

Odense, den 23 februar 2018

LON/ane

Referat fra Fælles temamøde om arbejdsmiljø Mandag den 19. februar 2018 for Bupl Fyns bestyrelse, BUPL Fyns lederbestyrelse, FTR, LTR og kommunekonsulenterne i Bupl Fyn

Deltagere:

Bestyrelsen: Rikke H, Lone, Pernille, Sarah, Henrik, Thomas, Rikke F, Joy, Lise
Lederbestyrelsen: Kirsten, Lene, Dorte, Nasim, Lissi (fra kl.11.30)
LTR: Jette, Rie, Birgit
FTR: Lene, Janne
Konsulenter: Dorte, Una, Curt, Hanne V
Referent: Anne N

Formål med mødet: BUPL Fyns bestyrelse har et ønske om, at målrette vores lokale indsats på arbejdsmiljøområdet endnu bedre. Konkret skal BUPL Fyns handleplan for arbejdsmiljø revideres og målrettes de aktuelle udfordringer. For at kvalificere processen holdt Troels Mathiesen, Arbejdsmiljøkonsulent i Forbundshuset, et oplæg som inspiration til vores gruppedrøftelser.

Dagsorden

1. Velkommen/rammen for mødet v. Lone

Lone bød velkommen til mødet. Herefter en præsentationsrunde af deltagerne.

2. Hvordan ser det ud med Pædagogernes arbejdsmiljø? Hvad og hvordan arbejder Bupl med arbejdsmiljøet? v. Troels Mathiesen

Troels tog udgangspunkt i slides om Pædagogernes arbejdsmiljø og BUPL's arbejdsmiljøarbejde (materialet blev omdelt):

1. Hvordan ser det ud med pædagogernes arbejdsmiljø?
Statistik om sygefravær og tilbagetrækning viser høje tal for pædagoger – årsager:
Støj, ergonomi og indeklima samt mobning, vold og stress
2. Hvilke forhold påvirker arbejdsmiljøet?
Vilkår, opgaver og faglighed, identitet, relationer, krænkende adfærd, kvaliteten af det pædagogiske arbejde, individuelle relationer.

Hvordan påvirker BUPL arbejdsmiljøet?

Nationalt (forbundshuset): Lovgivning, overenskomster, personalepolitikker.

Arbejdsgiver (de lokale fagforeninger): Politikerne fik stor indsigt i pædagogernes hverdag, da de spillede BUPL's normeringsspil.

Arbejdsplads (de lokale fagforeninger): TRIO samarbejdet, arbejdspladsbesøg.

Individ (de lokale fagforeninger): De 15 løfter

3. Gruppedrøftelse

Spørgsmål til gruppedrøftelse:

- Nævn de 1-2 vigtigste ting fra BUPL Fyns handleplan for arbejdsmiljø 2016-2018 – hvad har gjort en forskel?
- Hvilke nye initiativer/virkemidler er vigtige at indtænke i BUPL Fyn's nye handleplan for arbejdsmiljø?

Målrettet;

1. Arbejdsgiver
2. Arbejdspladserne/AMR/leder/TRIO
3. Det enkelte medlem.

- Hvilke nye fokusområder er vigtige at indtænke i BUPL Fyn's nye handleplan for arbejdsmiljø? Fysisk- og/eller psykisk arbejdsmiljø.

4. Opsamling (30 min)

Gruppernes kommentarer er lagt som bilag efter referatet.

Lone takkede deltagerne for de mange gode debatter og bidrag.

Nu afventer vi spændt arbejdsmiljørapporten fra Ekspertudvalget. Politisk ledelse udarbejder udkast til handleplan for arbejdsmiljø for de kommende 2 år.

Venlig hilsen

BUPL Fyn



Gruppedrøftelse FTR

Vi synes at Sparks har været et godt og brugbart tiltag og ser derfor frem til BUPL's arbejdsmiljøkonference den 25.05.18.

Hvor opstår TRIO? Hvem fandt på det?

Fokus på kendskab til muligheder i MED.

2x2 dags kursus for FTR.

