

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 10-01-2020

Mødedato Fredag d. 10. januar 2020 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Budgetudfordring 2020.....	7
Årshjul 2020.....	8
Høring vedr. strategi for stærkere fællesskaber på dagtilbudsområdet.....	9
Ny mad- og måltidspolitik i høring.....	10
Henvendelser til forvaltningen ved problemer i dagtilbuddene.....	11
Midtvejsevaluering af arbejdsmiljømålene.....	12
SafetyNet.....	13
Arbejdsulykker.....	14
Opsamling på eksterne audits 2019.....	17
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	19
Sygefravær.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til nærværende møde.

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde i FagMED Dagtilbud afholdt 30. september 2019.

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet fra mødet afholdt 30. september godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat fra FagMED 30.09.19

Punkt 3: Information fra formanden

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Formanden informerer FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information tages til efterretning.

Beslutning

Formandens information taget til efterretning, herunder:

Minimumsnormeringer

Vejle Kommune afventer nærmere information om fordeling af 0,5 mia. til minimumsnormeringer fra staten. Fordeles beløbet efter bloktilskudsprincippet vil det udløse ca. 10 millioner kroner årligt til Vejle Kommune.

32,6 mio. kr. i puljemidler til institutioner med mange 0-2 årige sårbare og udsatte børn

Vejle Kommune har netop modtaget tilsagn om ca. 10,9 mio. kr. årligt i tre år til ansættelse af flere pædagoger og/eller pædagogiske assistenter i 13 vuggestuer (heraf to privatinstitutioner).

Ny ressourcemodel

Dagtilbud påtænker at udarbejde en ny ressourcemodel, som vil komme i høring på et senere tidspunkt.

Kompetenceudvikling

Som led i regeringens program for tidlig indsats i barnets første 1.000 dage har Vejle Kommune netop modtaget ca. 1,5 mio. kr. i puljemidler til diplommoduler + vikardækning til ca. 40 pædagoger og 5 dages læringsforløb for udvalgte pædagogiske assistenter og dagplejere. Diplommodulet er endnu ikke færdigudviklet. Dagtilbud går nu i dialog med lederen af dagplejen om læringsforløbet - og på et senere tidspunkt daginstitutionerne. Kompetenceudviklingen være gennemført inden udgangen af 2022.

Byggeri

Dagtilbud er netop gået i gang med forberedelserne af et anlægsprojekt i Gauerslund, hvor en kommende daginstitution skal bygges sammen med et plejecenter, med henblik på at opnå en synergi mellem børn og ældre. Daginstitutionen skal stå færdig i 2023.

Punkt 4: Information fra næstformanden

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Næstformanden informerer FagMED Dagtilbud, herunder information fra HovedMED, bl.a. om politikker om vold og trusler, krænkende handlinger, røg samt ansættelser.

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information tages til efterretning.

Beslutning

Næstformandens information taget til efterretning, herunder:

Delpolitikker vedr. krænkende handlinger, vold og trusler

Efter besøg fra HR i FagMED Dagtilbud vedr. udarbejdelsen af politikkerne, er de nu blevet endeligt vedtaget.

Åbenhed og dialog er vigtige elementer ift. politikkerne og ift. at ledelsen kan handle.

På FagMED-mødet fremkom ønske om et fælles actioncard for hele Dagtilbud ift. delpolitikkerne, som hver enkelt LokalMED skal tages stilling til lokal implementering af.

Delpolitik om røg

Det er besluttet at indføre mål om røgfri arbejdstid i hele Vejle Kommune fra juli 2021. Vejle Kommune tilbyder medarbejdere hjælp til rygestop. Der er i dag allerede røgforbud på dagtilbudsmatriklerne og flere daginstitutioner har desuden allerede indført røgfri arbejdstid.

Delpolitik om ansættelse

Der er vedtaget en ny delpolitik om ansættelse med tilhørende vejledning. Vejledningen er relevant at kende og vedhæftes derfor dette referat.

Det er lederen der ansættelseskompetencen og er formand for ansættelsesudvalget. Ansættelsesudvalget vil i forbindelse med ansættelse af medarbejdere typisk bestå af lederen plus 1-2 medarbejdere. På de arbejdspladser hvor det giver mening kan TR'eren deltage i ansættelsesudvalget.

