

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 17-03-2022**

**Mødedato** Torsdag d. 17. marts 2022 kl. 09:30

**Mødested** Hornstrup Kursuscenter, Kirkebyvej 33, Hornstrup, 7100 Vejle

## Indholdsfortegnelse

FagMED temamøde. Kl. 9.30 - 10.45.....	3
Pause kl. 10.45.....	5
Input fra FagMED til delpolitik om livsfaser. Kl. 11.....	6
Frokost kl. 11.45 - 12.30.....	8
Godkendelse af dagsorden. Kl. 12.30.....	9
Godkendelse af referat.....	10
Orientering fra formand og medlemmer.....	11
Budgetstrategi. Kl. 12.45.....	13
Udmøntning af 10 mio. kr. fra 40 mio. puljen. Kl.....	14
Procesplan og input vedr, nyt evaluerings- og bedømmelsessystem i folkeskolen.....	15
Pause kl. 14.00.....	16
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 14.15.....	17
Fra FagMED til LokalMED. Kl. 15.00.....	20
Til og fra HovedMED.....	21
Eventuelt.....	22

## **Punkt 15: FagMED temamøde. Kl. 9.30 - 10.45**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Baggrund for valg af tema i FagMED U&L frem til sommerferien: Der er en oplevelse af, at det pædagogiske arbejde med eleverne kan være udfordrende for arbejdsmiljøet.

Temamødet skal give viden om hvilke tiltag/strategier/metoder har vi til at understøtte den pædagogiske praksis og arbejdsmiljøarbejdet for at modvirke/forebygge arbejdsmiljøbelastning.

Strategier og arbejdsmetoder er i spil i U&L:

Strategi for udviklende fællesskaber

Formålet med strategi for udviklende fællesskaber er at lave mangfoldige læringsmiljøer, så elever kan blive i nærmiljøet og udvikle sig sammen med sine venner. Strategien beskriver desuden støttesystemerne (TCBU, kompetencecentre mv.)

Faglig Stolthed

FagMED har arbejdet med begrebet Faglig Stolthed i 2018, hvor der blev udarbejdet inspirationsmateriale. Målet med materialet er at give inspiration til arbejdet med at styrke tillid og trivsel på alle arbejdspladser i Uddannelse og Læring, blandt andet gennem øget respekt for professionel viden og praksis.

PLF – professionelle læringsfællesskaber

Alle arbejder i professionelle læringsfællesskaber, der har til formål at øge handlekapacitet og –kompetencer i fællesskab.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber – strategi i Vejle Kommune

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber ønsker Vejle Kommune at sætte et positivt aftryk, hvor vi styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning af medarbejdere, ledere og organisationen i sin helhed.

Retningslinjer vedr. magtanvendelse

Retningslinjer for registrering og håndtering af magtanvendelse beskriver, hvad der skal ske efter en magtanvendelse. Opfølgning på magtanvendelser skal give læring og nye handlemuligheder.

Fremgangsmåde vedr. opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse

Formålet er at øge viden om, hvad der fører til vold, trusler og magtanvendelse, at sikre læring og forebyggelse af hændelserne, samt at sikre at der altid sker opfølgning efter hændelser.

Safetynet

Registreringssystem til vold og trusler (og andre arbejdsulykker). Data i systemet kan anvendes til at få overblik over registreringer på alle organisatoriske niveauer.

### **Fællestræk ved ovenstående metoder, tilgange og systemer:**

#### **Arbejde med data i bredeste forstand (Hvad ved vi?)**

Analyse, se mønstre, vurdere og kvalificere (Hvad kan vi?)

Beslutning om afprøvning (Hvad vil vi?)

Konkret handleplan, afprøvning, aktionslæring (Hvad gør vi?)

Ved mødet udleveres bogen Adfærdsproblemer i skolen af Bo Hejlskov Elvén. Som forberedelse til mødet læses bogens indledning og kapitel 1 (vedlagt som bilag).

Program:

Det store billede gennemgås og hver enkeltelement gennemgås (Ulla, Lene)

Gruppearbejde med udgangspunkt i arbejdsmetoder beskrevet i bogen.

Resultatet af drøftelsen fremlægges af gruppen.

