

REFERAT FagMED Kultur og Fritid d. 30-11-2017

Mødedato Torsdag d. 30. november 2017 kl. 09:00

Mødested Lokale 201, Vedelsgade 25

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formanden.....	5
Orientering fra næstformanden.....	6
Sygefraværstatistik.....	7
Sikkerhed/arbejds miljø.....	8
IT/digitalisering.....	9
Drøftelse af delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest.....	10
HR og Ligestillingsredegørelse.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 32: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-3-17

Resume

Godkendelse af referat.

Sagsfremstilling

Referat fra mødet i FagMed d. 9. august 2017 godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 33: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-3-17

Resume

Godkendelse af dagsorden.

Sagsfremstilling

Dagsordenen til nærværende møde i FagMED godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 34: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-3-17

Resume

Orientering fra formanden

Sagsfremstilling

Formanden orienterer.

Kulturdirektøren indstiller,

formanden orienterer

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Punkt 35: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-3-17

Resume

Orientering fra næstformanden.

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer.

Kulturdirektøren indstiller,

at næstformanden orienterer

Beslutning

Orientering tages til efterretning.

Trivselsundersøgelsen er på vej. Alle opfordres til at udfylde skemaet. Der er afsat en pulje til aktivitetsskabende aktiviteter.

Punkt 36: Sygefraværstatistik

81.38.00-P35-3-17

Resume

Orientering om sygefraværet.

Sagsfremstilling

Der orienteres om sygefraværet.

Sygefraværstatistikker er vedlagt som bilag.

Kulturdirektøren indstiller,

sygefraværstatistikken tages til efterretning.

Beslutning

Sygefraværstatistikken er taget til efterretning.

Punkt 37: Sikkerhed/arbejdsmiljø

81.38.00-P35-3-17

Resume

Drøftelse af sikkerhed og arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

Sikkerhed og arbejdsmiljø drøftes.

Kulturdirektøren indstiller,

sager vedr. sikkerhed og arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Sikkerhed og arbejdsmiljø drøftet.

God foredragsholder på Arbejdsmiljøkonferencen.

Punkt 38: IT/digitalisering

81.38.00-P35-3-17

Resume

Drøftelse af IT og digitalisering.

Sagsfremstilling

IT og digitalisering drøftes.

Kulturdirektøren indstiller,

sager vedr. IT og digitalisering drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Der er en ny strategi på vej for hele Vejle Kommune.

Punkt 39: Drøftelse af delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest

81.00.00-G01-3043-17

Resume

Der er hjemmel til indhentelse af en offentlig straffeattest i særlige tilfælde og mulighed for med samtykke eller af den ansatte selv at indhente en privat straffeattest i øvrige tilfælde.

Børneattest skal indhentes, når den ansatte har direkte kontakt med børn og unge under 15 år som led i vedkommendes daglige arbejde.

Direktionen besluttede i maj måned, at man i Vejle Kommune fremadrettet indhenter børneattest som hidtil, offentlige straffeattester hvor der er lovhjemmel, og at man indhenter den private straffeattest, hvor vi har med sårbare borgergrupper, eller hvor vi kommer i borgerens private hjem. På den baggrund er der udarbejdet en delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest.

Delpolitikken er drøftet på Direktionsmødet 31/8 2017.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune har vi tillid til vores medarbejdere og tillid til at vores ledere ansætter den bedst egnede til stillingen ud fra objektive og saglige hensyn.

En straffeattest og børneattest indhentes for at skabe størst mulig tryghed for borgere og brugere af kommunens institutioner.

Alle former for attester indhentes ikke kun for at sikre trygheden for vores borgere og brugere, men også for at beskytte den enkelte medarbejder mod unødigt mistænkeliggørelse.

Alle indhentede attester vurderes individuelt ud fra objektive og saglige hensyn over for den stilling, som vedkommende skal bestride. Straffeattest og børneattest er en del af flere værktøjer i det samlede beslutningsgrundlag.

Offentlig og privat straffeattest

En straffeattest udstedes af politiet og indeholder oplysninger, som er registreret i kriminalregisteret, bl.a. domme, bøder, tiltalefrafald med vilkår for lovovertrædelser.

Der findes den private og den offentlige straffeattest. Den offentlige straffeattest indhentes af Vejle Kommune med samtykke fra den ansatte. Den private straffeattest kan indhentes af den ansatte selv eller af Vejle Kommune med samtykke.

Den offentlige straffeattest

Den offentlige straffeattest indeholder oplysninger om overtrædelse af straffeloven og alle øvrige love. Oplysninger fremgår af den offentlige straffeattest i minimum 10 år.

Fremadrettet skal den offentlige straffeattest indhentes, hvor der i lovgivningen er hjemmel til det.

Det drejer sig bl.a. om personer med arbejdsopgaver, som involverer pasning af børn under 18 år i eget hjem, dagtilbud/botilbud/døgntilbud til børn og unge under 18 år, dagtilbud/botilbud til psykisk syge og handicappede personer under 18 år, personlige rådgiver/fast kontaktperson eller støtteperson og personer som beskæftiger sig med udstedelse af pas og kørekort.

Den private straffeattest

Den private straffeattest indeholder kun oplysninger om overtrædelse af straffeloven, lov om euforiserende stoffer og lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning.

Oplysningerne fremgår af den private straffeattest i 2-5 år.

I delpolitik om indhentelse af straffeattest og børneattest er det lagt ud til de enkelte forvaltninger at fastsætte retningslinjer for hvornår, hvordan og hvorfor der indhentes en privat straffeattest.

Der findes ikke i Vejle Kommune en generel regel om, hvornår der skal indhentes en privat straffeattest.