Bilag

Delpolitik om vold og trusler

Delpolitik om krænkende handlinger

Delpolitik røg

Delpolitik ansættelse

Punkt 5: Budgetudfordring 2020

00.30.00-S00-5-19

Resume

Vedtaget budget 2020 efterlader en budgetudfordring på 7 mio. kr. på børne- og ungeområdet. Samtidig tilføres der via tidligere budgetforlig og finanslov midler, der langt overstiger 7 mio. kr. Børne- og Familieudvalget har sendt en række forslag i høring til udmøntning af budgetmankoen på 7 mio. kr. Høringsfristen er d. 24. januar 2020.

Sagsfremstilling

Budgetforliget for 2020 tilfører 20 mio. kr. til børne- og ungeområdet til bl.a. finansiering af merudgifter på specialområdet på skole og dagtilbud. Bevillingen rækker ikke til at løse alle økonomiske udfordringer. Vedtaget budget 2020 efterlader en udfordring på 7 mio. kr. i 2020. Og der er brug for nye initiativer for at skabe balance i økonomien.

Samtidig tilføres der andre midler til skoler og dagtilbud, der langt overstiger 7 mio. kr. Som konsekvens af budgetforlig 2019 og finanslov 2020 får skolerne i Vejle et løft på ca. 20 mio. kr. Og finansloven reserverer et beløb til dagtilbudsområdet, der i Vejle svarer til ca. 10 mio. kr. De konkrete vilkår for fordeling og udmøntning af finanslovsmidlerne – særligt på dagtilbudsområdet - er endnu ikke endelig kendte.

Det samlede regnestykke vil dog indebære, at der i denne sag sendes en reduktion på 7 mio. kr. til høring, mens der samtidig som følge af tidligere budgetforlig og finansloven tilføres samlet op mod 30 mio. kr. til skoler og dagtilbud tilsammen.

Børne- og Familieudvalget har d. 12. december 2019 besluttet at sende en række forslag i høring vedrørende den nødvendige reduktion på 7 mio. kr. Forslagene er vedlagt som bilag. Høringsfristen er fastsat til 24. januar 2020.

Blandt forslagene er der forslag om generelle budgetreduktioner på henholdsvis skoleområdet og dagtilbudsområdet, som vil påvirke alle institutioner og skoler. Til orientering gennemføres der derfor høring i alle institutions- og skolebestyrelser herom parallelt med FagMED høring. Herudover er der andre forslag, som alene vil påvirke specifikke institutioner og skoler. Relevante LokalMED får også mulighed for at afgive høringssvar i forhold til disse forslag.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED afgiver høringssvar.

Beslutning

FagMED afgiver høringssvar, som udarbejdes af formandsskabet efter mødet og rundsendes pr. mail til FagMED Dagtilbud til godkendelse.

Bilag

Bilag 1. Reduktionsforslag 12. december

Punkt 6: Årshjul 2020

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et udkast til et årshjul for FagMED Dagtilbud i 2020. Årshjulet tager udgangspunkt i de dagsordenspunkter som er beskrevet i HovedMEDs årshjul 2020 samt kendte og tilbagevendende dagsordenspunkter i FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at årshjul 2020 godkendes.

Beslutning

Godkendt. Efterskrift der har indsneget sig mødedatofejl i bilaget. Bilaget er derfor blevet revideret efter mødet.

Bilag

Årshjul for FagMED 2020

Punkt 7: Høring vedr. strategi for stærkere fællesskaber på dagtilbudsområdet

28.06.12-A00-1-19

Resume

Børne- og Familieudvalget har i løbet af de sidste par måneder behandlet en ny strategi for styrkede fællesskaber på dagtilbudsområdet. Denne strategi sendes nu i høring.

Sagsfremstilling

På vegne af Børne- og Familieudvalget sendes et forslag til en ny strategi for styrkede fællesskaber i høring inden endelig beslutning (se bilaget). ”Stærkere fællesskaber på dagtilbudsområdet” er en strategi for en omlægning af special- og støtteindsatsen i Dagtilbud, der tager udgangspunkt i Børne- og Ungeforvaltningens overordnede strategi ”Fællesskab rykker – en strategisk retning for inklusion og fællesskab”.

Ambitionen med strategien er at styrke de lokale børnefællesskaber og øge daginstitutionernes kapacitet til selv at skabe trivsel for børnene. Samtidig skal støtten være mere fleksibel, så der bruges færre kræfter på problembeskrivelser og administration i forbindelse med visitation mv.

