

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 09-12-2019

Mødedato Mandag d. 09. december 2019 kl. 13:00

Mødested Sundhedshuset 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingerne.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen.....	9
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	11
Drøftelse af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger.....	16
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse.....	18
Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelseskup i 2019.....	19
Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED.....	20
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-19

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt - pkt. 10 udsættes til næste møde.

Sri, Vibeke (og suppleant Trine) og Marina deltog ikke i mødet.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-4-19

Resume

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-4-19

Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalesituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

Sagsfremstilling

Nyt fra Velfærdsstaben:

Livet går sin gang i Velfærdsstaben. Vi arbejder fortsat med at skabe stor gennemsigthed i økonomien, bedre data og Ledelsesinformation, optimering af Nexus, implementering af Velfærdsteknologiske løsninger, daglig understøttelse af driftsorganisationen samt flere større og mindre ad hoc projekter.

Et af de områder, vi skal til at evaluere på, er Velfærdsteknologipuljen. Velfærdsteknologipuljen er en pulje, der første gang blev politisk prioriteret i forbindelse med budgetforlig 2013, hvor der blev afsat 5 mio. kr. årligt i en 4 årig periode til at afprøve Velfærdsteknologiske løsninger, der bl.a. kunne være med til, at mindske det pres – både demografisk og i forhold til borgerens situation – som vi forventede ville påvirke udgiftsudviklingen. I forbindelse med budgetforlig 2017 blev der igen afsat 5 mio. kr. årligt over en 4 årig periode. Dvs. at der henover en 8 årig periode, er afsat og anvendt 40 mio. kr. til afprøvning og implementering af Velfærdsteknologiske løsninger. Den sidste pulje udløber med udgangen af 2020. Der er iværksat flere tiltag, der har været med til at mindske udgiftsudviklingen. Jeg har en forhåbning om, at evalueringen også vil sætte større stik i mellem Myndighed, Velfærdsstab og Driften, med henblik på at få et større fokus på gevinstpotentialer ved de velfærdsteknologiske løsninger. Det er helt unikt, at vi i Vejle implementerer Velfærdsteknologiske løsninger, uden forlods at reducere budgetterne med estimerede besparelser. Det skaber de rette incitamenter, og bør skabe grobund for en større implementerings- og opskaleringsgrad.

I forhold til personalesituationen, så har vi pr. 1. nov. fået besat den vakante stilling som tilsynskonsulent. Vi har ansat Lene Thulstrup Tønder som tilsynskonsulent. Lene er allerede godt i gang med at gennemføre de uanmeldte tilsyn på plejecenterområdet.

Fra 2020 overtager vi i kommunerne opgaven som ansættende myndighed for alle SOSU eleverne. Dvs. at de elever, der tidligere var ansat af regionen, fremover skal ansættes i kommunerne. I forbindelse med overgangen, bliver vi delvis økonomisk kompenseret i bloktilskuddet. Samtidig øges den kommunale dimensionering også. Det betyder, at vi går fra at skulle ansætte 108 elever i dag til 173 elever årligt, og dermed får vi også en væsentlig øget administrativ opgave. Vi vil derfor slå en stilling op som uddannelseskonsulent i den nærmeste tid. Da størrelsen på den økonomiske kompensation endnu ikke er afklaret, bliver stillingen slået op tidsbegrænset for en 2 årig periode.

Nyt fra Myndighed:

Kort nyt fra Sundhedsfagligt team.

Fokus har været åbenhed og gensidig forståelse af hinandens opgaver med borgeren i centrum. Dette både internt i teamet og udadtil til vores samarbejdspartner.

Gennem de sidste måneder har der været aftale mellem senior drift og sundhedsfagligt team om at følge i hinandens fodspor. Der har været 3 distriktsleder i visitationens fodspor og der skal aftales fodspor modsat vej. Desuden er der løbende planlagt undervisning af ssa og nu også sygeplejestuderende, for at man får et indblik i myndighedsopgaverne og en helhed af organisationen. Afregningsudfordringerne hen over året er nu løst og der afregnes planmæssigt. Tilsynene på hjemmeplejedelen har fyldt hen over efteråret og er nu udført.

