

Områdeudvalg for Skole og Undervisning (Områdeudvalg for Skole og Undervisning)

21-05-2024 08:00 - 08:30

Aabenraa Rådhus lokale 191

Information: Formøde for medarbejdere fra kl. 8.00-8.45.

Tilstede: Rasmus Andreassen, Mads Lund, Michael Petersen, Claudia Craft Johnsen, Ulla Bork, Merete Neuschild, Dorrit Knudsen, Allan Nissen, Stig Munk-Hansen

Afbud: Gitte Nørregaard, Rasmus Schrøder, Lene Assenholm Kristensen, Merete Eriksen Gissel, Michael S. Petersen, Gitte Lind-Nielsen

Referent: Tanja Ruwald

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU.....	1
Punkt 3: Ny aftale for folkeskolen.....	2
Punkt 4: Drøftelse om seniortiltag.....	3
Punkt 5: Evt.....	4

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Mål: Godkendelse af dagsorden

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:
Godkendt

Punkt 2: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU

Mål: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

Medarbejdere:

- Der stilles spørgsmål til hvor vi står, i forhold til system til tidsregistrering. Som opfølgning har HR efterfølgende svaret at de er ved at være klar med et system til registrering som vil blive godkendt på HMU ultimo juni 2024.
- DLF er tiltrådt Kompetencefonden. Spørger derfor ind til om der udarbejdes kompetenceplaner til MUS-samtaler. Til dette kan det siges, at man bør drøfte større kurser til MUS. Men mindre kurser håndtere man løbende.
- Pr. 1. august er arbejdende pensionister dækket via overenskomsten.
- Der er fokus på SFO-tid der er blevet til skole-tid. Punktet har efterfølgende været oppe på et skoleledermøde, hvor der også blev talt SFO og kvalitet. I forhold til ekstra midler til den nye opgaver, så afventer forvaltningen beregninger fra KL.
- Fritidspædagogikken ønskes tilbage i SFO-tiden igen.
- Skolerne med centerklasser er udfordret, når disse elever er i SFO'en, da der ikke følger ekstra midler med.
- Notatet der skal udarbejdes, ved vold mod ansatte/offererstatning – er indberetningen i SafetyNet juridisk gældende. Har efterfølgende fået følgende svar fra HR: Hvis medarbejderen derimod er påvirket efter en episode, udover den dag hvor hændelsen sker, anbefaler HR at det anmeldes som en arbejdsulykke. Dette registreres i SafetyNet og for arbejdsulykker er der frist på 10 dage.

Ledelsen:

- OK-24 for alle samarbejdsparter er gennemgået. HR kommer forbi på et skoleledermøde i starten af næste skoleår og gennemgår dem med et målrettet oplæg.
- Udskolingskolerne har ændret "læseferien", nu hedder det "forberedelsesperiode". Ændringen evalueres senere umiddelbart efter sommerferien.

HMU:

- Fokus på sygefravær. Medarbejdersiden antager at der er en kunstig oppustning af sygefraværet da lægebesøg i arbejdstiden, nogle steder, registreres som sygdom.

AMR:

- Der har været blandet tilbagemeldinger på afslutningskonferencen for uniskolen.
- I løbet af året er det valg til AMR.
- Der ønskes mere fokus på børn med lav sprogforståelse/ordforråd. Forholder det sig sådan? Efterfølgende er dagtilbud kontakttet og her kan man ikke genkende det billede. Dog kan der være lokale variationer.