Baggrunden for strategien er en kraftig stigning i antallet af børn der modtager støtte eller er i specialtilbud. Strategien er blevet til i en proces, hvor dagtilbudsledere og samarbejdspartnere har været inddraget. I processen er det blevet tydeliggjort, at der er behov for en omlægning, så ressourcerne bruges mere til gavn for børnene og mindre på administration.

Forslaget indebærer bl.a., at daginstitutionerne tilføres ressourcer fra Tværfagligt Center for Børn og Unge (TCBU), der bl.a. med specialpædagogiske ressourcer støtter op om daginstitutionerne og børn i udfordringer. Muligheden for at søge støtte fra TCBU til enkeltbørn reduceres. Konkret foreslås det, at de pædagogiske stillinger i TCBU reduceres fra 22.5 til 16 årsværk og de reducerede 6,5 årsværk tilføres dagtilbuddene.

Det foreslås at der ikke længere kan søges støtte til enkeltbørn, med mindre, der er tale om fysisk handicap eller sygdom. Forslaget indebærer også kompetenceudvikling af daginstitutionslederne og af AKT-funktionerne. Endvidere skal kvaliteten i specialtilbuddene udvikles, og der skal arbejdes med mere fleksible løsninger lokalt, så segregering undgås. Omlægning af ressourcerne foreslås indarbejdet i en kommende revision af den eksisterende økonomiske ressourcemodel for institutionerne i 2020.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud tager stilling til et høringssvar.

Beslutning

FagMED Dagtilbud afgiver høringssvar, som sammenfattes af formandskabet efter mødet, hvorefter det rundsendes til godkendelse blandt medlemmerne af FagMED Dagtilbud. På mødet blev vedhæftede slides gennemgået af formanden for FagMED Dagtilbud.

Punkt 8: Ny mad- og måltidspolitik i høring

28.06.04-P22-2-19

Resume

Denne sag omhandler høring for en ny mad- og måltidspolitik i Dagtilbud.

Sagsfremstilling

På vegne af Børne- og Familieudvalget sendes forslag til en ny mad- og måltidspolitik i høring.

Der tilberedes og spises rigtigt meget mad i kommunes daginstitutioner og dagpleje. Vejle er en af de kommuner i landet, hvor andelen af børn med frokostordning i dagtilbuddet er højest. Det er således 61 ud af de 67 daginstitutionsenheder, der tilbyder frokostordning - og hertil skal lægges alle dagplejerne. I alt får 95% af børnene serveret frokost i deres dagtilbud. Det er forældrebestyrelsen, der fastsætter den lokale mad- og måltidspolitik med udgangspunkt i det eksisterende inspirationshæfte for mad- og måltidspolitikkerne. Hæftet er fra 2007 og har således fungeret i mange år.

Børne- og Familieudvalget besluttede før sommerferien i år, at igangsætte en proces for en ny mad- og måltidspolitik. En politik, som er opdateret ift. aktuelle temaer og en politik, som er mere overordnet. Der er derfor gennemført en proces med inddragelse af relevante aktører og hvor udvalget også undervejs har givet input til politikken. Konkret har udvalget ønsket, at klima fik en fremtrædende plads. Senest blev politikken drøftet på et dialog-møde med forældrebestyrelserne den 28.11.19. De konkrete input herfra er vedlagt som bilag.

Forvaltningen har nu udarbejdet et forslag til politik, hvor politikken er inddelt i fem temaer:

1. Rammerne for mad- og måltidspolitikken
2. Sund mad og dagens måltider
3. Kvalitet i børnehøje - hensyn til sundhed, miljø, bæredygtighed og klima
4. Særlige behov og mangfoldighed i madvaner
5. Måltidet - mad, pædagogik og maddannelse

Efter høringsperiodens udløb vil der blive skrevet et forord og et efterskrift til den endelig mad og måltidspolitik.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud tager stilling til høringssvar.

Beslutning

FagMED Dagtilbud afgiver høringssvar. Formandsskabet i FagMED Dagtilbud sammenfatter høringssvaret efter mødet og sender det pr. mail til godkendelse blandt alle medlemmer af FagMED Dagtilbud.

Bilag

mad og måltidspolitik høringsudgave

Kommentarer fra Dialogmøde 281119

Punkt 9: Henvendelser til forvaltningen ved problemer i dagtilbuddene

28.06.08-A26-1-19

Resume

FagMED Dagtilbud orienteres om principper for henvendelse til forvaltningen, når der opleves problemer i institutionerne.

Sagsfremstilling

Det er forvaltningens opgave at sikre veldrevne dagtilbud med høj kvalitet. Som udgangspunkt sker dette ved at understøtte institutionslederne gennem støtte og vejledning i ledelsesopgaven.

