsatser og mål for skoleåret 2024-25 er:  
Mål:

- Mål for sygefravær i U&L i skoleåret 2024-25:
- - At sygefraværet går i en nedadgående kurve mod de 9,55 dage pr. medarbejder.

Indsatser:

- Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse.
- At medarbejderne oplever at der for det meste kan nå det, der forventes af dem i forhold til mine arbejdsopgaver.

## **Arbejds miljøindsatser i PersonaleMED Sekretariat & Plan**

Arbejds miljøgruppen foreslår følgende indsatser i 2025

- At fastholde målet for sygefraværet. Det vil sige, at vi ønsker at se en faldende tendens for sygefraværet og drøfter følgende, hvis sygefravær viser en stigende tendens.
  - Hvad kan baggrunden være?
  - Påvirker vores nuværende sygefravær arbejds miljøet?
  - Kan vi påvirke vores nuværende sygefravær?
  - Skal der på nuværende tidspunkt gøres yderligere i relation til sygefraværet?
- I lyset af organisationsændringer vil vi have et fælles fokus på at få skabt et nyt fælles ståsted i Sekretariat og Plan med fortsat fokus på kerneopgaven.
- At vi følger de mål, som er opstillet, at HovedMED og FagMED, dog uden at der planlægges med specifikke handlinger.

Arbejds miljøgruppen anbefaler, at i 2025 holder 4 personalemøder med MED-status. Se bilag med forslag til datoer for personalemøderne med MED-status. Derudover anbefales det, at det nuværende aktivitetsniveau for arbejds miljøgruppen og rundringer fastholdes. Det vil sige 4 årlige møder i arbejds miljøgruppen og 2 årlige rundringer.

## **Indstilling**

At MED drøfter sidste års arbejds miljøindsatser og aktiviteter.

At MED drøfter arbejds miljøaktiviteter og indsatser for 2025.

At MED godkender de foreslåede mødeintervaller i for MED-møderne, arbejds miljøgruppen og rundringerne i Sekretariat & Plan.

## **Beslutning**

Kim gennemgik hvorfor vi skal drøfte arbejds miljøarbejdet og hvad der skal sættes fokus på, når vi gennemfører den årlige arbejds miljødrøftelse.

### **Formål:**

- Vurdere om de metoder og aktiviteter der anvendes i arbejds miljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejds miljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet og 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.

### **Mål og indsatsområder for 2024 i Sekretariatet & Plan besluttet af det "gamle" LokalMED:**

- Opfølgning på trivselsmåling 2024; at der bliver fulgt op på de opmærksomhedspunkter som målingen viser.
- Sygefravær; på grund af at vi ser en stigende tendens blev det besluttet at følge sygefraværet og fastholde målet om at se en faldende tendens.
- Genbesøg af kerneopgaven og vores ståsted som støttesystem på baggrund af udskiftninger i medarbejdergruppen. Der sås et behov for at styrke det fælles tilhørsforhold, kerneopgaven og ståstedet som støttesystem.
- At følge de mål der er opstillet af HovedMED og FagMED uden at der planlægges specifikke handlinger.

### **Status på arbejds miljøarbejdet i 2024:**

**I forlængelse af trivselsmålingen har der været gennemført følgende:**

- Marts - gennemgang af rapporter fra Sekretariat & plan og Pædagogik & Læring i LokalMED og på fællesmøde.
- Marts – Afdelingsvis drøftelse af hvor der blev peget på indsatsområder.
- Maj/Juni – Sekretariat & Plan har udpeget overskrifterne; Tillid og retfærdighed og har arbejdet med retfærdig opgavefordeling og retfærdig konfliktløsning samt Ledelse og trivsel og har arbejdet med god ledelse og fælles fokus på øget trivsel.
- Maj/Juni – Pædagogik & Læring har lavet aftaler vedr. temaerne: Arbejdspres - Forventning om hvorvidt man arbejder når man er syg – Procedure for at være udsat for vold – Samarbejder, herunder at flere opgaver løses sammen i proces.
- August – Fælles temadag med opfølgning på de afdelingsvise processer og fokus på psykologisk tryghed.
- Oktober – LokalMED evaluerede temadagen og gav anbefalinger til den videre proces i lyst af organisationsændringen.