Punkt 3: Ny aftale for folkeskolen

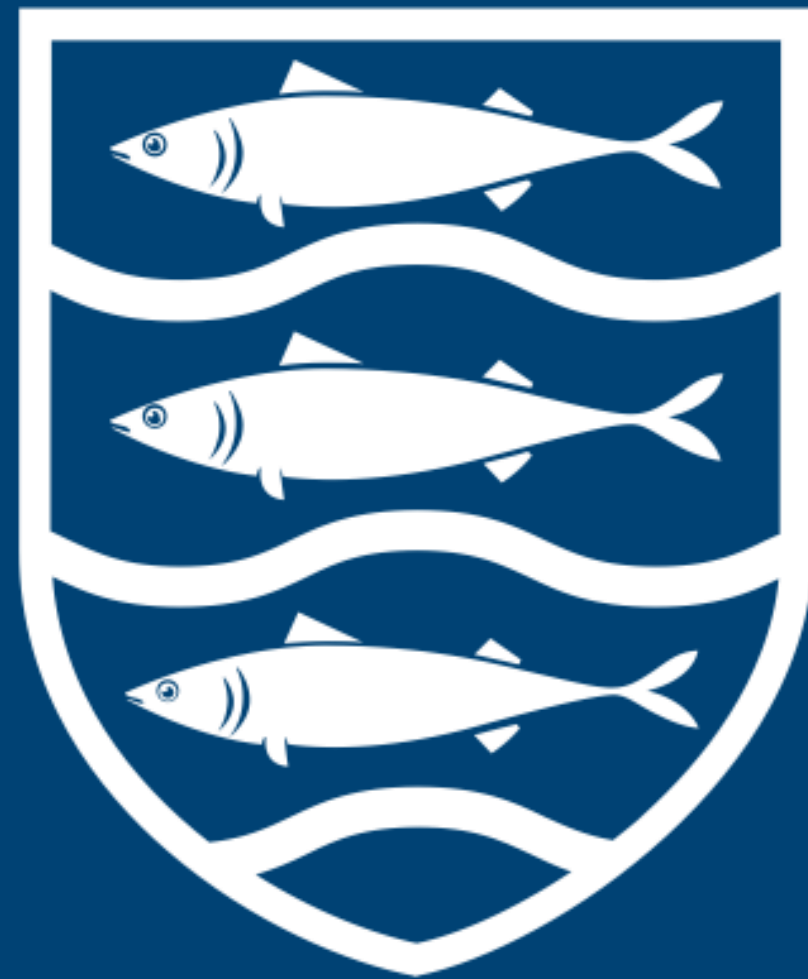
Mål: Drøftelse om den nye aftale for folkeskolen

Tovholder: Rasmus Andreassen

19. marts 2024 indgik folkeskoleforligskredsen en aftale om folkeskolen under overskriften 'Frihed og fordybelse'. Aftalen består af i alt 33 initiativer samlet under tre overskrifter: 1) Frisættelse af folkeskolen og mere indflydelse til skolebestyrelserne, 2) Mere praktisk undervisning og valgfrihed til de ældste elever og 3) Ro og rammer – nødvendigt for nogle, godt for alle. Initiativerne indføres løbende fra skoleåret 2024/25 og frem.

Referat:

- Regeringen er kommet med 33 nye initiativer for folkeskolen
- Initiativerne bliver implementeret drypvist og nogle er allerede implementeret. OmrådeMED vil løbende blive orienteret.



Ny aftale for folkeskolen

Ny aftale om folkeskolen

19. marts 2024 indgik folkeskoleforligskredsen en aftale om folkeskolen under overskriften 'Frihed og fordybelse'.

33 initiativer samlet under tre overskrifter:

1. *Frisættelse af folkeskolen og mere indflydelse til skolebestyrelserne*
2. *Mere praktisk undervisning og valgfrihed til de elever*
3. *Ro og rammer – nødvendigt for nogle, gode for alle*

Indfases løbende fra skoleåret 2024/25 og frem

En del initiativer videreført fra regeringsudspillet fra oktober 2023.

Lovforslag efteråret 2024.

Udmøntede initiativer

Udsat skolestart

Klasseloft 0.-2. klasse

Anbefalinger om skærmbrug

Initiativer fra skoleåret 2024/25

Øget frihed ift. læreplaner (Fælles Mål)

2,6 mia. kr. til bedre faglokaler mv.

540 mio. kr. til flere skolebøger

Indsatser for de mest udfordrede elever i dansk og matematik

Forslag til justeringer af udførelse af omkrings specialundervisning

Initiativer fra skoleåret 2025/26

Skolens timebank

Juniormesterlære

Afskaffelse af en række centrale krav

Reduktion i afgangsprøver

Ny timetalsfordeling

Lokalt valgfag i 7.-8. eller 8.-klasse

Erhvervspraktik

Skolebestyrelse repræsenteret ved skoleudviklingssamtaler

Kompetenceudvikling

Initiativer fra

Skoleåret 2026/27

Medlemmer fra det lokale erhvervsliv mv. i skolebestyrelser

Skoleåret 2027/28

Nye læreplaner

Praktisk/musisk valgfag i 8. og 9. klasse

Teknologiforståelse integreres i udvalgte fag og udbydes som valgfag

Økonomi

Mio. kr. (2024-priser)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Varigt ¹
Finansiering (a)	75	2.205	3.965	4.090	3.415	3.415	3.415	3.355
Afskaffelsen af UUV	0	1.040	2.495	2.495	2.495	2.495	2.495	2.495
Ny timetalsfordeling	0	50	120	120	120	120	120	120
Central finansiering	75	245	485	610	800	800	800	740
Anlægsramme	0	865	865	865	0	0	0	0