Forvaltningen har imidlertid også en vigtig tilsynsopgave med kvaliteten i institutionerne og er på den måde Byrådets garant for, at kvaliteten alle steder er høj og at der bliver reageret, hvis der opstår kvalitetsproblemer. Dette først og fremmest af hensyn til børnene, men også for at sikre medarbejderne et godt arbejdsmiljø. Tilsynsopgaven varetages bl.a. gennem systematiske obligatoriske tilsynsbesøg, hvor der opnås et billede af kvaliteten i institutionen og er en dialog om udviklingsmulighederne. Forvaltningens kendskab til, hvordan arbejdsmiljøet og kvaliteten i institutionen er, vil dog altid være meget overordnet og primært være baseret på dialogen med lederne.

Der opstår undertiden i nogle daginstitutioner situationer, hvor mellemledere eller medarbejdere oplever trivselsproblemer eller problemer med kvaliteten i opgaveløsningen. Det er vigtigt, at der bliver taget hånd om problemerne – specielt hvis det påvirker en hel institutions arbejdsmiljø og/eller pædagogiske praksis. Problemerne skal som udgangspunkt løses i det enkelte dagtilbud i en dialog mellem lederen og de øvrige ansatte i institutionen. LokalMED eller andre dialogfora med de tillidsvalgte bør benyttes.

For at forvaltningen skal kunne løfte tilsynsopgaven og der kan blive handlet på problemerne, er det dog undertiden nødvendigt, at mellemledere og medarbejdere undtagelsesvis kan kontakte forvaltningen. Dette er meget dilemmafyldt for alle involverede, hvorfor det er meget vigtigt for forvaltningen, at det foregår så ordentligt så muligt. Forvaltningen har derfor internt og med institutionsrådet drøftet problemstillingen.

På baggrund heraf har lederne fået en mundtlig præsentation om forvaltningens principper for henvendelser. Det planlægges også at TR'ere og AMR'ere senere skal have samme orientering. På mødet vil FagMED høre oplægget og have mulighed for at drøfte det.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning og drøfter evt. perspektiver for det fremadrettede arbejde på dagtilbudsområdet.

Beslutning

Orienteringen fra formanden i FagMED Dagtilbud taget til efterretningen. Orienteringen tog udgangspunkt i vedhæftede slides, hvoraf det fremgik at henvendelserne er dilemmafyldte.

Punkt 10: Midtvejsevaluering af arbejdsmiljømålene

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

FagMED Dagtilbuds nuværende arbejdsmiljømål gælder til og med 2020. De to overordnede mål er følgende:

1. Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær
2. Robuste fællesskaber og faglig stolthed

Forvaltningen har udsendt et spørgeskema til alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som skal give et billede af hvordan daginstitutionerne arbejder med målsætningen. Undersøgelsen viser samtidig i hvilken grad arbejdspladserne vurderer, at de lever op til målsætningen.

På FagMED Dagtilbuds møde præsenterer arbejdsmiljøkonsulent Rikke Knudsen undersøgelsesresultater og ligger op til en drøftelse af, hvordan FagMED Dagtilbud kan understøtte det videre arbejde med målene.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, hvordan det videre arbejde med realisering af arbejdsmiljømålene kan understøttes.

Beslutning

Punktet drøftet. Det videre arbejde med realiseringen af arbejdsmiljømålene understøttes bedst via fokus på sygefravær. Sygefravær er omdrejningspunkt for dagsordenspunkt nr. 14 og 15.

Punkt 11: SafetyNet

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

1. januar 2020 går Vejle Kommunes nye forsikrings- og arbejdsmiljøledelses system, SafetyNet i luften. SafetyNet afløser forsikringssystemet CC Insurance, og skal bruges til anmeldelse og håndtering af arbejdsskader og ulykker. Data fra CC Insurance overføres til SafetyNet. Men SafetyNet er også et værktøj til arbejdsmiljøarbejdet, og kan bl.a. anvendes til APV-arbejdet, udarbejdelse af handleplaner og trivselsmålinger. Projektgruppen udsender løbende informationsmails til alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

I begyndelsen af 2020 afholdes en række workshop i brugen af SafetyNet, disse udbydes i Plan2learn. I Dagtilbud uddannes Rikke Knudsen til superbruger i SafetyNet. Hun vil hjælpe med de spørgsmål som opstår i forbindelse med overgangen. På AMR-netværksmødet i marts vil SafetyNet blive sat på dagsorden.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter hvordan forvaltningen kan understøtte overgangen til SafetyNet.

