

REFERAT Personalemøde med MED status i Uddannelse & Læring d. 05-10-2021

Mødedato Tirsdag d. 05. oktober 2021 kl. 08:00

Mødested PLC i kælderen - Akvariet

Indholdsfortegnelse

Opfølgning på trivselsmåling og fællesseminar.....	3
--	---

Punkt 29: Opfølgning på trivselsmåling og fællesseminar

87.15.00-A00-1-21

Resume

Genbesøg og opfølgning på de sidste blanketter fra mødet den 15. september 2021 jvf. aftale fra samme møde. Som opfølgning på Trivselsmålingen 2021 besluttede LokalMED i marts måned en handleplan. Som led i denne opfølgning blev der gennemført et fællesseminar d. 30-31. august 2021. Fællesseminarets fokus er Social Kapital. Formålet med dette punkt er en drøftelse af de formulerede mål og handlinger fra seminaret samt planlægning af det videre arbejde.

Sagsfremstilling

I marts 2021 besluttede LokalMED en handleplan for opfølgning på trivselsmålingen, som blev gennemført i januar 2021. Handleplanen havde to fokusområder.

1. Tilbagevending til Skolegade efter Corona
2. Vedligeholdelse af den gode arbejdsplads gennem fokus på følgende undertemaer:

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

I lokalMED blev det efterfølgende aftalt, at fokusområde 2 skulle behandles på et fællesseminar og at rammen skulle være Social Kapital, som konkret indeholder et fokus på Tillid, Retfærdighed og Samarbejde. Medindflydelse og Åben dialog er ikke nævnt eksplicit i Social Kapital, men forventes berørt. Det blev aftalt, at LokalMED i forlængelse af fællesseminaret tager stilling til om Åben dialog og Medindflydelse skal behandles separat.

Formålet med følgende sag er en drøftelse af de mål og handlinger, som blev formuleret på fællesseminaret d. 30.-31. august samt hvordan den videre proces planlægges. Se bilag med mål og handlinger.

Historik

Formanden indstiller, 15. september 2021, pkt. 27:

At LokalMED drøfter output fra seminaret – herunder de formulerede mål og handlinger.

At LokalMED drøfter den videre proces – herunder hvordan vi forholder os til undertemaerne Åben dialog og medindflydelse.

Beslutning fra LokalMED Uddannelse & Læring, 15. september 2021, pkt. 27:

LokalMED gennemgik 2 af de i alt 5 IGLO skemaer, der blev udarbejdet på fællesseminaret.

IGLO skemaet vedr. samarbejde gav anledning til følgende bemærkninger:

- Skal drøftes på et fællesmøde.
- Vi skal fortsætte med det vi allerede gør, f.eks. at vi bruger hinanden og drøfter evt. problematikker.
- Vi skal ikke se og arbejde med punktet som var det en problematik eller noget negativt.
- LokalMED anerkender og understøtter at der er forskellige behov og holdninger, og at vi fortsætter med forløbet fra sidste fællesmøde.
- Eventuelle udfordringer drøftes på fællesmødet og kan give anledning til sparring.
- Det kræver en høj grad af organisering, og at der sættes tid af på møderne når vi skal drøfte en case.
- Der skal kun drøftes en case pr. møde.

- IGLO-skemaet for samarbejde er dejlig konkret. Det vedr. specifikt vores fællesmøder/konsulentmøder og det vil kræve handlinger af os alle sammen hvis det skal lykkes.
- Vi skal have et mødeforum hvor flest mulige er aktive og hvor emnet har relevans for alle.

Følgende blev besluttet:

Der nedsættes en arbejdsgruppe der drøfter rammer, form og indhold for fællesmøderne og indholdet fra IGLO modellen. Der bliver mulighed for at melde sig frivilligt til arbejdsgruppen.

Vedr. tillid

IGLO skemaet vedr. tillid (”Hvad er ledelse tæt på”) gav anledning til følgende bemærkninger:

- Skemaet er ikke konkret nok. Der er ikke handlinger på Iglo-skemaets fire områder. Bør derfor drøftes på et fællesmøde.
- Det handler om tillid overordnet set.
- Kan ledelsen komme med eksempler fra praksis på hvad ledelse er for dem i henholdsvis konsulentgruppen og i den administrative gruppe.
- Hvordan tænker vi som medarbejdere om ”Ledelse tæt på”.