Punkt 4: Drøftelse om seniortiltag

Mål: Drøftelse om seniortiltag

Tovholder: Mads Lund

Med afsæt i Rammeaftale om seniorpolitik samt Aabenraa Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet, har MHU på deres møde den 19. marts 2024 besluttet, at vedhæftede *Inspirationskatalog til den lokale seniorindsats* samt *Konkrete eksempler på lokale senioraftaler* skal gøres til genstand for lokale MED-drøftelser i løbet af 2024.

Referat:

- Hvad kan man gøre for at fastholde sine seniormedarbejdere? I de lokale MED skal man drøfte hvordan man ønsker at håndtere snakke med seniormedarbejderne.

Inspirationskatalog til den lokale seniorindsats

Introduktion

Velkommen til Inspirationskataloget.

Her kan ledere og medarbejdere finde inspiration og information om, forskellige seniortiltag og aftaler, man har brugt på andre arbejdspladser rundt i Danmark og lokalt i Aabenraa Kommune for at give seniorer lyst og mulighed for at blive længere.

Inspirationskataloget har eksempler på forskellige seniortiltag og aftaler samt en oversigt med muligheder.

Vær opmærksom på at kataloget alene er til inspiration. Som medarbejder har man ikke krav på indgåelse af en specifik senioraftale, da eventuelle aftaler skal give værdi og mening på den enkelte arbejdsplads.



I Aabenraa Kommune ønsker vi at tilbyde alle medarbejdere et godt arbejdsmiljø. Det betyder, at vi har fokus på at skabe arbejdspladser, hvor rummelighed, fastholdelse og udvikling er i fokus. Derfor er det en naturlig del, når vi taler om seniorindsatser og livsfaser.

I Aabenraa Kommune ønsker vi, at det er mærkbart for den enkelte medarbejder, at vi prioriterer en sund og sikker kultur, som blandt andet er styret af anerkendelse for medarbejdernes opgaveløsning og kompetencer. Dette giver et godt fundament for ønsket om at blive længere på arbejdsmarkedet som senior.

De bedste seniorindsatser har sit afsæt i det lokale samarbejde i MED-systemet, hvad enten det er løsninger inspireret af dette katalog eller noget helt andet. I samarbejdet har vi fokus på forebyggelse, fastholdelse og endda dialogen efter pension, for derved at opretholde kontakten mellem medarbejder og arbejdsplads.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Opgaver

1

Nye opgaver

I har muligheden for at tale om at få nye opgaver eller flere af en bestemt slags opgaver. Det kan være i en kort prøveperiode og senere gøres permanent.

2

Hjemmearbejde

I kan drøfte muligheden for at arbejde hjemmefra og eventuelt hvilke udvalgte opgaver, der egner sig til det.

3

Kompetenceudvikling

Sammen kan I undersøge muligheder for at blive dygtigere på bestemte områder, fx på videreuddannelse, faglige fællesskaber eller kurser.

4

Jobrotation og sporskifte

Hvis der er ønske og muligheder for det, kan I drøfte muligheden for i en kortere eller længere periode at skifte til en anden stilling eller et andet område i jeres kommune.



Rammer

1

Fysisk belastende opgaver

I kan tale om, hvordan de fysiske rammer på arbejdspladsen kan ændres eller justeres. Overvej eksempelvis muligheden for at gå op ad færre trapper, lave færre løft eller få en mere praktisk og kort rute.

2

Mindre eller mere personaleansvar

Har du personaleansvar kan du drøfte med din leder om omfanget stadig er passende eller om du ønsker at få mere eller mindre personale ansvar.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Tid

1

Fleksibel tid

I har mulighed for at drøfte fleksibilitet, eksempelvis at placere timer eller opgaver på andre tidspunkter på dagen eller ugen.

2

Orlov

I kan drøfte muligheden for orlov i løbet af året i forbindelse med ferie, mere tid til familien eller andet.

3

Ned i tid

I kan drøfte muligheden for at gå ned i arbejdstid enten i en kortere periode, på bestemte tider af året eller permanent.