Beslutning

Punktet drøftet. Forvaltningen understøtter bedst overgangen til SafetyNet ved at udbydes workshops efter behov i IT-systemet. Derudover kommer SafetyNet på som et punkt på næste AMR-netværksmøde. Arbejdsmiljøkonsulent Rikke Knudsen er superbruger og besvarer gerne spørgsmål om systemet.

Punkt 12: Arbejdsulykker

81.38.00-P35-39-18

Resume

Dette dagsordenspunkt beskriver udviklingen i indberettede arbejdsulykker i Dagtilbud i årene 2016, 2017, 2018 og 2019 (januar til september).

Sagsfremstilling

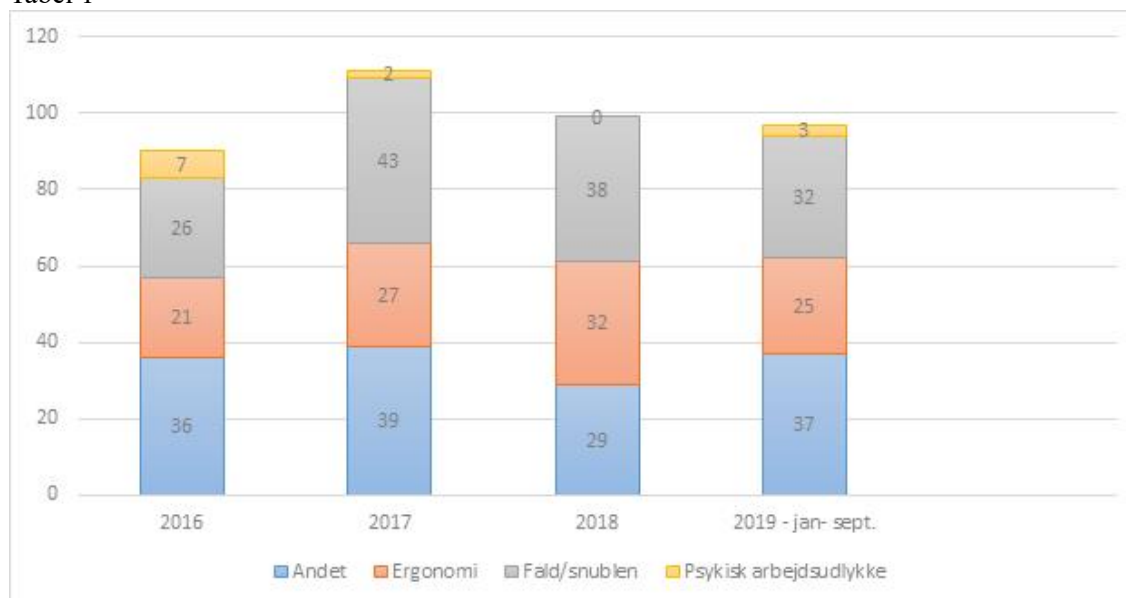
Antallet af indberettede arbejdsulykker i de første ni måneder af 2019 ligger på niveau med det samlede antal indberetninger i 2018.

År	Indberettede arbejdsulykker
2016	90
2017	110
2018	98
2019 (jan. – sept.)	97

De indberettede arbejdsulykker fordeler sig på fire typer:

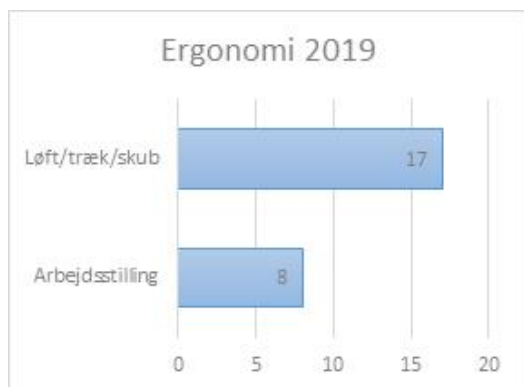
- Ergonomi
- Fald/snublen
- Psykisk arbejdsulykke
- Andet - dækker hovedsageligt over "ramt genstand"

Tabel 1



Tabel 2-5 viser undertyper af ulykker inden for hver ulykkestype i 2019:

