

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 24-03-2021

Mødedato Onsdag d. 24. marts 2021 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1317

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 20. januar 2021.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Sygefravær til orientering og drøftelse.....	6
Orientering vedr. arbejdsmiljøcertificering og evt. besøg fra Arbejdstilsynet.....	7
Drøftelse af Budgetstrategi.....	8
Drøftelse af trivselsmåling 2021.....	9
Eventuelt.....	11

Punkt 8: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 20. januar 2021

81.38.05-P35-2-21

Resume

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 20. januar 2021.

Formanden indstiller,

at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referat godkendt uden bemærkninger.

Dagsorden og referat godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat fra LokalMED den 20. januar 2021.docx

Punkt 9: 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

Orientering fra Hovedmed:

HovedMED har behandlet trivselsmålingen. Der vil blive oprettet en Task Force, som tager telefonisk kontakt til de arbejdspladser som har tilfælde af vold & trusler, mobning eller uønskede seksuelle krænkelser.

I HovedMED udtrykte medarbejdersiden, at deres største bekymringsområde var scoren vedr. retfærdighed og arbejdspress. Ligesom der er 20%, som har vanskeligt ved at nå deres arbejdsopgaver. Der er ligeledes 499 ansatte, som er/har været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder, som skyldes det psykiske arbejdsmiljø. HovedMED vil derfor udarbejde et oplæg vedr. de to områder.

Formålet med budgetstrategien, som er godkendt i ØU den 1. marts 2021 er:

- Sætte retning
- Øge det langsigtede fokus
- Give mulighed for politisk prioritering og
- Sikre en klar ansvarsfordeling

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger i Vejle Kommune overordnet set er balance i 2022. I hele perioden 2022-2029 er der et gennemsnitligt overskud på 121 mio. kr. årligt på det skattefinansierede område. Der er indarbejdet et krav om rum til velfærdsforbedringer på 5 mio. kr. samt et reduceret forbrug af eksterne konsulenter. Det fordeles ud på fagudvalgene og betyder for BFU en reduktion på ca. kr. 4 mio.

Punkt 10: 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

AMR har stadig fokus på, at medarbejderne ikke skal have/udvikle skavanker hjemmefra, og vil bidrage med materialer for ergonomisk korrekt hjemmearbejdsplads, så skader forhåbentlig undgås eller afhjælpes inden de opstår. Hvis man er i Skolegade kan man også drøfte den fysiske indrettelse af arbejdsplads med AMR, så man kan få gode råd med hjem. Søren, Kim og Birgit har generelt fokus på at få talt om trivsel når vi mødes online eller fysisk i Skolegade. Desuden viser frokost møderne sig at være et positivt tiltag. Fredagsbar, Teams gymnastik, og andre små tiltag er også med til både den fysiske og sociale vedligeholdelse.

Punkt 11: 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

Kim gennemgik bilagene vedr. sygefravær. Elever, §56 og flexjobber tæller ikke med i statistikkerne, men der er selvfølgelig også fokus på denne gruppe.

Der er fortsat et lavt og faldende sygefravær for både Pædagogik & Læring og Sekretariat & Plan, og det er jo som udgangspunkt rigtig godt.

Det er der formentlig flere årsager til, og en af dem kan være at Corona og hjemmearbejdspladser betyder, at man måske godt kan arbejde hjemme selvom man ikke er helt på toppen.

Vi følger dog under alle omstændigheder udviklingen løbende, og ledelsen har fokus på trivsel og fravær hos alle medarbejdere, også selvom det ikke påvirker statistikken.

Bilag

hele uogl inkl feb 2021 FLIS nn

sygefravær måned for måned sekretariat og plan inkl feb 2021 flis

sygefravær sekretariat og plan inkl feb 2021

sygefravær måned for måned pæd og lær inkl feb 2021 flis

sygefravær pæd og lær inkl feb 2021

Punkt 12: Orientering vedr. arbejdsmiljøcertificering og evt. besøg fra Arbejdstilsynet

87.01.01-P05-1-19

Sagsfremstilling

Fra 1. februar 2021 er Dagtilbud og U&L ikke længere arbejdsmiljøcertificeret, og vi kan derfor forvente at Arbejdstilsynet vil komme på besøg. I medsendte information kan I læse hvorfor vi ikke længere er arbejdsmiljøcertificeret, og hvordan vi som LokalMED skal forholde os, hvis Arbejdstilsynet kommer på besøg.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Uddannelse & Læring og dagtilbud er ikke længere en del af denne aftale. Vi har heldigvis godt styr på arbejdsmiljøarbejdet og har haft fokus på det, og vi har lært meget af de erfaringer vi har gjort os som arbejdsmiljøcertificeret.