I hjælpemiddelteamet er effekterne af forårets og sommerens tiltag i hverdagen begyndt at være rigtig synlige. Det betyder at ventetiderne på besøg er nu nedbragt fra sidste orientering på mellem 1 og 6 dages ventetid mod tidligere 27 dage for hjemmebesøg (foråret 37). I vores øvrige tilbud NF 14 (Niels Finsensvej 14) ingen ventetid og akut med dags varsel, hvilket svarer til et godt skridt i den rigtige retning. Vi har igen været i medierne omkring sagsbehandlingstiden i top af alle kommuner på handicappbiler. Det betyder flere kommuner henvender sig for at drage læring af de metoder og principper vi arbejder med.

Stemningen i teamet er i top og medarbejderne er rigtig stolte af de resultater vi har opnået.

Kort nyt fra Haps

Ny faglig konsulent Line Marstrand tiltræder 9.12.19.

Der pågår samarbejde med Jobcenter vedr. Helhedsorienterede Handleplaner ift. kommende hovedlov, hvor forvaltningerne er forpligtede til at arbejde helhedsorienteret bl.a. ved at træffe fælles afgørelser.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Velfærdsstaben vil når opgaven fra Regionen vedr. ansættelse af elever er endelig indfaset med udgangen af 2021 forventelig være kompenseret med 125.000 årlig til opgaven. Der vil i perioden frem herimod blive arbejdet på en permanent løsning af opgaven.

Evalueringer af Velfærdsteknologiprojekter vil fremadrettet blive drøftet på chefgruppemøderne. Evt. reetableringsomkostninger er som udgangspunkt en del af projektet, og af driften, når et projekt efterfølgende overgår til drift.

Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-19

Resume

Orientering fra formand, næstformand og nyt fra HovedMED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi orienterede fra Hoved MEDs møde:

- MED-aftale - der er ikke lagt op til store ændringer i fht. den nuværende aftale.
- Medarbejdere skal ikke anvende egen Nem-ID arbejdsmæssigt - der skal anvendes medarbejdersignatur. Der kommer nyhed på intranettet.
- HovedMED tager på døgnsseminar 15.-16. april 2020 - der anvendes uddannelsesklipekort i den forbindelse.
- HovedMED har drøftet bæredygtighed.

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-4-19

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonference

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Susanne, Heidi og Magnus deltog i arbejdsmiljøkonferencen den 7. november 2019. Der var oplæg om fysik i hverdagen og den udvidede IGLO model.

Der er gennemført fysisk rundring i Velfærdsstaben, hvor Karin har været rundt hos alle medarbejdere. Der er desuden gennemført psykisk APV som spørgeskemaundersøgelse. Resultatet heraf drøftes på personalemøde i Velfærdsstaben i december.

Myndighed har gennemført fysisk rundring før sommerferien. Den psykiske APV er gennemført som lokale møder i de enkelte teams af 15 min varighed, hvor der var rigtig god tilslutning og hvor der var gode drøftelser. På baggrund heraf udarbejdes der nu handleplaner.

Punkt 6: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen

81.00.00-P05-2-19

Resume

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagetrækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Som drøftet på HovedMED mødet 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistenters og sygeplejerskers, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på HovedMEDmødet.

Endelig er der i HR-redegørelsen en artikel fra Regnskab om digitale assistenter, vores nye "kollegaer".

HovedMEDs sommerfest i Skyttehushaven er selvfølgelig også med som et af årets højdepunkter.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse 1. marts 2019.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 31:
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen og gjorde samtidig opmærksom på, at der er nogle småjusteringer, så derfor er der vedhæftet en ny udgave i referatet, ligesom Thrines slides er vedhæftet. Trykte udgaver af HR-redegørelsen kan fås ved at sende en mail til animo@vejle.dk.