1. Arbejdsgiver. Formidlet ordentligt ud af 30-40% af sygefravær skyldes dårligt arbejdsmiljø.
2. TRIO skal have en mere central rolle i forhold til at skabe bedre arbejdsmiljø.
3. For få timer i yderste ledelses niveau for det enkelte medlem.

Hvad er det som gør at vi bliver syge (social kapital).

Gruppedrøftelse LTR

Vi har som LTR ikke en oplevelse af, at vi har haft/gjort brug af BUPL's indsatser i fht. arbejdsmiljø.

1. At BUPL har noget på hjerte i fht. vores arbejdsgivere. Blive mere synlige i fht. f.eks. pædagogiske ledelsesopgaver/- vilkår.
2. Hvis vi som ledelse skal undgå for mange opgaver efter TRIO-møder, vil det være givtigt at vide, hvor – hvordan – hvem vi kan guide videre til i BUPL-regi. Altså hvordan får vi passet på os selv og guidet TR/AMR videre til BUPL?
3. At have en lederrådgivning med relevant uddannelse, som kan bruges til sparring/coaching/samtale.

Dilemma: Når vi som ledelse skal arbejde med arbejdsmiljøopgaver, kommer vi ikke i tanke om BUPL som en samarbejdspartner/inspirationskilde.

Et nyt fokusområde kunne være en handleplan specielt for ledere.

Fyraftensmøde specielt for ledere.

Gruppedrøftelse Lederbestyrelsen

At vi er sammen om at styrke relationer og den sociale kapital – med fokus på opgaven.

1. Når det er TRIO møder – så husk lederne!! For vi er jo sammen om at skabe det gode arbejdsmiljø.

Arbejdsprogrammet siger: Fokus på lederens psykiske arbejdsmiljø...

- hvilke handlinger skal vi så have eller gøre i BUPL?
- At der også er understøttelse af arbejdsmiljøet i et ledelsesperspektiv – på de større strategiske linjer!
- understøtte faglig ledelse

(Hvor meget er lederrådgivning egentlig "brugt" i BUPL Fyn?)

Gruppedrøftelse Bestyrelsen

1. Handleplan 16-18

Fyraftensmødet med fokus på forråelse. Der kunne man mærke og høre, at den enkelte fik rigtig meget med tilbage i fht. Forråelse og deres egen rolle ind i arbejdsmiljøet.

Møder med forskellige arbejdsmiljø-temaer gør en forskel for den enkelte. Sætter fokus på at få dialogen i gang på den enkelte arbejdsplads.

2. Initiativer/virkemidler til næste handleplan.

Vi skal opsøge samarbejdet med DLF så skole-området. Vigtig samarbejdspartner. Lærerne kan tillige på enkelte skoler være valgt som AMR for hele skolen.

Vi skal drøfte hvilke niveauer, der skal inddrages ifht nye og igangsatte handlinger – Husk Hoved Med og deres rolle.

Vi bør kigge på, hvem der deltager på vores fyraftensmøder – Får vi fat i den rigtige målgruppe?

Vi skal mere ud på arbejdspladserne - på den ene eller anden måde.

Hvordan inddrager vi uden at vores repræsentanter føler, de bare skal endnu mere lovstof og flere opgaver og få det gjort interessant for lederne.

Bredt spørgsmål; hvor meget åbner vi op for deltagelse af vores aktiviteter? Hvad vil vi stå inde for?

BUPL skal holde fast i og synliggøre, at det er kommunernes/arbejdsgiverens ansvar, at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Nye fokusområder

Hvad med at lave en strategi ifht. akut-midlerne?

Strategi, der er mere overordnet. Hvor de forskellige niveauer og deres rolle ind tænkes.

En større bevidstgørelse til politikerne og provokere dem i fht. deres opgave på det og den enkelte kommune, men også oppositionen.

Større inddragelse af lederforening ifht. Handleplan for pædagogernes arbejdsmiljø.

AMR netværk i de enkelte kommuner.

Finde og fortælle de gode eksempler til brug på tværs af kommunerne.

Handleplan og fyraftensmøder specielt for ledere, som lederforening laver!