At vi ikke længere er arbejdsmiljøcertificeret betyder imidlertid, at vi kan få besøg fra Arbejdstilsynet.

Kim og Birgit oplyser, at der er godt styr på de ting som skal være på plads i forhold til et eventuelt besøg af arbejdstilsynet, men vil lave en ekstra opfølgning på, at alt er i orden

Skulle de komme på uanmeldt besøg, skal man hurtigst muligt tage fat i enten Kim eller Birgit, så de kan deltage ved besøget. I første omgang anbefales det, at det er

Birgit og Kim, der svarer på eventuelle spørgsmål fra arbejdstilsynet. Hvis arbejdstilsynet efterfølgende ønsker, at snakke med medarbejderne er det selvfølgelig også en mulighed.

Der bliver også orienteret på det først kommende fællesmøde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Når Arbejdstilsynet kommer på besøg i U

Info til LokalMED - om arbejdsmiljøcertificering og arbejdstilsynet

Punkt 13: Drøftelse af Budgetstrategi

81.38.05-P35-2-21

Resume

I forbindelse med budgetlægningen for 2022 har lokalMED mulighed for at komme med bemærkninger til de overordnede, generelle forudsætninger og vilkår for budgetlægningen på det pågældende område. Det gøres ved at forholde sig til budgetstrategien.

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte 1. marts budgetstrategien for 2022. Budgetstrategien beskriver de overordnede, generelle forudsætning og vilkår for budgetlægningen. Budgetstrategien skal forelægges alle LokalMED. Hvilke emner i budgetstrategien man evt. ønsker at forholde sig til i de enkelte lokalMED afgøres lokalt. Det afgøres også lokal om man ønsker at afgive hørings svar.

Eventuelle bemærkninger fra lokalMED sendes senest fredag d 23. april til sekretæren for det relevante fagMED udvalg.

Repræsentanter fra alle fagMED på børne- og ungeområdet mødes med Børne- og Familieudvalget d. 20. maj og drøfte budgetlægningen for 2022.

Formanden indstiller,

at budgetstrategien drøftes og at der afgives hørings svar såfremt LokalMED ønsker det.

Beslutning

Kim gennemgik bilaget vedr. budgetstrategien.

LokalMED drøftede budgetstrategien. Der er ikke et ønske om at afgive hørings svar, men udvalget har taget strategien til efterretning.

Bilag

Budgetstrategi 2022_godkendt ØU 1321 - bilag til LokalMED 24. marts 2021

Punkt 14: Drøftelse af trivselsmåling 2021

87.15.00-A00-1-21

Resume

Trivselsmålingens resultater 2021 for Pædagogik & Læring samt Sekretariat & Plan er gennemgået på et fællesmøde d. 19. marts. På baggrund af målingens resultater samt drøfterne d. 19. mart påbegynder LokalMED udarbejdelse af handleplaner.

Sagsfremstilling

I perioden fra d. 13. januar til d. 27. januar blev der gennemført en trivselsmåling i Vejle Kommune herunder i Pædagogik & Læring og Sekretariat og Plan.

Der er opnået høje svarprocenter i begge afdelinger med 92,9 % i Pædagogik & Læring og 100% i Sekretariat & Plan.

Trivselsmålingens resultater bliver fremlagt på fællesmødet d. 19. marts 2021. På mødet drøftes bl.a.

- Hvilke styrker/positive elementer trivselsmålingen peger rapporten på?
- Hvilke forhold peger rapport på som udfordringer eller forhold som vi skal være bedre til.?
- Hvad skal vi arbejde med/fastholde?