Niels Ågesen bemærkende, at slide med pres og vilkår er temaer, som HovedMED i nærmeste fremtid bør drøfte.
Temaerne er:

- Demografi presser nogle fagområder (Senior og Dagtilbud)
- Det specialiserede område har stigende behov, Kommende minimumsnormeringer?
- Det nære sundhedsvæsen
- Kommunal vækst
- Digitalisering og kunstig intelligens
- De unges uddannelsesvalg
- Lav ledighed

Derefter var der drøftelser i mindre grupper med flg. spørgsmål:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

- Vi skal som ansatte være med til at italesætte det at være ansat i Vejle Kommune.
- Måske en gave til nyansatte?
- Vigtigt at have en opmærksomhed på, at der er forskel på at være nyansat eller være en erfaren medarbejder, som gerne vil udvikle sin faglighed på en ny arbejdsplads.
- Modtagelsen af den nyansatte skal være i højsæde, det er vigtigt med en systematisk introduktion.
- Vigtigt at have fokus på arbejdsfællesskab, opgaveløsning for den nye medarbejder, som opleves som en succes for den nyansatte. Det sociale fællesskab er også en vigtig brik i en vellykket introduktion.
- Som ansat at være med til at aflive myter om hinanden, og i stedet for "spille hinanden gode" på tværs af afdelinger, faggrupper og forvaltninger.

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

Enighed om, at HovedMED anbefaler FagMED at have særlig fokus på personaleomsætningen, når de drøfter HR-redegørelsen.

Sagens videre forløb

HR-redegørelsen skal drøftes i Økonomiudvalget og Byrådet

Formanden indstiller,

at HR-redegørelsen drøftes med særlig fokus på personaleomsætningen.

Beslutning

Vigtig at have fokus på årsag til personaleomsætningen. Er det som følge af arbejdsmiljø eller udefra kommende vilkår? Det er naturligt at der er et vist flow, som også er med til at udvikle både medarbejdere og afdeling. Det er nødvendigt med en åben dialog om evt. problemstillinger for at der kan handles herpå. Det er desuden vigtigt at der ikke kun tales, men også lyttes.

Sendes til drøftelse i lokal MED udvalgene mhp en generel drøftelse, herunder hvordan medarbejderne støttes i at bevare motivationen og hvordan vi tager imod nye medarbejdere.

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 7: Drøftelse af måltal for sygefravær

81.28.00-G01-2-19

Resume

Sygefraværet i Vejle Kommune er fortsat for højt. Der er enighed om, at sygefraværet skal nedbringes, og at implementere mål for sygefravær er en indsats, som vi fremadrettet skal arbejde med. En systematisk kortlægning af sygefraværet skaber en viden om fraværets omfang på den enkelte arbejdsplads, og gør det lettere at holde fokus på at nedbringe sygefraværet.

Direktionen har besluttet, at der som en af vores strategiske indsatser mod sygefravær skal arbejdes med måltal for sygefravær – ét tal for hele kommunen og differentierede måltal på de enkelte fagområder. De differentierede måltal er derfor langt mere realistiske og fair, da de tager højde for, at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Samlede måltal, procentvis nedsættelse og forslag til visuelt værktøj er vedlagt sagen.

Britt Zabel Nielsen deltager fra 13.30-13.50

Sagsfremstilling

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. Ved en nedbringelse af sygefraværet til måltallet frigives ressourcer, som kan bruges til at give mere tid og hænder til løsning af kerneopgaven.

En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

I Vejle arbejder vi med at forebygge sygefraværet, ligesom vi arbejder systematisk med håndtering af sygefravær. Vi har retningslinjer som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde medarbejderen og nedbringe sygdomsperioden.

At arbejde med et måltal for sygefravær vil sikre, at sygefraværet i på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige opmærksomhed, så vi kan sikre, at der bliver taget hånd om vores sygemeldte medarbejdere. Når man som chef eller leder får tilsendt opgørelse af sygefraværet månedsvis sikrer også, at der skabes en synlighed af, hvor man som leder skal have øje for de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen.

Sygefraværet i 2018 fra det Fælleskommunale Ledelsesinformationssystem (FLIS)

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med et måltal for hele kommunen og differentierede måltal for områderne i form procentvis nedsættelse på alle FagMED.