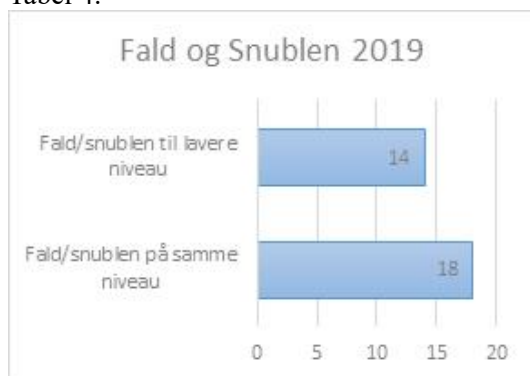
Tabel 2:



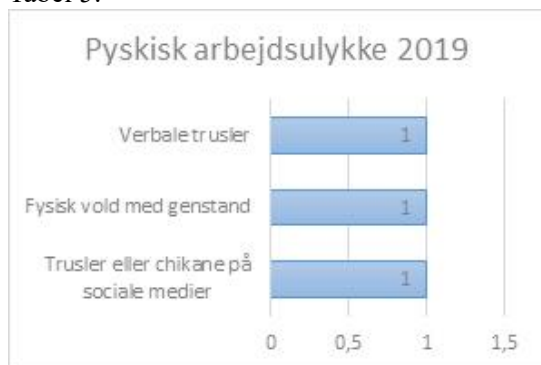
Tabel 3:



Tabel 4:

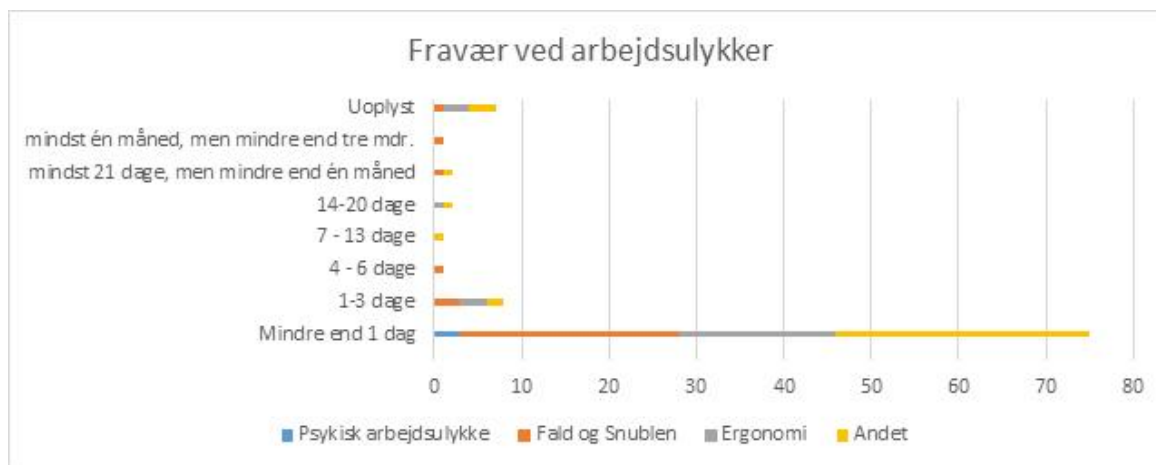


Tabel 5:



Tabel 6 viser hvor meget fravær de indberettede arbejdsulykker i 2019 har medført.

- 78 procent af ulykkerne har medført fravær på mindre end 1 dag
- 8 procent af ulykkerne har betydet et fravær på mellem 1-3 dage
- De øvrige intervaller ligger på 1 % og 2 %
- Det er særligt fald/snuble ulykker, som medfører fravær på mere end én måned



Nærvedulykker i 2016-2019

I perioden fra 2016 til 2019 har 20 daginstitutioner har registreret nærvedulykker i CC Insurance.

Formålet med registrering af nærvedulykker er forebyggelse.

Det er ikke et krav at institutionerne skal registrere nærvedulykker i CC Insurance, men det er vigtigt, at alle arbejdsmiljøgrupper aftaler en registrering, som giver mening for dem lokalt.



Dagtilbudschefen indstiller,

- at FagMED Dagtilbud tager oversigten over arbejdsulykker til efterretning og
- at FagMED Dagtilbud kommer med input til hvordan forvaltningen kan understøtte det forebyggende arbejde, så antallet af arbejdsulykker falder i årene fremover.

Beslutning

Oversigten over arbejdsulykker tages til efterretning. Dias fra mødet vedhæftet.