4

Bedre tid

Overvej sammen, om medarbejderens situation giver anledning til færre opgaver i alt, flere opgaver uden tidsfrister eller at få bedre tid til eksisterende opgaver.



Økonomi

1

Fastholdelsesbonus

Overvej sammen, om der i fællesskab med Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, skal undersøges muligheden for at give en fastholdelsesbonus, som kan tilbydes til nøglemedarbejdere for at blive en periode længere på arbejdspladsen.

2

Færre timer med samme pensionsindbetaling

I kan sammen overveje at inddrage Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, om, hvorvidt det er muligt at gå ned i timer og dermed løn, men bevare den samme indbetaling til pension.

?

Eller noget helt andet?

Ingen medarbejdere er ens, så ingen model passer perfekt på alle. Har I jeres helt egen idé, kan I snakke om den og i fællesskab se, hvad der kan lade sig gøre.

Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?

Som I netop har kunne læse i de foregående eksempler, findes der mange former for løsninger og muligheder for at tilpasse arbejdet, så det kan blive mere attraktivt at blive lidt længere i arbejde. Nogle løsninger kan aftales mellem leder og medarbejder, og andre løsninger skal aftales mellem medarbejder, leder og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Nogle løsninger er aftalebestemt af enten de enkelte overenskomster eller den tværgående rammeaftale for seniorpolitik. Det gælder fx seniorstillinger, generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

I kan læse mere i [Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik her](#), samt [Retningslinjer for kompetencen til at ansætte og afskedige m.m. her](#).

Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?



Seniorsamtaler

Som senior har du ret til at blive tilbudt en seniorsamtale sammen med din leder, hvor I sætter ord på, hvordan I ser resten af dit arbejdsliv, og hvad der skal til for at give dig lyst til at fortsætte på arbejdspladsen.

I kan lægge din seniorsamtale sammen med din MUS, eller du kan takke nej tak, hvis du ikke synes, det er relevant endnu.



Seniorordninger

Som senior kan du i fællesskab med din leder og den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten drøfte muligheden for at benytte dig af tre typer seniorordninger beskrevet i Rammeaftale om seniorpolitik: seniorstillinger, generationsskifterordninger og fratrædelsesordninger.

Ordningerne giver din leder, din tillidsrepræsentant og dig nogle muligheder for sammen at tilpasse din fremtid på arbejdspladsen, så den passer bedst muligt til dig.



Seniordage

Som senior har du hvert år ret til et antal seniordage.

Sammen med din leder aftaler I, hvordan du bruger dine seniordage.

Seniordagene kan bruges som frihed eller udbetales som løn.

Husk, at der kan være andre relevante tiltag, som kræver aftale med den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Tjek med din leder eller tillidsrepræsentant hvilke muligheder, du har, og fra hvilken alder, du kan benytte dem. Find vejledningen til [Rammeaftale om seniorpolitik her](#). Alle udgifter i forbindelse med indgåede senioraftaler afholdes af den decentrale enhed.

Konkrete eksempler på lokale senioraftaler

Tilpasning af vagtplan

Inge
67 år
Socialpædagog, Bo & Aktivitet,
Aabenraa Kommune

Situation

Inge har for 10 år siden fået nogle fysiske udfordringer der gjorde det svært for hende at have morgenvagterne.

Løsning

Det er blevet aftalt, at Inge ikke tager morgenvagter, men i stedet tager flere mellem- og aftenvagter. Nu, 10 år senere, går Inge ned på 32 timer pr. uge for at kunne blive i jobbet.

”

Jeg vil gerne rose mine kollegaer for at være med til at tilgodese mine behov. Det gør, at jeg leverer en bedre kvalitet i mit arbejde. Jeg arbejder mere med kerneydelsen og er mere oplagt end jeg var tidligere.

Inge, socialpædagog

”

Aftalen er ikke kun til fordel for Inge, men også til fordel for kollegaerne der gerne tager flere morgenvagter. Jeg synes det er vigtigt, at vi tilgodeser aftaler der fremmer personalets trivsel og dermed kerneydelsen.

Allan, Inges leder

Nedsat tid

Jytte

68 år

Konsulent, Sundhedsafdelingen

Aabenraa Kommune

Situation

En medarbejder med en stærk faglig profil står overfor muligheden for at gå på pension.

Løsning

Der laves aftale om nedsat tid med udgangspunkt i medarbejderens ønsker og arbejdspladsens behov.