De differentierede og procentvise måltal kan være mere realistiske og fair, da de tager højde for at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Den samme procentvise nedsættelse sikrer, at alle skal nedsætte fraværet med samme procentsats over hele linjen – at alle skal kunne forbedre sig.

Måltallet i 2020 fastsættes på baggrund af tallene i 2018, som illustreres i tabellen nedenfor.

Gennemsnit af I alt	Kolonnenavn					
Rækkenavn		2016	2017	2018	Hovedtotal	Komnr.
Aalborg Kommune		12,2	11,8	11,6	11,9	851
Horsens Kommune		12,0	10,9	11,1	11,3	615
Københavns Kommune		11,0			11,0	101
Kolding Kommune		10,3	10,8	10,7	10,6	621
Aarhus Kommune		10,7	10,3	10,3	10,4	751
Randers Kommune		9,8	9,3	9,3	9,5	730
Odense Kommune		9,2	8,7	9,3	9,1	461
Silkeborg Kommune		8,2	8,0	8,5	8,2	740
Esbjerg Kommune		7,2	7,1	7,7	7,3	561
Hovedtotal		10,1	9,6	9,8	9,8	
Vejle		10,7	10,6	10,8	10,7	
Lands gennemsnit			11,1	10,7	10,8	

Som tabellen viser, er der ikke tal fra Københavns Kommune i FLIS.

Hvis man tager udgangspunkt i et måltal ud fra gennemsnittet af 2018, vil måltallet for Vejle Kommune som helhed være 9,8 dage pr. medarbejder.

Procentvis nedsættelse

En fastsættelse af måltallet for de enkelte FagMED, med samme procentsats, illustreres i nedenstående tabel.

Der er udregnet et middel for perioden 2016-2018, som for alle forvaltninger giver et gennemsnitligt sygefravær på 11,1 dage. En nedbringelse af sygefraværet fra 10,7 dage til 9,8 dage, vil være en procentvis nedsættelse på 8,4 %.

FagMED	Nyt måltal (dagsværk)
Administration Velfærd	7,1
Arbejdsmarked	8,7
Dagtilbud	10,2
Familie, forebyggelse og Staben	10,4
Kultur og Fritid	7,5
Senior	12
Sundhed	8,6
Teknik og Miljø	6,9
Uddannelse og Læring	9,5
Voksen Drift	12,8
Økonomi og Administration	5,7
Kommunaldirektørens Stabe	4,3
Plejecenter Solgaven	13,8

Af vedlagte excelark kan ses en nærmere udregning af den procentvise nedsættelse på 8,4 % og udregning i forhold til middeltal.

Eksempelvis skal Familie & Forebyggelse og B&U Staben reducere deres sygefravær med 0,95 dag i forhold til middel, hvor FagMED administration Velfærd skal reducere deres sygefravær med 0,65 dage i forhold til middel.

Visuelt værktøj

På baggrund af ovenstående tal og måltal, er der udarbejdet forslag til visuelt værktøj til illustration af måltal og værktøj til brug for understøttelse af lederne.

I skemaet ses antallet af ansatte, fraværet i dagsværk pr. medarbejder og tidligere måltal. I skemaet er brugt tal fra de differentierede måltal.