Opsamling af læringspointer for FagMED og LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at temaet drøftes

## **Beslutning**

Temaet blev drøftet på baggrund af sagsfremstilling og oplæg til gruppearbejdet. Se vedlagte oplæg.

Bogen Adfærdsproblemer i skolen giver god inspiration til det pædagogiske arbejde.

## **Bilag**

Adfærdsproblemer i skolen, indledning og kap 1

Det pædagogiske arbejde og arbejdsmiljø - temamøde 170322

## **Punkt 16: Pause kl. 10.45**

87.01.00-P05-3-21

# Punkt 17: Input fra FagMED til delpolitik om livsfaser. Kl. 11

87.00.00-P05-12-21

## Resume

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen). Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom de opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

## Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED’s input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Input fra LokalMED i U&L er vedlagt som bilag.

Ved punktets behandling deltager 2 medlemmer fra arbejdsgruppen i drøftelsen og med oplæg.

## Deltager i behandlingen

2 medlemmer fra arbejdsgruppen.

## Formanden indstiller,

at FagMED drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

## Beslutning

Personalejuridisk konsulent Britt Zabel Nielsen orienterede om baggrund for, at der er igangsat en proces til udvikling af en delpolitik om livsfaser.

FagMED gav input til, hvad der efterspørges:

- mulighed for individuelle løsninger
- ikke alle ønsker at gå på nedsat tid efter barsel
- mange gik på deltid efter lov 409, pga. at det var svært at få familielivet til at hænge sammen
- omsorgsdage medarbejdere i "mellemsgruppen" (ikke små børn eller senior)
- mulighed for at få fuld tid, hvis man er på nedsat tid
- mulighed for at få mere tid end 37 timer/uge
- mulighed for at bruge noget af sin arbejdstid som frivillig i foreningslivet, fx fodboldtræner eller buschauffør der kan køre med ældre

- mulighed for at optjene frihed, fx 3 måneders eller ½ års frihed med løn hvert 10. år, til uddannelse eller længere rejser
- mulighed for at købe sig til frihed
- have et billede af udviklingsmuligheder i jobbet, selvom man bliver ældre
- teambuildingdag kan være med til at fastholde medarbejdere og ledere
- en bæredygtig arbejdsplads
- et arbejdsmiljø som man kan holde til når man bliver ældre, både fysisk og psykisk
- kulturændring, så man ikke føler at man skal stoppe med at arbejde når man er over 60 år.
- åbenhed om individuelle ordninger for at undgå misundelse og følelse af uretfærdighed
- mulighed for at bruge 6. ferieuge til uplanlagte fridage

Input fra LokalMEDs drøftelser fremsendes til arbejdsgruppen under HovedMED.

## **Bilag**

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED.pptx

Livsfaser tilbagemelding Sprogcenter Vejle.docx

Bæredygtighed - Søndermarksskolen

Livsfaser - kirkebakkeskolen

Livsfaser - Ung Vejle 2

livsfaser - Ung Vejle 1

livsfaser - Ung Vejle 3

## **Punkt 18: Frokost kl. 11.45 - 12.30**

87.01.00-P05-3-21

## **Punkt 19: Godkendelse af dagsorden. Kl. 12.30.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 20: Godkendelse af referat.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra FagMED U&L den 20. januar 2022.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## Punkt 21: Orientering fra formand og medlemmer.

87.01.00-P05-3-21

### Sagsfremstilling

Formand og medlemmer orienterer om aktuelle emner.

Chef for U&L, Ulla Riisbjerg Thomsen orienterer om:

- nyt vedr. corona
- hvordan vi tager imod ukrainske børn, der kommer til Danmark som følge af krigen i Ukraine.

Arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen orienterer om resultater af Grundtilsyn fra Arbejdstilsynet på flg. arbejdspladser: Landsbyordningen Engum, Daginstitution, CSV Vejle, Grejsdal Skole, Øster Starup Skole, Gårslev Skole, Ødsted Skole. Alle arbejdspladser har efterfølgende fået en grøn smiley, som kan ses på Arbejdstilsynets hjemmeside. Oplevelsen er i øvrigt, at tilsynsbesøgene har været behagelige, der har været gennemgang af det væsentligste arbejdsmiljø, særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø og risikovurdering af kemikalier.