Med afsæt i drøftelserne fra fællesmødet påbegynder LokalMED udarbejdelse af forslag til handleplaner.

Formanden indstiller,

At der med afsæt i trivselsmålingen samt drøftelserne fra fællesmødet påbegyndes udarbejdelse af handleplaner.

Beslutning

Der blev startet ud med en analyse af tilbagemeldinger fra Fællesmødet.

Mønstrene og tendenserne peger på følgende:

Generelt set fremhæver grupperne, at det er en positiv måling for begge afdelinger i U&L. Det fremhæves samtidig, at det er et opmærksomhedspunkt, at der er fald på næsten alle parametre.

Fordeling af arbejdsopgaver nævnes som et opmærksomhedspunkt

Det kollegiale samarbejde fremhæves som positivt.

Flere grupper har opmærksomhed på, hvordan vi skal arbejde når vi vender tilbage til Skolegade efter Coronahjemsendelsen.

- Hold fast i det gode
- Obs på det negative

Medindflydelse, tillid og retfærdighed nævnes af flere grupper som opmærksomhedspunkter.

Corona, ny struktur og ny ledelse nævnes som forhold som kan have påvirket trivselsmålingen.

Inputtene fra grupperne på fællesmødet var rimelig enslydende.

Der udover fremhævede LokalMED:

- Gennemsnittet er pænt, men vil skal være opmærksom på spredningen i svarene

- Hvordan får man de enkelte til at smide ”svesken på disken”
- De gode målinger er ikke det der er bekymrende, men de få som stikker ud.

Konklusionen på LokalMEDs drøftelser blev, at der skal arbejdes ud fra følgende:

- I 2018 havde afdelingen en meget flot trivselsmåling. I 2021 er trivslen fortsat god, men der er en faldende tendens på mange parametre.
På baggrund af trivselsmålingerne ønskes det, at sætte fokus på retfærdig fordeling af arbejdsopgaverne, passende indflydelse på opgaverne samt tillid.

Dette gøres i en proces hvor hele personalegruppen inddrages.

Fokusområdet 1 blev aftalt til følgende:

At der sættes fokus på vedligeholdelse og udvikling af den gode arbejdsplads.

Der ønskes et fokus på følgende undertemaer:

- Undertema:
Tillid
- Undertema: Medindflydelse
- Undertema:
Retfærdighed
- Undertema: Samarbejde i U&L
- Undertema:
Åben dialog

Fokusområde 2 er når vi i fuldt omfang vender tilbage til Skolegade efter Corona.

Der skal være plads til at snakke ærligt om, hvordan man oplever at arbejde hjemme og at møde ind igen. Der skal ikke skabes et falsk narrativ om, at det bliver svært at komme tilbage.

Der skal holdes fast i, at også efter corona skal der være plads til hjemmearbejde, hvis det forbedrer kvaliteten af arbejdet. Gode ideer til, at vi alle kan vende tilbage på en tryk måde i Skolegade.

Bilag

Trivsel Pædagogik & Læring 2021

Trivsel Sekretariat & Plan 2021

Punkt 15: Eventuelt

81.38.05-P35-2-21

Resume

Næste møde holdes 16. juni 2021.

Sagsfremstilling

Opfølgning fra mødet den 20. januar 2021 vedr. nedenstående punkter.

- Mulighed for selv at indberette fravær såsom sygdom, ferie ol.
Det er en mulighed, hvor det giver mening. Det fungerer på den måde, at medarbejderne fx. selv indberetter ferie og lederne får efterfølgende en besked. Det er også en mulighed på fravær.

Det er p.t. underafprøvning i B&U Staben, men de er ikke kommet så langt med det endnu.

- Orientering om en kollegas fravær på grund af sygdom via mail.
Det har været drøftet med Rune J. Som leder må man ikke skrive rundt til alle i en afdeling at x-medarbejder er syg. I givet fald skal der ligge et samtykke. Alternative vendinger om at en medarbejder er fraværende er ok.

En medarbejder kan selv med fordel orientere om at hun er syg, hvis informationen er vigtig.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

HR udmelder: Det er en mulighed, hvor det giver mening.
Drøftet, men ingen beslutninger taget.