	År												Nyt måltal
	2016				2017				2018				
	Ansatte	DV pr medarbej.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarbej.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarbej.	Måltal	Status	
FagMED Administration Velfærd	129,5	6,4	6,5	●	123,9	7,3	6,5	●	131,3	9,5	6,5	●	5,5
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	333,0	3,5	10,8	●	320,9	9,4	10,8	●	308,2	3,4	10,8	●	8,0
FagMED Dagrbud	1.205,4	11,5	11,5	●	1.222,8	10,8	11,5	●	1.239,4	11,2	11,5	●	10,0
FagMED Familie, forebyggelse og stab	539,4	11,5	11,2	●	605,3	10,6	11,2	●	642,0	11,9	11,2	●	11,5
FagMED Kultur & Frid	159,8	7,1	6,5	●	159,4	3,9	6,5	●	201,6	7,4	6,5	●	5,5
FagMED Senior	1.279,6	13,4	12,9	●	1.292,4	12,7	12,9	●	1.339,4	13,2	12,9	●	11,5
FagMED Sundhed	142,3	9,8	7,9	●	145,6	9,7	7,9	●	150,1	8,8	7,9	●	5,5
FagMED Teknik & Miljø	361,7	7,9	8,0	●	356,2	7,4	8,0	●	360,3	7,5	8,0	●	8,0
FagMED Uddannelse & Læring	1.752,8	10,0	9,8	●	1.793,0	11,1	9,8	●	1.800,0	10,1	9,8	●	10,0
FagMED Voksen Delt	989,1	14,6	13,8	●	974,4	13,4	13,8	●	998,8	14,0	13,8	●	11,5
FagMED Økonomi & Administration	229,1	5,8	7,4	●	228,4	5,4	7,4	●	236,0	7,6	7,4	●	5,5
Kommunaldirektørens stab	79,9	4,1	4,6	●	81,8	6,1	4,6	●	82,4	4,0	4,6	●	5,5
Plejecenter Solgaven	53,8	17,4	8,2	●	52,1	12,7	8,2	●	53,1	15,0	8,2	●	11,5
Total	7.409,0	11,1	10,9	●	7.518,1	10,9	10,9	●	7.658,9	11,1	10,9	●	9,8

*Delekomstansatte og Tjenestemænd
SY - Sygdom og AS - Arbejdsskade*

I Office 365 findes muligheden for ved hjælp af PowerBI programmet teams, hvor Budget & Finans har lavet udkast til visuelt værktøj, hvor man kan se hele forvaltningen, FagMED og egen afdeling. Dette kan implementeres i alle forvaltninger.



Koncern HR anbefaler, at der arbejdes videre med ovenstående værktøj, så det kan tilrettes den enkelte arbejdsplads, og at lederne modtager information kvartalsvis eller månedsvis om måltal, aktuelle fraværstal og personaleomsætning som en automatisk advisering. Ligesom fagcheferne skal modtage for alle deres arbejdspladser, som spejles op i måltallet for hele gruppen, så der er mulighed for at følge udviklingen for de enkelte decentrale arbejdspladser tæt.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 32:

at HovedMED drøfter, hvordan vi på bedst mulig vis implementerer måltal.

at HovedMED drøfter, hvordan vi understøtter de udfordrede arbejdspladser.

at HovedMED drøfter forslag til visuelt værktøj.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 32:

Thrine Nørgaard indledte drøftelsen med at oplyse, at der desværre har indsneget sig en fejl i tallene. Det betyder, at sygefraværet skal nedsættes med 8,4% i stedet for 11,7%. Dagsordenspunktet er tilrettet med de nye tal.

Thrine redegjorde for, hvorfor sygefraværet skal nedbringes, det handler bl.a. om bedre sundhed og mindre nedslidning, mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven, øget stabilitet for borgere, kolleger og ledere. Derudover har det en afsmittende effekt på en endnu højere trivsel og arbejdsglæde, ligesom nedbringelse af sygefraværet er på dagsordenen i den offentlige sektor.

Thrine kom derefter ind på, hvorfor det er godt at arbejde med måltal for sygefravær? Den ledelsesmæssige fokus er vigtig for at sikre, at der bliver taget hånd om den sygemeldte medarbejder i henhold til Vejle Kommunes "Retningslinjer for håndtering af en sygemeldt medarbejder". Det er ligeledes vigtigt at sikre, at der bliver taget hånd om de medarbejdere, der på arbejdspladsen yder en ekstra indsats, når en kollega er syg.

I Office 365 findes der en mulighed for at udvikle et visuelt værktøj for ledere, AM-gruppen og MED, som vil være med til at sikre en bedre forebyggelse. Det er BI-teamet i Budget & Finans, som arbejder med udviklingen af værktøjet.