Øvrige bemærkninger og vejledninger fra Arbejdstilsynet:

- Vejledning om forebyggelse af krænkende handlinger. Se folder på <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- Vaskepulver købt ved Abena på indkøbsaftalen i Vejle Kommune. Vaskepulveret er mærket "ætsende". Produktet bør substitueres med et mindre farligt vaskepulver, der kun er mærket "sundhedsfare" (udråbstegn). Der er taget kontakt til Vejle Kommunes afdeling for udbud med henblik på at sikre at der kan købes vaskepulver der er mindre farligt end "ætsende".
- Tunge løft og bæring på trapper skal undgås (græsslåmaskine til vinterklargøring i kælder).
- Procesudsgning ved deкупørsav.

Der kan fortsat aftales et dialogmøde mellem arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, som forberedelse på Arbejdstilsynets varslede besøg. Lene Palmer Christensen deltager også gerne under besøget, hvis det er muligt.

### Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes.

### Beslutning

Chef for Uddannelse & Læring, Ulla Riisbjerg Thomsen orienterede om, at der er nedsat et Ukraine-beredskab. Stabschef i B&U Ina Fejring repræsenterer B&U i beredskabet. Ukraine-beredskabet mødes hver onsdag morgen, hvor det bliver gjort status.

Der er sendt en plan ud til skolerne om håndtering af indskrivning af ukrainske børn. Vi følger flersprogsstrategiens handlevejledning (vedlagt som bilag). Det betyder blandt andet, at børnene indskrives som udgangspunkt på distriktsskolen. Unge fra 14 år bliver indskrevet på Ungeholdet, UCV. Børn med særlige behov, herunder traumer får hjælp gennem TCBU og Familieafdelingen. U&Ls DSAflyvteam understøtter DSAindsatsen på skolerne.

Hvis vi modtager mange børn efter særloven, kan etablering af modtageklasser blive aktuelt.

Arbejdsmiljøkonsulent, Lene Palmer Christensen, orienterede om, at Arbejdstilsynet foreløbig har været på Grundtilsyn på 8 arbejdspladser. Alle har efterfølgende fået en grøn smiley, som kan ses på arbejdstilsynets hjemmeside.

Vedr. Corona: Ulla Riisbjerg Thomsen orienterede om, at skolerne ikke længere har en opgave i forhold til smitteopsporing.

Medarbejdersiden i FagMED har valgt ny næstformand. Mette Dahlgaard, fællestillidsrepræsentant for BUPL, ansat på Mølholm skole, blev valgt næstformand.

### Bilag



## **Punkt 22: Budgetstrategi. Kl. 12.45**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om budgetstrategien for 2023, som er vedtaget i Byrådet i februar 2022. Budgetstrategien er sendt i høring i LokalMED.

Budgetstrategien og Brev til LokalMED kan ses af bilag til sagen.

### **Deltager i behandlingen**

Stabschef i B&U, Ina Lütken Fejring.

### **Formanden indstiller,**

at budgetstrategien drøftes.

### **Beslutning**

Stabschef i B&U, Ina Fejring, gennemgik budstrategien. Inas oplæg er vedlagt som bilag til sagen.

Princippet i strategien er, at der skal være budget i balance. og at der samtidig er et råderum for politiske forhandlinger.

Budgetstrategien indeholder flg. indsatsområder:

- Omprioritering og tilpasning
- Balanceret vækst
- Rekruttering og velfærd
- Klima

FagMED har også i år mulighed for at vælge 2 repræsentanter til at deltage i det årlige møde om budgettet med Børne- og Familieudvalget den 5. maj 2022.

Medarbejdersiden har peget på Mette Dahlgaard og Hanne Mols til at deltage i mødet.

### **Bilag**

Brev MED budgetstrategi

Budgetstrategi 2023-2030\_GODKENDT ØU 28.2.22

## **Punkt 23: Udmøntning af 10 mio. kr. fra 40 mio. puljen. Kl.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om BFUs behandling af sagen vedr. udmøntning af 10 mio. kr. fra 40. mio. kr. puljen. Forslaget er sendt i høring i skolebestyrelserne samt i FagMED. Byrådets behandling af sagen, høringsbrev til skolebestyrelserne samt FagMEDs høringssvar er vedlagt som bilag til sagen.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter sagen.