FagMED Dagtilbuds input til forvaltningens understøttelse af det forebyggende arbejde er, at det er vanskeligt at pege et emne for forebyggelse. Intet emne fremkalder alene stort sygefravær. Det er positivt at der ikke indberettes flere nærvedulykker vedr. psykisk arbejdsulykker.

Punkt 13: Opsamling på eksterne audits 2019

81.38.00-P35-39-18

Resume

En gang om året skal FagMED Dagtilbud drøfte resultaterne af gennemførte audits og samtidig komme med input til fokusområder for audits i 2020. Denne sag omhandler såvel status på eksterne som interne audits gennemført i 2019.

Sagsfremstilling

EKSTERNE AUDITS

I 2019 er der gennemført eksterne audits af vores arbejdsmiljøledelsessystem ad to omgange, i februar-marts og igen i oktober. Ekstern audit udføres af firmaet DNV-GL, som ved stikprøver skal vurdere, om vi i Dagtilbud lever op til de standarder og krav, som arbejdsmiljøloven og arbejdsmiljøcertificeringen beskriver.

Det er auditor, som vurderer hvilke dele af arbejdsmiljøet, som han eller hun dykker ned i ved besøget på den enkelte daginstitution. Ved nogle besøg lægges der særligt vægt på det fysiske arbejdsmiljø, hos andre er trivslen og det psykiske arbejdsmiljø i fokus.

Ni daginstitutioner samt FagMED Dagtilbud blev auditeret i 2019.

DNV-GL skriver afslutningsvis en rapport, konkluderer og samler op på alle besøg. Rapporten er inddelt i:

- Rosværdige tiltag – Flot arbejdsmiljøarbejde som bidrager positivt til et sundt og sikkert arbejdsmiljø.
- Forbedringsmuligheder – et forslag til hvordan arbejdsmiljøet med fordel kan forbedres.
- Bemærkninger – bemærkninger knytter sig til et område, hvor arbejdsmiljøet ikke fuldt ud lever op til standard, og hvor institutionen bør handle og igangsætte tiltag.
- Afvigelser – en afvigelse gives når arbejdsmiljøloven eller standarden i certificeringen ikke overholdes. Institutionen SKAL handle på en afvigelse og dokumentere at forholdet er bragt i orden indenfor 30 dage.

Et sammenkog af rapporterne for 2019

Der er i høj grad beskrevet rosværdige tiltag, det vidner om et systematisk fokus på arbejdsmiljøet i daginstitutionerne.

Der er givet to afvigelser i 2019, begge er der blevet handlet på og dokumenteret, så afvigelserne er lukket.

Rosværdige tiltag

- Fokus på børns selvhjulpethed, så ergonomiske belastninger mindskes
- God systematik og struktur i arbejdsmiljøarbejdet, tydelig kommunikation, information og overblik ift. arbejdsmiljøarbejdet
- Tydelig forventningsafstemning mellem leder og AMR
- Fokus på forebyggelse og tydelig opfølgning på iværksatte indsatser
- Introprogram for nye medarbejdere
- Ergonomiuger, fokus på garderobe-ergonomi,
- Fokus på social kapital
- Formaliseret beredskab, f.eks. omsorgsplaner og supervision, ved belastninger i det psykiske arbejdsmiljø
- Synliggørelsen af betydningen af højt sygefravær (sygefraværstatistikker)

Forbedringsmuligheder

- Sæt fokus på om medarbejderne følger aftaler ift. korrekt ergonomisk praksis
- Indretning af krybberum, således der er god plads på den ene side af krybberne
- Aftal et særligt fokusområde ved rundering

Bemærkninger

- Utilstrækkelig vurderinger af arbejdsmiljøforhold ved rundering
- Utilstrækkelig analyse af nærvedulykker og hændelser à forebyggelse af arbejdsulykker
- Rod begrænser fremkommelighed bl.a. i depot, rod øger risikoen for faldulykker og rod betyder ligeledes mindre rengøring
- Manglende dokumentation for gennemført arbejdsmiljøuddannelse

Afvigelser

- Manglende dokumentation for afholdt rundering
- Manglende flowvagt ved emhætte i køkken

INTERNE AUDITS

Sideløbende med ekstern audit foretager Vejle Kommune interne audits, her er det uddannede auditorer fra Vejle Kommune, som kommer på besøg til en gennemgang og drøftelse af arbejdsmiljøet i daginstitutionen. daginstitutionerne bliver auditeret ca. hvert 3. år. På samme vis som ved ekstern audit udarbejdes en rapport sidst på året.