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med den samme procentvise nedsættelse i alle FagMED. Måltallet i 2020 er fastsat på baggrund af tallene fra 2018. Thrine redegjorde derefter for, hvordan måltallene er fastlagt. Det er de ved at Vejle Kommune benchmarker sig med Aarhus, Odense, Ålborg, København, Esbjerg, Randers, Silkeborg, Horsens og Kolding kommuner.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om §56 aftalerne er med i tallene?

Ledersiden svarede at tallene ikke indeholder §56, elever eller ansatte på særlige vilkår, f.eks. fleksjob og skånejob. De indeholder kun tallene for ansatte på ordinære vilkår.

Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvad der sker for de arbejdspladser, som ikke når deres måltal inden for en given periode?

Ledersiden svarede, at Koncern HR vil gå i dialog med de konkrete arbejdspladser. Der bliver udbudt kurser for TRIO-grupperne, så de bliver klædt på til at arbejde med måltal.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er godt at uddanne TRIO-grupperne. De spurgte ind til, om implementeringen sker via FagMED, og om hjælpen til de konkrete arbejdspladser bliver gratis?

Ledersiden svarede, at FagMED drøfter, hvordan de vil arbejde med måltal inden for eget fagområde, og at Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR tilbyder at deltage på FagMED møder, hvis det enkelte FagMED vurderer, at de har behov for det. Og hvorvidt det bliver gratis for arbejdspladserne at få hjælp til at arbejde med måltal for sygefravær, er svært at svare på, da det bliver besluttet i de konkrete tilfælde.

Medarbejdersiden oplever, at der bliver skredet hurtigere til afskedigelse efter, at de nye Retningslinjer om sygefravær er trådt i kraft. Vil dette også blive tilfældet, når vi skal til arbejde med måltal?

Ledersiden svarede, at det ikke er hensigten, dog siger Retningslinjerne for håndtering af sygefravær, at det skal vurderes efter 3-4 måneder om og på hvilke vilkår, medarbejderen kan fastholdes, hvilket har været gældende praksis i mange år i Vejle Kommune.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man registrerer, når sygemeldte medarbejdere starter op med få timer ad gangen?

Ledersiden svarede, at nedsat tjeneste ikke er med i tallene. Det er vigtigt, at der er løbende drøftelser om sygefravær på arbejdspladserne, og at man hjælper hinanden med at optimere og være proaktive på området. Der vil også blive lavet brush up kurser for ledere og nøglemedarbejdere, ligesom der vil være kurser for nye ledere.

Medarbejdersiden bemærkede, at dårlig ledelse kan være årsag til sygefravær. Det er vigtigt, at der er fokus de ting, som vi har indflydelse på. Sygdom er en privat sag, hvor imod fravær er arbejdspladsens udfordring. Formidlingen af arbejdet med måltal er vigtig, så alle føler sig trygge ved, at der arbejdes med sygefravær. Det visuelle værktøj har vi tillid til bliver udviklet, så alle kan få gavn af det.

Ledersiden svarede, at man bl.a. via Trivselsmålinger tager fat på sygefraværet. Det visuelle værktøj er ikke på plads endnu, der skal ved udviklingen også tages stilling til, hvem der har adgang til hvad i systemet.

Efter drøftelsen var der enighed om, at implementeringen af arbejdet med måltal for sygefravær skal ske via FagMED, og at Koncern HR understøtter de udfordrede arbejdspladser, samt at der udvikles et visuelt værktøj til at understøtte arbejdet med sygefravær, ligesom TRIO-grupperne klædes på til arbejdet.

Formanden indstiller,

at måltal for sygefravær drøftes.

Beslutning

Britt orienterede om baggrunden for anvendelse af måltal i forbindelse med sygefravær. Præsentationen udsendes sammen med referatet.

Der er ikke tale om en besparelse, formålet er bl.a. at skabe mere stabilitet og tid til kerneopgaven.

Der er udarbejdet digitale værktøjer, der kan benyttes i forbindelse med opfølgningen, ligesom TRIO gruppen vil blive undervist.