### **Beslutning**

Stabschef i B&U, Ina Fejring, gennemgik Børne- og Familieudvalgets forslag til fordeling af 10 mio. kr. Inas oplæg for FagMED er vedlagt som bilag til sagen.

FagMED har forud for mødet afgivet høringssvar til forslaget (vedlagt).

### **Bilag**

Til Skolebestyrelsen høringsbrev

Udmøntning af 10 mio. kr. til skolerne fra 40 mio. kr. puljen

Høringssvar FagMED UogL prioritering af 10 mio 25 feb 2022

# **Punkt 24: Procesplan og input vedr. nyt evaluerings- og bedømmelsessystem i folkeskolen.**

17.00.00-P00-4-21

## **Resume**

I december 2021 fik FagMED præsenteret den politiske aftale vedr. et nyt evaluerings- og bedømmelsessystem i folkeskolen. Se medsendte bilag. Forvaltningen vil nu præsentere en procesplan for implementering af de første delelementer i aftalen. Formålet med sagen er endvidere at sætte fokus på og få input til de elementer, som implementeres i skoleåret 2022-23.

## **Sagsfremstilling**

Det nye evaluerings- og bedømmelsessystem skal implementeres løbende fra skoleåret 2022/23 og frem til skoleåret 2026/27.

I skoleåret 2022/23 skal følgende delelementer implementeres:

- Obligatorisk anvendelse af Risikotest for ordblindhed.
- Indførelse af Lineær modificering af det nuværende testsystem (Overgangsperiode)
- Meddelelsesbog og udvidet meddelelsesbog.
- Afskaffelse af kvalitetsrapport og udvikling af nyt kvalitetssikringssystem til politisk afrapportering samt model for skoleudviklingssamtaler og kvalitetssikring

På mødet vil der blive fremlagt en procesplan for arbejdet med ovenstående.

Efter en gennemgang af aftalens og lovudkastets pejlemærker for kvalitetssikring, skoleudviklingssamtaler og meddelelsesbog/udvidet meddelelsesbog vil der være særligt fokus på at få input til meddelelsesbogens/udvidet meddelelsesbogs indhold, form, funktion og anvendelse.

## **Deltager i behandlingen**

Tværgående PLC-konsulent Ditte Meulengracht Thommesen samt planlægnings- og udviklingskonsulent Tina Bendixen Jensen.

## **Formanden indstiller,**

At sagen drøftes.

## **Beslutning**

Tværgående PLC-konsulent Ditte Meulengracht Thommesen og planlægnings- og udviklingskonsulent Tina Bendixen Jensen orienterede om indhold og tidsplan for implementering af det nye evaluerings- og bedømmelsessystem i folkeskolen. Oplægget er vedlagt som bilag.

Plan for implementering af de nye systemer samt procesplanen frem til sommerferien blev gennemgået. Skoleudviklingssamtaler er delegeret fra kommunalbestyrelsen til chef for U&L. Alle relevante temaer kan drøftes ved skoleudviklingssamtalerne, herunder også medarbejdertrivsel og sygefravær.

Der blev gennemført en proces, hvor FagMED gav input til meddelelsesbogen, den udvidede meddelelsesbog, samt hvilken planform der skal bruges. FagMEDs input er vedlagt som bilag.

## **Bilag**

Aftale om det fremtidige evaluerings-og bedømmelsessystem i folkeskolen

evaluering og bedømmelsessystem

Kommentarer til evaluerings og bedømmelsessystem

## **Punkt 25: Pause kl. 14.00**

87.01.00-P05-3-21

## Punkt 26: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 14.15.

81.38.04-A00-1-22

### Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

Ergonomisk arbejdsmiljø	Krænkende handlinger, vold og trusler	Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje
	Hospitaler	Hospitaler
	Undervisning	Undervisning
	Daginstitutioner	

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

HovedMED har besluttet arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på 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.

HovedMED prioriterer temadrøftelser i løbet af 2022 og 2023 af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser: FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage. Data vedr. arbejdsulykker indenfor U&Ls område er vedlagt som bilag.

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED U&L i maj 2021 blev flg. besluttet vedr. mål og indsatser:

Vi fastholder vores mål, der er:

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).