Børneattest

En børneattest indeholder udskrift af afgørelser, hvor der er sket krænkelse af børn under 15 år, besiddelse af børnepornografi og overtrædelse af straffelovens bestemmelser om seksuelle krænkelse af børn under 15 år. Oplysningerne fremgår af børneattesten i minimum 10 år. Afhængig af krænkelsens karakter kan oplysningerne fremgå af børneattesten indtil vedkommendes død.

Det er fastsat ved lov, at der skal indhentes børneattest på alle, der i deres arbejdsopgaver har direkte kontakt til børn under 15 år. Her ændres ikke på Vejle Kommunes nuværende praksis på området.

Når delpolitikken er drøftet og godkendt, vil der blive udarbejdet retningslinjer for håndtering og vurdering af straffeattester og børneattester.

Delpolitikken skal godkendes i Økonomiudvalget.

Kommunaldirektøren indstiller, 13. september 2017, pkt. 32:
at delpolitikken drøftes.

HovedMEDudvalg, 13. september 2017, pkt. 32:

Thrine Nørgaard gennemgik delpolitikken. I delpolitikken er det lagt ud til de enkelte forvaltninger (FagMED) at fastsætte retningslinjer for hvornår, hvordan og hvorfor der indhentes privat straffeattest i pågældende forvaltning.

Medarbejdersiden oplyste, at de medarbejdere, der på Affald/Genbrug underviser børn afvises ved politiet i forhold til indhentelse af børneattest.

Thrine Nørgaard har undersøgt sagen nærmere efter mødet. I noterne til børneattestloven er det præciseret, at pligten til at indhente børneattest kræver, at det fra ansættelsens påbegyndelse skal være hensigten, at personens tilknytning til ”børnene” skal have mere end enkeltstående eller kortvarig karakter.

Der skal derfor ikke indhentes børneattest til medarbejderne ude på affald/genbrug, når de har besøg af børnene, da det ikke er deres primære arbejdsopgave, og besøgene ofte er af kortvarig karakter.

En pligt til at indhente børneattest kræver en fast tilknytning, og besøgene falder ikke under denne definition.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der skal indhentes en privat straffeattest på de medarbejdere, som på Affald/Genbrug, står og makulerer personfølsomme oplysninger?

Ledersiden svarede, at det i henhold til delpolitikken er en beslutning, som FagMED Teknik & Miljø skal tage.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor man ikke behandler alle ansatte ens, uanset ansættelsessted?

Ledersiden svarede, at der løses mange forskelligartede opgaver, derfor forskellen. Det har været en vurdering og overvejelse af, hvilket arbejde der udføres.

Delpolitikken blev vedtaget med tilføjelsen ”handicappede” efter psykisk syge under afsnittet om ”Den offentlige straffeattest”.

Delpolitikken skal drøftes i ØU, inden den offentliggøres.

Kulturdirektøren indstiller,

Drøftes

Beslutning

Drøftet.

Fortsætter den gængse praksis.

Bilag

Delpolitik om indhentelse af straffeattest 7.8.2017

Vejledning om børneattester

Vejledning om offentlige straffeattester

Punkt 40: HR og Ligestillingsredegørelse

81.00.00-K07-2-17

Resume

HR Redegørelsen indeholder i år også Ligestillingsredegørelsen. HR Redegørelsen har fokus på Ledelse med vilje og faglig stolthed, ligesom der er lavet en sammenfattende oversigt af data i form af en plakat.

Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse indeholder også Ligestillingsredegørelsen, som Vejle Kommune skal udarbejde hvert andet år og aflevere til Ligestillingsministeriet. HR Redegørelsen tager udgangspunkt i Ledelse med Vilje, og afsøger gode fortællinger om, hvordan ledelsesværdierne virker i praksis. Hvordan spiller vi hinanden gode, hvilke resultater skal vi skabe - for at fremme det gode liv, hvordan tager vi bestik af fremtiden og hvordan formår vi at ville noget og lykkes med det.

Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed har gennem flere år været det store personalepolitiske projekt i Hoved MED. Der har de seneste år været fokus på robuste fællesskaber, som også indgår i vores kommende trivselsmåling, men vi skal også rette fokus mod faglig stolthed. De øgede krav om effekt og det øgede behov for samarbejde på tværs af fagligheder, samt den store hastighed, hvormed der sker forandringer, fx. ny teknologi eller tilgange, stiller større krav til egen faglighed og derfor er det noget, der mere fokus på i de kommende år.

HR Redegørelsen indeholder som noget nyt en oversigt over de væsentligste data.

Af særlige forhold kan nævnes, at vores sygefravær er uændret i forhold til 2015, og at personaleomsætningen steget en lille smule, fra 12,9 til 13,1. Disse to data skal have en særlig opmærksomhed i en tid, hvor vi kan forvente begyndende rekrutteringsudfordringer.

Vi kan se en stigning i antal ansatte i aldersgruppen + 60 år, en stigning, vi kan forvente vil fortsætte i takt med den fulde indfasning af efterlønsreformen.

Vore arbejdsulykker med fravær er steget fra 2015 - 2016. En nærmere analyse viser, at snubleulykker udgør en stor del af de arbejdsulykker, der har fravær over 3 uger. En del af disse ulykker skyldes almindelig uopmærksomhed og vil kunne forebygges.

Vores lønudvikling svarer til landsgennemsnittet, dog er det interessant, at i Vejle Kommune har mændene en større lønudvikling end kvinderne, modsat i alle kommuner som helhed.

Kulturdirektøren indstiller,

at HR Redegørelsen tages til efterretning, og

at den i HR Redegørelsen indeholdte Ligestillingsredegørelse tages til efterretning.

Beslutning

HR Redegørelsen taget til efterretning.

Bilag

HRredegørelse 2017

Punkt 41: Eventuelt

81.38.00-P35-3-17

Beslutning

Intet behandlet.