Rapporten bliver udsendt til afdelingen i starten af januar.

På FagMED mødet præsenterer arbejdsmiljøkonsulent Rikke Knudsen de overordnede tendenser i rapporten.

I de kommende eksterne audits har Dagtilbud mulighed for at vælge et fokusområde, som auditorerne særligt vil være undersøgende på.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter resultaterne i rapporterne og

at FagMED Dagtilbud kommer med input til fokusområder ved audits i 2020.

Beslutning

Rapportresultaterne drøftet. Det er vigtigt at huske APV for gravide og udbrede rosværdige sygefraværstiltag på tværs af dagtilbud. Dias fra mødet vedhæftet.

Input til kommende fokusområde ved audits i 2020 er støj og indeklima, som også kan have betydning for sygefravær.

Punkt 14: 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.

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 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 månedvis sikres 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			Mål	Status		
	Ansætt.	DV pr medarb.	Måltal	Ansætt.	DV pr medarb.	Måltal	Ansætt.	DV pr medarb.	Måltal				
FagMED Administration Vellaerd	129,5	6,4	6,5	129,9	7,3	6,5	131,3	9,5	6,5	●	5,5		
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	333,0	9,5	10,8	320,9	9,4	10,8	308,2	9,4	10,8	●	8,0		
FagMED Dagrbud	1205,4	11,5	11,5	1222,8	10,8	11,5	1239,4	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	199,8	7,1	6,5	199,4	9,9	6,5	201,6	7,4	6,5	●	5,5		
FagMED Senior	1279,6	13,4	12,9	1292,4	12,7	12,9	1339,4	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	1752,8	10,0	9,6	1793,0	11,1	9,6	1800,0	10,1	9,6	●	10,0		
FagMED Voksen Dnt	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 stabe	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		

*Overenskomstansatte 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.

Beslutning

Dagtilbud tager måltallet for sygefravær til efterretning. Børne- og Ungeforvaltningen har netop modtaget et puljetilsagn på 1,1 mio. kr. samlet i 2020-2021 til en indsats der skal nedbringe sygefraværet på udvalgte arbejdspladser i bl.a.

Dagtilbud, med det allerhøjeste sygefravær. Arbejdspladserne vil få hjælp af en arbejdsmiljøkonsulent og erhvervspsykologisk bistand. FagMED Dagtilbud vil få en nærmere orientering om projektet på et senere tidspunkt, når organiseringen i forvaltningen er endeligt fastlagt.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Punkt 15: Sygefravær

81.38.00-P35-39-18

Sagsfremstilling

Sygefraværstatistik fra BI (ledelsesinformationssystemet) opdelt på kort-, langt og totalt sygefravær er vedlagt som bilag.

Korttidsfravær (mindre eller lig 14 dage)

Korttidsfraværet i 2019 er faldet en anelse og er under niveauet i 2018.

2017	2018	2019
2,15%	2,28%	2,16%

Et fald på 5% fra 2018.

Korttidsfraværet i 2019 flugter igen med niveauet i 2017.

Generelt kan det ses at korttidsfraværet i månederne april til august er lavest. Mens fraværet er højest i månederne januar og februar. Dette gælder for alle år.

Langtidsfravær (større eller lig 15 dage)

Langtidsfraværet i 2019 er steget i forhold til fraværniveauet i 2017 og 2018.

2017	2018	2019
2,15%	2,24%	2,58%

Det er en stigning på 15% fra 2018 og en stigning på 20% fra 2017.

Der er fortsat behov for at følge udviklingen tæt.

Langtidsfraværet er nogenlunde ligeligt fordelt over månederne i 2019.

Total fravær

Det totale sygefravær er samlet set steget i forhold til fraværniveauet i 2017 og 2018.

2017	2018	2019
4,29%	4,52%	4,74%

Det er en stigning på 10% fra 2017 og en stigning på 5% fra 2018.

Det totale sygefravær viser i 2019 samme udviklingstendens som 2017 og 2018 på månedsbasis, hvor sygefraværet generelt er højest i januar til marts og lavest i juli og august.

Dagtilbudschefen indstiller,

at sygefraværstatus tages til efterretning.

Beslutning

Sygefraværstatus taget til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport på fagMed - Samlet sygefravær

Fraværssrapport på fagMed - Langtidssygefravær

Fraværssrapport på fagMed - Korttidssygefravær

Punkt 16: Eventuelt

81.38.00-P35-39-18

Dagtilbudschefen indstillert,

at

Beslutning

Intet.