## **Formanden indstiller,**

at FagMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

at FagMED drøfter om nuværende indsatsområder og målsætninger er de rigtige og tilstrækkelige.

at FagMED drøfter tilbagemelding til HovedMED vedr. forebyggelse af ulykker og hændelser.

## **Beslutning**

FagMED gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Udgangspunkt for drøftelsen var Arbejdsmiljøberetning 2021 samt HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse.

De faglige organisationer anbefaler, at alle anmelder covid-19 som arbejdsulykke, hvis det er sandsynligt, at man er blevet smittet på arbejde. Forsikringsafdelingen i Vejle Kommune anbefaler, at man først foretager anmeldelse, hvis man har været syg i 5 uger, og hvis man stadig har følger af sygdommen. FagMED U&L beder HovedMED om at drøfte sagen med henblik på at give vejledning i, hvordan smitte med covid og arbejdsskadesanmeldelse skal håndteres.

Sygefraværet var højere i 2021 og starten af 2022 end tidligere år. Corona, arbejde med fjernundervisning, arbejde hjemmefra samt forskellige sygefraværskoder har betydet anderledes sygefraværregistrering og perioder med hhv. lavere og højere sygefravær.

Tilbagevending til mere normale forhold efter corona kræver et særligt fokus på reboarding af både elever og medarbejdere.

Særligt vedr. arbejdsulykker: HovedMED ønsker en tilbagemelding fra alle FagMED om indsatser i forhold til arbejdsulykker. I U&L er vores særlige indsats vedr. opfølgning på vold, trusler og magtanvendelse.

FagMED U&L fastholder de nuværende 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).

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HMED 25.02.22

Data arbejdsulykker - den årlige arbejdsmiljødrøftelse - FagMED UogL - 090322

## **Punkt 27: Fra FagMED til LokalMED. Kl. 15.00.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Beslutning**

FagMED minder om, at alle LokalMED skal gennemføre Den årlige arbejdsmiljødrøftelse en gang årligt på et valgfrit tidspunkt. Det anbefales, at LokalMED tager udgangspunkt i Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning 2021 samt i egne arbejdsmiljødata.

FagMED anbefaler, at LokalMED har fokus på reboarding af både elever og medarbejdere efter corona.

LokalMED der ikke har givet tilbagemeldinger vedr. arbejde med livsfaser kan fortsat sende tilbagemeldinger. Sidste frist for input er 14. oktober 2022.

## **Punkt 28: Til og fra HovedMED.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om aktuelle emner fra HovedMED.

Der drøftes om temaer fra FagMED skal bringes videre til HovedMED.

### **Formanden indstiller,**

at temaer til og fra HovedMED drøftes.

### **Beslutning**

De faglige organisationer anbefaler, at alle anmelder covid-19 som arbejdsulykke, hvis det er sandsynligt, at man er blevet smittet på arbejde. Forsikringsafdelingen i Vejle Kommune anbefaler, at man først foretager anmeldelse, hvis man har været syg i 5 uger, og hvis man stadig har følger af sygdommen. FagMED U&L beder HovedMED om at drøfte sagen med henblik på at give vejledning i, hvordan smitte med covid og arbejdsskadesanmeldelse skal håndteres.

## **Punkt 29: Eventuelt.**

87.01.00-P05-3-21

### **Sagsfremstilling**

Næste møde i FagMED er den 9. maj 2022.  
Aktuelle sygefraværdata er vedlagt som bilag.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold drøftes.

### **Beslutning**

Næstformand i FagMED U&L Trine Rafaelsen har valgt ikke at genopstille i Vejle Lærerkreds og at stoppe med at arbejde fra sommer 2022. Trine træder dermed tilbage fra sin post som næstformand i FagMED.

Rikke Vagn-Hansen har ligeledes valgt ikke at genopstille som formand i Vejle Lærerkreds pr. 1. april 2022.

Ulla Riisbjerg Thomsen takkede Trine for samarbejdet i formandskabet i FagMED og Rikke for samarbejdet i og udenfor FagMED.

### **Bilag**

sygefravær uogl faggrupper og bogu inkl feb 2022

sygefravær måned for måned inkl feb 2022

hele uogl alle afdelinger inkl feb 2022 FLIS mn