

lokalMED 4/2-2019 // Rebild Ungdomsskole

Jane, Helle, Sabrina, Trine og Jens (ref.)

Referat:

- 1) Velkommen til/check in – godkendelse af dagsorden og referat fra sidst
Godkendt
- 2) Nyt fra medarbejdere
I.a.b.
- 3) Nyt om medarbejdere
Der orienteredes omkring medarbejders overgang fra praktik til løntilskud, delvis sygemelding. Desuden jobopslag efter centerpersonale til Skørping/Terndrup og ansættelser i "yderrummet" i Bælum
- 4) Aktuelle emner vedr. arbejdsmiljø
I.a.b.
- 5) Nyt fra SektorMED
Der har været afholdt møde i nyt Sektormed CSKF. Sabrina og Jane har plads. Der er aftalt årshjul og formøder for medarbejdersiden
- 6) Opfølgning på afholdte MU-Samtaler 2019
Den udarbejdede skabelon har virket efter hensigten med faste spm. i cyklisk flow kombineret med et mere frit felt. Ca. halvdelen har valgt at begynde med gåtur. Flere andre organisationer i Rebild Kommune har spurgt, om de må bruge vores model. Vi aftalte at skemaet også i 2020 danner rammen om MUS i RU
- 7) Drøftelse/aftale af principper for prioritering/tildeling af kursusmidler
Der blev drøftet principper - disse sammenfattet herunder:

I RU arbejder vi med både individuel og kollektiv kompetenceudvikling. Større kollektiv kompetenceudvikling afsættes der midler til særskilt. Fordelingen af kursusmidlerne i ungdomsskolens kursusbudget tænkes anvendt primært til individuelle kompetenceløft.

Principperne som vi følger for at fordele disse midler kan sammenfattes som følger:

-Kompetenceudvikling tænkes bredt i RU og kan dække over eks. nye arbejdsopgaver (træningsbaner), uddannelse/kurser, makkeroplæring, job swap

-Vi vil fokusere på at udvikle medarbejdere og organisationen bredt – dvs. både med henblik på unges formelle - og uformelle læring i både en lokal- og global kontekst i relation til arbejdet med ungdomsskolens kerneopgave – sammen med de øvrige aktører, der kan styrke dette arbejde.

-Vi vil anerkende vigtigheden i de forskellige faggruppers input til arbejdet med kerneopgaven. Der kan være behov for kompetenceløft for løsning af arbejdsopgaver, der ikke har direkte relation til unge.

- Vi anser individuel og organisatorisk udvikling for et fælles ansvar og jo mere konkrete ønsker om kompetenceudvikling kan formuleres, des lettere er de at behandle ud fra disse principper. Gerne i forbindelse med den årlige MUS i januar.

-Ønsker om specifikke kompetenceløft behandles i relation til ressourceforbrug (arbejdstid/ungdomsskolens kursusbudget/tildelte midler) kontra værdiskabelsen for organisationen i arbejdet med kerneopgaven.

8) Arbejdsmiljødrøftelse 2019
Se bilag for udfyldt skema

9) Evt. og næste møder

Næste møde blev aftalt til 12/4-19 – Jens indkalder i outlook