Punkt 4, Bilag 2: Konkrete eksempler på lokale senioraftaler.pdf

Seniorliv kombineret med at fortsætte deltid på mit arbejde handler for mig om fortsat arbejds glæde og om medindflydelse og variation i jobbet, så jeg kan bruge mine forskellige evner og ikke mindst min erfaring og stadig lære af kollegerne og sparre med dem. Men vigtigst af alt, at have en chef og kolleger, der viser tillid til mig og tro på, at jeg stadig kan bruges og medvirke til udvikling. Samtidig er der nu også god plads til private gøremål og familiære oplevelser på mine arbejdsfrie dage.

Det oplever jeg – derfor fortsætter jeg!

Jytte, Konsulent, Sundhedsafdelingen

”

Jytte kunne vælge at dedikere alt hendes tid på livet som pensionist. Det gør hun heldigvis ikke, idet hun fortsætter på nedsat tid og dermed fortsat bidrager yderst stærkt til udviklingen af kommunens sundhedsområde.

Michael, Jyttes leder

Fritagelse fra gårdvagter (eksempel fra Seniorpartnerskabet)

Liselotte
67 år
Lærer

Situation

Liselotte er plaget af gigt, som blusser op om vinteren, og når hun udsættes for kulde.

Løsning

Liselotte bliver fritaget for gårdvagter og udendørs arbejde – fx udendørs turudflugter i vinterperioden.

”

Det forværrede min gigt, når jeg skulle ud i kulden. Efter at være blevet fritaget fra gårdvagter, kan jeg i stedet bruge den tid på forberedelse og komme gennem dagen, uden at min gigt plager mig.

Liselotte, lærer

”

Vi fandt en fin løsning, hvor tjansen som gårdvagt kunne overgå til en af Liselottes kolleger, som sætter pris på også at få lidt frisk luft i løbet af dagen.

Anja, Liselottes leder

Bedre mulighed for at koncentrere sig (eksempel fra Seniorpartnerskabet)

Johnny
63 år
Økonoma

Situation

Johnny har med alderen fået svært ved at bevare koncentrationen i længere tid af gangen – især på dage med mange forstyrrelser.

Løsning

Johnny får mulighed for at benytte stille kontorlokaler eller tage hjem for at løse opgaver, som kræver fordybelse i længere tid.

”

Jeg bliver desværre nemmere og nemmere distraheret, når der er støj omkring mig. I køkkenet gør det ikke noget, men når jeg bestiller varerne hjem, er det klart nemmere nu, når jeg kan sidde et fredeligt sted.

Johnny, økonoma

”

Johnny har godt styr på, hvordan man styrer et køkken. Hvis han skal bruge nogle mere stille rammer, mens han køber ind eller laver madplaner, så vil vi selvfølgelig gerne give ham det.

Carl-Johan, Johnnys leder

Tilbage til kerneopgaverne (eksempler fra Seniorpartnerskabet)

Michael
65 år
Sygeplejerske

Situation

Michael synes, at han efter mange år i kommunen er kommet for langt væk fra sine kerneopgaver. Han vil gerne bruge mindre tid med administrative opgaver foran computeren og mere tid sammen med borgerne.

Løsning

Michaels leder kontakter en anden kollega, som med alderen har vist ønske om mere stillesiddende arbejde. I fællesskab bliver Michaels leder, Michael og kollegaen enige om, at kollegaen overtager en del af Michaels administrative opgaver, mens Michael overtager dele kollegaens borgerkontakt.

”

Efter mange år i faget ville jeg gerne tilbage til menneskene. Det var derfor, jeg i første omgang blev sygeplejerske – fordi jeg ville hjælpe folk. Det synes jeg, jeg gør bedst, ved at være tæt på dem.

Michael, sygeplejerske

”

Jeg synes, vi fandt en god løsning til Michael, som faktisk slår to fluer med ét smæk. Både Michael og hans kollega er dygtige til deres arbejde, og nu bliver det forhåbentlig nemmere for os at få dem til at blive her på arbejdspladsen lidt længere.

- Troels, Michaels leder

Nyt fra OK24 ved ansættelse af pensionister

Nye muligheder

- Fra 1 maj 2024 bliver det muligt at ansætte pensionerede medarbejdere der reelt er fratrukket.
- Ansættelsen sker på overenskomstvilkår med indbetaling til pension.

Punkt 5: Evt

Evt:

Aftalen om folkeskolen ønskes med fremadrettet, som det allerede er aftalt.