Hvert område vil have en kontaktperson i HR, som i samarbejde med forvaltningernes personalekonsulenter følger udviklingen i sygefraværet - på sigt er det meningen at opgaven overgår til den enkelte forvaltning.

Vigtigt at være opmærksom på at der ikke skabes en kultur, hvor det ikke er tilladt at være uarbejdsdygtig.

Der er forskellige opgaver og derved arbejdsvilkår for medarbejderne i Myndighed og Staben. Staben er på grund af størrelsen mere sårbar i fht. evt. langtidssygemeldinger. Det er ønskeligt, at fraværet opdeles i kortvarig og langvarig fravær.

Måltallet for fag MED Adm. Velfærd er 7,1 og vil løbende blive fulgt i udvalget. Der udregnes eget måltal for hhv.

Velfærdsstaben og Myndighed, som vil blive fulgt i Lokal MED udvalgene.

Punktet sendes til drøftelse og orientering i lokal MED udvalgene.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Oplæg FagMED (generelt).pptx

Oplæg FagMED Velfærd administration.pptx

Punkt 8: Drøftelse af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger

81.00.00-P22-10-18

Resume

HovedMED besluttede på mødet 31. maj 2018, som opfølgning på trivselsmålingen i januar 2018, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle justere delpolitikken om vold, chikane og mobning. Der var et ønske fra HovedMED om, at arbejdsgruppen skulle udarbejde to delpolitikker - én om vold og trusler og én om mobning og chikane. Arbejdsgruppen udarbejdede i efteråret 2018 udkast til de nye delpolitikker og har i løbet af 1. halvår 2019 besøgt alle FagMED og fået input til disse udkast. Efterfølgende er FagMED's input blevet indarbejdet i delpolitikkerne. Vedlagt er udkast til nye delpolitikker til godkendelse.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen i januar 2018 viste, at vi har medarbejdere, som går på arbejde og bliver udsat for enten vold, trusler eller mobbet af enten borgere, samarbejdspartnere, kollegaer eller deres leder. Trivselsmålingen viste ligeledes, at der var stor forskel på, hvorvidt medarbejderen vurderede, at der var fulgt op på episoden.

HovedMED besluttede derfor, som opfølgning på trivselsmålingen, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle justere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og udarbejde to nye delpolitikker - én om vold og trusler og én om mobning og chikane.

Arbejdsgruppen har bestået af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Processen

Arbejdsgruppen har taget afsæt i, at vi i hele organisationen bør have en overordnet fælles definition af vold, trusler, mobning og chikane. Formålet med delpolitikkerne er, at vi skaber et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere.

Fra start har arbejdsgruppen haft et ønske om, at delpolitikkerne skulle sende et klart signal om Vejle Kommunes holdning til vold, trusler, mobning og chikane.

Da delpolitikkerne skal kunne rumme alle vores forskellige fagområder og forskelligartede arbejdsopgaver, besluttede arbejdsgruppen meget hurtigt, at det var nødvendigt at inddrage alle FagMED i udformning og indhold. På den baggrund blev der udarbejdet udkast til delpolitikker, som blev sendt til at alle FagMED forud for møderne.

Alle FagMED har drøftet følgende spørgsmål: Hvad der har været godt i udkastene, og hvad der evt. manglede/forbedringer, samt forslag til det videre arbejde med implementering.

Der har været mange input, men det gennemgående tema i tilbagemeldingerne har været, at delpolitikkerne skulle være mere retningsgivende og handlingsorienteret. Politikkerne skulle både indeholde holdning og handling.

På baggrund af de modtagne input har arbejdsgruppen revideret delpolitikkerne samt indarbejdet overordnede retningslinjer for handling.

Vedlagt sagen er udkast til delpolitikker og oplæg til FagMED.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 33:

at HovedMED drøfter og godkender delpolitikkerne.

at HovedMED drøfter, hvordan delpolitikkerne implementeres.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 33:

Britt Zabel Nielsen og Lisa Hedegaard Nielsen præsenterede kort udkast til nye delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser.