Følgende blev besluttet:

Modellen skal med på fællesmøde for at få kvalificeret indholdet. Hvilke handlinger kan der sættes ind på individniveau, gruppeniveau, organisationsniveau og ledelsesniveau. Der er derfor brug for at få emnet kvalificeret yderligere med konkrete handlinger på alle niveauer.

Der indkaldes til et ekstraordinært LokalMED med henblik på at få drøftet de sidste 3 IGLO skemaer.

Formanden indstiller,

At vi genoptager gennemgangen og drøftelse af de sidste blanketter fra mødet den 15. september 2021.

Beslutning

LokalMED gennemgik de sidste tre skemaer og det kom der følgende ud af:

Vedr. retfærdighed

IGLO skemaet vedr. retfærdighed (tilrettelæggelse af egen arbejdstid/dag) gav anledning til følgende bemærkninger:

- Der er en oplevelse af, at man tidligere har kunnet arbejde hjemme uden at drøfte det med sin leder. Nu oplever nogen det som om, at vi skal spørge om lov og præcisere hvilke opgaver, der skal arbejdes med.
- Der er opleves en forskel på retningslinjerne for hjemmearbejde, hvis vi sammenligner os med staben, dagtilbud og familie-handicapafdelingen og det giver anledning til underen.
- Der blev stillet spørgsmålstejn ved om det handler om kontrol og manglende tillid.

Følgende blev besluttet:

Retningslinjerne for hjemmearbejde skal genbesøges og drøftes på det kommende møde i LokalMED. Det skal undersøges hvilke konkrete forskelle der findes i de forskellige afdelinger i B&U.

De 4 MED repræsentanter drøfter og aftaler, hvad det er der menes helt konkret – hvad er det vi spørger om, og hvilke input har vi behov for. Data indhentes og bearbejdes inden mødet den 15. oktober 2021.

Vedr. retfærdighed

IGLO skemaet vedr. retfærdighed (større åbenhed /gennemsigtighed) gav anledning til følgende bemærkninger:

- Kan man udarbejde en procedure for f.eks. 1 x mdl. at sende en mail rundt i afdelingen vedr. opsigelser / ny ansættelser blandt ledere i Uddannelse & Læring Kan der udarbejdes en form for et nyhedsbrev i lighed med Ullas’ ledelsesorientering.
- Ved større organisationsændringer ønskes gennemsigtighed og transparenthed f.eks. ved orientering på fællesmøder. Særligt organisationsændringer, som betyder noget opgavemæssigt.

- Kunne det tænkes, at hvis der tilgår afdelingen store nye opgaver, at man drøfter det på et fællesmøde, hvor medarbejderne kan få mulighed for at byde ind, eller vil det udelukkende bero på kompetencerne i afdelingen, og fordeling af opgaverne via ledelsen? Pkt. blev drøftet og det var svært at beskrive, hvordan det skulle foregå i praksis.
- Der ønskes mere tid og plads til orientering, eller drøftelse, af større ændringer på, f.eks. fællesmøder. Generelt ønskes mere plads til orientering på fællesmøderne.
- Rækkefølgen fra tidligere processer i forbindelse med organisationsændringer har været fornuftig. Rækkefølgen har været som følger:
Drøftelse/inddragelse af berørte medarbejdere – drøftelse, orientering og høring på LokalMED og endelig orientering af alle på fællesmøde.
- Der opleves allerede nu mere tydelighed i forhold til transparenthed i uddelegering af opgaver.

Følgende blev besluttet:

- Iglo skemaet ”Retfærdighed – større åbenhed/gennemsigtighed” blev slået sammen med skemaet omkring ”samarbejde” – begge skemaer kommer til at handle om, hvordan vi bl.a. bruger vores fællesmøder og kommunikation.
- Der vil blive udarbejdet en form for et nyhedsbrev fra ledelsen, når der er emner der påkalder sig opmærksomhed. Dvs. ikke på fast basis, men når der er noget relevant, at orientere om. Nyhedsbrevet kunne f.eks. hedde ”Nyt fra U&L”

Vedr. tillid

IGLO skemaet vedr. (Tillid - Sig det) gav anledning til følgende bemærkninger:

- Processen omkring tillid ”Ledelse tæt på”, er allerede godt i gang i fællesmøde regi. LokalMED ser en sammenhæng mellem ledelse tæt på og Iglo-skemaet (Tillid - Sig det) og besluttede derfor, at drøftelsen vedr. ”Sig det” også foregår i dette forum.