#### **Indsatser vedr. sygefravær:**

LokalMED har fulgt sygefraværet på alle LokalMED møder og drøftet om udviklingen var bekymrende for arbejdsmiljøet.

Tidligere blev data/tal gjort op i kort og langtidssygefravær. Korttidssygefravær 1-10 dage og langtidssygefravær fra 10 – opefter. Der er sket en ændring i praksis så korttidssyge fravær er fra 1- 30 dage og langtidssygefravær er over 30 dage.

Fraværet er i Sekretariat & Plan er faldet fra oktober 2023 til oktober 2024. I de sidste par år har den været stigende. Det stigende fravær er en generel tendens i Vejle Kommune og i hele landet. Mulige årsager kan være at folk generelt har et svækket immunforsvar efter Coronatiden og det ses nu som eftervirkninger fra den periode. Serumintitutttet næver dette som en mulig årsag.

#### **Mål for det kommende arbejdsmiljøarbejde:**

HovedMED har fastholdt indsatserne fra det foregående år. Indsatserne for 2024-2025 er dermed følgende:

Vold og trusler – Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø  
 Sygefravær – Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.  
 Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på straks påbud og bødeforlæg.  
 Opfølgning på Trivselsmåling 2024.  
 Høje følelsesmæssige krav.

#### **Mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde:**

FagMED har ligeledes fastholdt mål og indsatser fra det foregående år og er dermed følgende:

Mål for sygefraværet i U&L i skoleåret 2024-2025 – At sygefraværet går i en nedadgående kurve mod de 9.55 dage pr. medarbejder

#### **Indsatser:**

Opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse  
 At medarbejderne oplever at de for de meste kan nå det der forventes af i forhold til arbejdsopgaver.

#### **Arbejdsmiljøgruppen foreslå følgende arbejdsmiljø mål og indsatser i 2025 for Sekretariat & Plan:**

- At fastholde målet for sygefraværet. Det vil sige, at vi ønsker at se en falde tendens for sygefraværet og drøfter følgende, hvis sygefraværet viser en stigende tendens:
  - 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?
- I lyset af organisationsændringerne vil vi have et fælles fokus på at få skabt et nyt fælles ståsted i Sekretariat & Plan med fortsat fokus på kerneopgaven.
- At vi følger de mål som er opstillet af HovedMED og FagMED, dog uden at der planlægges specifikke handlinger.

#### **Drøftelse:**

At MED drøfter sidste års arbejdsmiljøindsatser og aktiviteter  
 At MED drøfter arbejdsmiljøaktiviteter og indsatser for 2025

Drøftedes i plenum og der var efterfølgende enighed om at bakke op om arbejdsmiljøgruppens forslag for mål og indsatser i 2025. Mål og indsatser er hermed godkendt.

Planen for antallet af MED møder og rundringer og arbejdsmiljø arbejdet i 2025 er ligeledes taget til efterretning og godkendt.

## **Bilag**

Plan for MED-møder og arbejdsmiljøarbejdet i 2025

# Punkt 7: Retningslinje for dækning og bemanning af sommerferien

17.00.00-A00-9-20

## Resumé

I Sekretariat & Plan skal vi sikre, at vi har bemanning i alle uger i skolernes sommerferie. Der er udarbejdet et forslag til en retningslinje, som sikrer at vi får dækket alle ugerne.

## Sagsfremstilling

I lyset af at vi er blevet færre medarbejdere til at dække sommerferien er der udarbejdet et forslag til en retningslinje, som sikrer, at vi har bemanning i alle sommerferieugerne.

I Uddannelse & Læring har vi ikke tidligere haft behov for en retningslinje da vi har været 26 medarbejdere til at dække sommerferien. Med den nye organisering er vi nu 14 medarbejdere til at dække sommerferieugerne. Derfor kan vi stå i en situation, hvor vi ikke kan få dækket alle ugerne, når alle har indgivet deres ferieønsker. Derfor kan der opstå en situation, hvor der er behov for at pålægge nogen at arbejde i en bestemt uge. I medsendte bilag ses et forslag til en retningslinje, som sikrer, at vi har bemanning i alle uger, såfremt behov for dækning ikke går op med ønskerne til sommerferie.

I forbindelse med drøftelse af retningslinjen er det vigtigt at få aftalt, om der skal være 1 eller 2 på arbejde i alle uger. Derudover er der mulighed for at komme med forslag til justeringer af retningslinjen.

## Indstilling

At retningslinjen drøftes

At der tages stilling til om der er behov tilstedeværelse af 1 eller 2 medarbejdere i sommerferieugen.

## Beslutning

Kim gennemgik udkastet til retningslinjen for dækning og bemanning i sommerferieperioden. Baggrunden for udarbejdelse af retningslinjen er at administrationsbygningen er åben hele sommerferien, og derfor skal vi have bemanning og sikre åbning af afdelingen. Vi er desuden efter organisationsændringen blevet færre til at dække sommerferieugerne. Endvidere går Arno på pension og han har tidligere ofte dækket de uger, hvor flest ønskede ferie. Derfor er der kommet et behov for en retningslinje som sikre bemanning og dækning i sommerferieugerne.

Forslaget til retningslinjen blev drøftet.

Efter gruppedrøftelserne blev der udarbejdet en oversigt over ønsker og forslag til retningslinjen. Med baggrund i det, forsøgte vi på mødet at opnå enighed om de fremlagte forslag og ønsker

Der var forskellige synspunkter omkring, hvorvidt noget familieliv skulle prioriteres højere end andet familieliv. Familieliv ser forskelligt ud. Nogen har små børn, andre lever i skilsmissefamilier, andre har ægtefæller eller samlever som kun kan få ferie på bestemte tidspunkter m.m. Men alle vil gerne kunne holde ferie med deres familier.

Selvom der ikke var tydelig enighed om alt blev det besluttet, at Kim skulle give retningslinjen endnu et skriv ud fra nedenstående. Efterfølgende sendes den ud til kommentering med et håb om at alle kan se sig selv i retningslinjen.

Følgende blev drøftet og besluttet:

- Der var enighed om, at bemanning med 1 person i ferieugerne var tilstrækkeligt.
- Retningslinjen er gældende både for leder og medarbejdere i Sekretariat & Plan.
- Den foreslående deadline fastholdes – medmindre den står i vejen for, at man kan nå at søge Vejle Kommunes feriefond.
- Der var enighed om, at man udgår 4 lodtræknings år, når man enten flytter sin ferie frivilligt eller via lodtrækning bliver pålagt arbejde en ubemandet uge i sommerferien.
- Hvis medarbejdere har placeret afspadsring i eventuelle ubemandede uger i sommerferien, så trækkes der først lod mellem de medarbejdere som har noteret afspadsring i de ubemandede uger.
- Følgende skrives ind i en indledning med hensigtsklæringer:
  - Hensyn familieliv.
  - At egen opgaveløsning kan spille ind i hensynet om, hvorvidt man tager ferie på andre tidspunkter end i skolernes sommerferie.

- At det er vigtigt med åbenhed, dialog og gennemskuelighed. Denne åbenhed, dialog og gennemskuelighed bidrager alle til, når vi planlægger sommerferie. Der vil være særlig opmærksomhed på denne åbenhed og dialog, hvis sommerferieplanen ikke går op når alle har afgivet ferieønsker. (3 dage hvor folk kan flytte ferie).
- Andre bemærkninger:
  - Godt med en retningslinje som vi kan læne os op ad i forbindelse med tilrettelæggelse af sommerferien. Det er et vigtigt fundament.
  - Der blev spurgt om det var nødvendigt med bemanning i alle afdelinger i B&U? Kim oplyste, at Søren og Kim tidligere havde drøftet det med Ulla og tilbagemeldingen har været at alle afdelinger skal have egen bemanning. Men Kim lovede at vende det igen.

Hvis der er bemærkninger til retningslinjen efter udsendelse, sendes bemærkningerne til alle af hensyn til åbenhed og gennemskuelighed.

## **Bilag**

Retningslinje for dækning og bemanning af sommerferieperioden

## **Punkt 8: Eventuelt**

81.38.05-P35-8-24

### **Resumé**

Næste møde holdes 16. maj 2025

### **Indstilling**

At eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Intet drøftet.

### **Bilag**

Personalemøde med MED status den 17. januar 2025 - Dias