Delpolitikkerne blev godkendt, og der var enighed om, at de sendes til FagMED, så de kan drøfte implementering inden for eget fagområde.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter implementeringen af de 2 delpolitikker vedr. vold og trusler og krænkende hændelser.

Beslutning

Drøftet. Sendes til lokal MED udvalgene mhp. evt. revision af vejledninger og en drøftelse af, hvordan politikkerne implementeres.

Bilag

delpolitik vold og trusler A4.pdf

delpolitik krænkende handlinger mobning A4 (002).pdf

Punkt 9: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse

81.02.00-P22-1-18

Resume

På mødet i HovedMED 23. maj 2019 blev den reviderede delpolitik om ansættelse godkendt.

Det blev samtidig besluttet, at vejledningen skulle skrives igennem, og at den skulle indeholde en præcisering af TR's rolle, og hvem der vælger medarbejderrepræsentant(er) til et ansættelsesudvalg. Den nedsatte arbejdsgruppe skulle udarbejde et nyt forslag til vejledningen, som skulle sættes på HovedMED som et orienteringspunkt 19. september 2019.

Arbejdsgruppen har gennemskrevet vejledningen om ansættelsesudvalg med de ovennævnte præciseringer.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 34:
at orienteringen tages til efterretning.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 34:

Orienteringen blev taget til efterretning, dog med en bemærkning om, at der tilføjes "som udgangspunkt" i afsnittet "Særligt når vi ansætter ledere" i afsnit 2 og 3. Den tilrettede vejledning er vedhæftet referatet.

Implementeringen af den nye delpolitik om ansættelse og vejledningen sker via orientering på FagMED, og ved at Koncern HR sender den nye politik og vejledning ud til alle ledere og TR via mail i løbet af oktober måned.

Formanden indstiller,

at FagMED Administration Velfærd tager delpolitik vedr. ansættelsesudvalg og vejledning hertil til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg.pdf

delpolitik ansættelse A4 (003).pdf

Punkt 10: Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019

81.38.00-P35-4-19

Resume

Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019

Sagsfremstilling

På sidste møde i fag MED Administration Velfærd blev det aftalt, at der ved planlægning af uddannelsesklip for 2019 kan vurderes, om fokus skal være på at klæde medarbejderne på til at finde styrkerne i de roller og de samarbejdsfora, de indgår i med den faglige del i fokus. Arbejdspres er pt. den største udfordring. Medarbejderne skal være rustet til at skabe rammerne for samarbejdet og kunne se hinandens ressourcer i forhold hertil.

Medarbejdersiden vil til mødet forberede evt. relevante temaer fra HR-redegørelsen. Disse vil evt. kunne indgå i en temadag.

Formanden indstiller, 25. september 2019, pkt. 7:
at udvalgets anvendelse af uddannelsesklip drøftes.

FagMED Administration Velfærd, 25. september 2019, pkt. 7:
Der var enighed om at arbejde videre med en temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" for medlemmer af Fag MED og Lokal MED Myndighed og Lokal MED Velfærdsstaben.
Sri aftaler med Trine og Heidi, at de kontakter HR herom.

Formanden indstiller,

at status på planlægning af temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" drøftes.

Beslutning

Udsat

Punkt 11: Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED

81.38.00-P35-4-19

Resume

Punktet bruges til at samle op på de drøftelser, som direkte berører LokalMED under FagMED Administration Velfærd.

Formanden indstiller,

at relevante emner til behandling i lokal MED noteres.

Beslutning

Punkt vedr. måltal

Punkt vedr. delpolitikker

Punkt vedr. HR-redegørelse.

Punkt 12: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-4-19

Resume

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 09.03.2020

Formanden indstiller,

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

Beslutning

Punkter til næste møde:

Udsat punkt vedr. medlemmers anvendelse af uddannelseskliip.

Røgpolitik - implementering

Status på budget 6

Medlemmerne af FagMED udvalget opfordres til i højre grad at prioritere og forberede sig til møderne i fag MED Administration Velfærd, ligesom der desuden opfordres til at fremsende aktuelle og relevante punkter til dagsordenen.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-4-19

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet