

# **REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 29-10-2020**

**Mødedato** Torsdag d. 29. oktober 2020 kl. 08:00

**Mødested** Mødelokale 3

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 9. september 2020.....	3
Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, Fagl	4
Nyt fra arbejdsmiljø.....	5
Arbejdsmiljø i Uddannelse & Læring.....	6
Drøftelse af principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsering.....	8
Eventuelt.....	10

## **Punkt 31: Godkendelse af dagsorden og referat fra den 9. september 2020**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden og referat fra den 9. september 2020.

### **Formanden indstiller,**

at referatet og dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

**Leif orienterede om gaven vi alle fik i forbindelse med den ekstraordinære Covid19 situation. Gaven er uddelt til alle.**

**Herefter blev referat og dagsorden godkendt.**

### **Bilag**

Referat til mødet den 9. september 2020 LokalMED

## **Punkt 32: Information fra formanden, herunder relevante informationer og beslutninger fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Formanden informerer fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter eventuelle emner fra HovedMED, FagMED og politiske udvalg.

### **Beslutning**

**Kim orienterede om den kommende trivselsundersøgelse og om budgetforliget.**

**Trivselsundersøgelsen i 2021 bliver af samme type som 2018 undersøgelsen.**

Spørgerammen fra 2018 fastholdes, dog vil der blive justeret på nogle af APV-spørgsmålene.

Budgetforliget blev indgået 10. september 2020.

Inden budgetforliget stod vi over for en udfordring på 44 mio. kr. i underskud. Dette skyldes b.la. demografien/ stigende børnetal og flere udgifter på familieområdet.

I budgetforliget fik BFU 39 mio. kr. til bl.a. en pulje til udvalgets prioritering, flere sagsbehandlere på familieområdet. BFU fik desuden pålagt besparelser i forhold til eksterne konsulenter og til rum til velfærdsprioritering.

Det betyder, at vi ender op med en budgetudfordring på 7,3 mio. kr. i 2021.

**Nu ligger opgaven hos BFU med at finde ud af hvordan de 7,3 mio. kr. skal udmøntes.**

**Chefgruppen udarbejder et sparekatalog til formålet som forelægges BFU til prioritering.**

LokalMED må afvente konkrete udmeldinger derfra.

## **Punkt 33: Nyt fra arbejdsmiljø**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Birgit Elgaard og Kim Ledel orienterer om nyt vedr. arbejdsmiljø.

### **Sagsfremstilling**

Der er pt. intet nyt at fortælle.

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED drøfter eventuelle emner vedr. arbejdsmiljø.

### **Beslutning**

Drøftet. Intet ny denne gang.

## Punkt 34: Arbejdsmiljø i Uddannelse & Læring

87.01.01-P05-1-19

### Sagsfremstilling

På seneste møde i lokaleMED d. 9. september blev der påpeget nogle forhold i Uddannelse & Læring som udfordrer i arbejdsmiljøet.

Følgende blev fremført.

- En efterlysning af en større opgaveprioritering i perioden med vikaropgaver under Corona.
- Sociale ”åndehuller” er fortsat vigtigt til trods for corona.
- Ledelsen blev opfordret til at være mere proaktiv i forhold til at sikre udstyr og værnemidler i coronaperioden.
- At der var en ubehagelig kommunikationsform i Uddannelse & Læring, en kommunikationsform, som havde været til stede både før, under og efter forårets nedlukning pga. corona. At der pga. kommunikationsformen er manglende tillid til, at man kan gå til ledelsen og at der opleves afstand til ledelsen og en kultur som opdeles mere i ledelse og medarbejder.

Ovenstående forhold har efterfølgende været drøftet i arbejdsmiljøgruppen. Som uddybede ovenstående:

- AMR bekræftede behovet for sociale åndehuller, hvor alle kan være samlet og hvor man kunne se hinanden. Fredagsbriefing, morgenkaffe mm.
- AMR uddybede, at hun havde kendskab til enkelte konkrete situationer med en trykkende tone.
- AMR havde en formodning om, at oplevelsen af en trykkende tone hænger sammen med at der er en oplevelse af manglende positiv modtagelse af ideer fra medarbejderne.
- At der bl.a. nogle medarbejdere har en oplevelse af ulige behandling i forhold til opgaver og kommunikation.
- AMR uddybede, at oplevelserne er forskellige i medarbejdergruppen og at vi derfor skal overveje hvilken proces der igangsættes. AMR ser ikke behov for en omsiggribende proces med inddragelse af alle som vi gennemførte sidste efterår. AMR opfordrede til en proces, hvor vi får ”svensken på disken”, hvor vi hurtigt bliver konkrete på udfordringer og proces.

### Formanden indstiller,

At LokalMED drøfter ovenstående forhold og prioriterer vigtigheden i forholdene og kommer med forslag til evt. proces for håndtering af de ting som udfordrer i arbejdsmiljøet.

### Beslutning

**Kim gennemgik punktet. Han og Birgit som er AMR har drøftet de 5 nævnte dots.**

**Hvad skal vi drøfte i LokalMED? Er det alle punkter eller skal vi udpege nogle stykker, hvor der kan igangsættes eventuelle processer.**

**Ledelsen har naturligvis også drøftet ovenstående og er helt indstillet på, at der skal samarbejde sm de nævnte punkter.**

**Medarbejdersiden har også drøftet punkterne og har valgt to man ønsker, der kunne være fokus på.**

**Det ene punkt er den trykkede tone/kommunikation. Efter drøftelse i LokalMED blev det aftalt at:**

- Det ikke er nødvendigt med en stor proces som omfatter alle medarbejdere.
- Hvis man som medarbejder har haft en oplevelse af situationer med en trykkende tone og fortsat har behov for at få den drøftet, så skal man gå til sin leder – evt. sammen med sin AMR. Vigtigt, at sådanne ting ikke bliver ved med at fylde

- Hvis man i fremtiden oplever situationer hvor tonen/kommunikationen er trykkende eller på anden måde dårlig, så er det vigtigt, at man tager den med sin leder i den konkrete situation. Evt. sammen med sin AMR. Det gælder også, hvis man oplever dårlig kommunikation kollegaerne imellem. Søren og Kim tilkendegav, at ingen skal opleve trykkende kommunikation på arbejdspladsen. Alle i LokalMED var enige om, at vi skal dyrke en kultur, hvor vi kan snakke om tingene, hvis noget opleves som ubehageligt. Der skal være rum til, at sige til ledelsen, hvordan man har det i forskellige situationer, hvor man f.eks. ikke føler sig hørt og set.

**Det er vigtigt med en kultur, hvor man går til rette vedkommende. Det er naturligt at vende en svær situation med en tæt kollega eller TR/AMR. Dels for at ”få luft”, og dels også at få vendt en evt. problematik og se sagen fra flere sider. Men man skal undgå sladder og alliancedannelse.**

**Endvidere blev Søren og Kim opfordret til at tage mere kontakt til medarbejderne som situationen er pt. med hjemmearbejde og hvor vi ikke ses fysisk, men derimod mødes via teams, eller pr. telefon/emails. Der var enighed om, at det er en god ide at Kim og Søren tager en omsorgssamtale med alle medarbejdere. Der er et behov for, at man direkte kan give udtryk for hvordan man har det.**

**Det andet punkt er opgaveprioriteringen/ arbejdsopgaverne. Der kan være behov for en drøftelse med sin leder og få tanker og ord på bordet. Det kan være en del af omsorgssamtalen.**

**Sociale åndehuller – hvordan løser vi det?**

**Der opleves en form for Corona træthed over hele linjen, men med de seneste udmeldinger bliver det svært at skabe de sociale åndehuller. Der må f.eks. ikke holdes noget der minder om julehygge / julefrokost eller andet som har et socialt sigte. Vi drøfter julefrokost under eventuelt.**

**Det blev aftalt, at der orienteres om LokalMEDs drøftelse på det kommende fællesmøde. Det kunne f.eks. være en leder og en medarbejder, der kommer med et oplæg sammen.**

## **Punkt 35: Drøftelse af principper for tilstedeværelse, hjemmearbejde, merarbejde og afspadsring**

17.00.00-A00-9-20

### **Sagsfremstilling**

I Uddannelse & Læring arbejder vi i professionelle læringsfællesskaber og andre læringsfællesskaber på tværs af skoler, institutioner og forvaltning. Grundlaget for at lykkes er et tæt og professionelt samarbejde om kerneopgaven, hvor vi på fleksibelvis står til rådighed for kolleger, skoler og institutioner. Derfor er fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen udgangspunktet for vores hverdag. Med henblik på fleksibilitet og med afsæt i kerneopgaven kan der være situationer, hvor hjemmearbejde er en mulighed.

Erfaringerne fra forårets med nedlukningen grundet Corona, Vejle Kommunes nye delpolitik om tilstedeværelse (se medsendte bilag), et ønske fra LokalMED samt ønsket om en attraktiv arbejdsplads, et godt arbejdsmiljø og en professionel opgaveløsning gør, at vi med denne sag ønsker en drøftelse af rammerne for tilstedeværelse og hjemmearbejde. Hvornår er hjemmearbejde en mulighed og hvad kan hjemmearbejde begrundes i? hvordan planlægges og aftales hjemmearbejde? hvad betyder hjemmearbejde for ens tilgængelighed, hvordan sikres gennemsigtighed omkring hjemmearbejde?

Medarbejderne i Uddannelse & Læring har som udgangspunkt en gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen. Merarbejder kan i perioder være en forudsætning for løsningen og varetagelse af opgaver og indsatser. Imidlertid skal vi undgå opbygning af u hensigtsmæssig meget merarbejde og sikre at eventuel merarbejde kan afspadsres på en hensigtsmæssig måde under hensyntagen til medarbejderne og kerneopgaven. Med denne sag ønskes en drøftelse af håndtering af merarbejde og rammerne for afspadsring. Hvordan forholder vi os til merarbejde? Ønsker vi at det registreres? hvordan undgår vi opbygning af u hensigtsmæssig meget merarbejde? Hvornår og hvordan involveres ledelsen i mængden af merarbejde samt afvikling af afspadsring? hvad er rammerne for afvikling af afspadsring m.m.

### **Formanden indstiller,**

at principper for hjemmearbejde, tilstedeværelse, merarbejde og afspadsring drøftes forud for udarbejdelse af retningslinjer.

### **Beslutning**

#### **Hjemmearbejde og tilstedeværelse:**

**Rammen er, at vi løser kerneopgaven uanset om det er på kontoret eller hjemmefra.**

**Medarbejderne føler, at vi følger delpolitikken og at det fungerer fint i praksis. Det aftales også med nærmeste leder i forhold til hjemmearbejde. Nogle opgaver giver rigtig god mening at løse hjemmefra bl.a. opgaver, der kræver fokus og ro. Muligheden for at holde teams møder er også rigtig god. Der er dog også et behov for at ses fysisk, i særdeleshed i forhold til det sociale element.**

**Fleksibilitet i forbindelse med hjemmearbejde. Hjemmearbejde beror også på gensidig tillid og loyalitet mellem leder og medarbejder. Det skal i den aktuelle situation være drøftet med nærmeste leder i forhold til egne opgaver og driften i afdelingen.**

**Gennemsigtighed omkring hjemmearbejde. Det skal tydeliggøres bl.a. i kalenderen og i disse Corona tider også i teams.**

#### **Merarbejde og afspadsring:**

**Hvornår defineres f.eks. en opgave som merarbejde. Det kan tolkes på forskellige måder, og afhænger også af hvilken overenskomst man er ansat på. Er man ansat på 37 timer eller på anden vis, f.eks. uden øvre arbejdstid.**

**Merarbejdere ligger typisk i de perioder, hvor man arbejder mere end 37 timer ugentligt bl.a. jf. opgaver fra vores individuelle årshjul. Nogle opgaver er derfor sæson bestemte. Der skal være en gensidig forståelse af, at vi selv planlægger og tilrettelægger vores arbejde et langt stykke hen af vejen.**

**Som udgangspunkt er administrative medarbejdere – HK overenskomst – ansat på 37 timer ugentligt. Timer derudover er overarbejde som kan afspadsres.**

**Hvor mange timer må man spare op til afspadsring? Skal det præciseres hvor mange timer man må have stående? Der skal være en gensidig dialog med nærmeste leder om, hvordan og hvornår evt. afspadsring kan afvikles. Vi skal være tilgængelige i forhold til skolerne, så vi hele tiden kan udføre det vi er ansat til, nemlig vores kerneopgave.**

**Vi drøfter derfor løbende arbejdsbyrden og aftaler gennem dialog hvordan opgaverne kan løses og hvordan evt. afspadsring kan afvikles.**

## **Bilag**

Delpolitik for tilstedeværelse

## **Punkt 36: Eventuelt**

81.38.05-P35-7-20

### **Resume**

Afdelings julefrokost 18. december 2020.

### **Sagsfremstilling**

- LokalMED giver en status på, hvad der er opbakning til. Hvilken form skal vores lokale julefrokost have? Skal vi bestille et sted ude i byen? - og hvis ja så skal det snart gøres.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

Næste møde er den 9. december 2020.

### **Beslutning**

**Der må ikke holdes sociale arrangementer/julefrokost. Vi afventer dog lige den 22. november, men sandsynligheden for at situationen ændrer sig er desværre nok forsvindende lille.**