

REFERAT FagMED Sundhed d. 18-12-2023

Mødedato Mandag d. 18. december 2023 kl. 09:00

Mødested Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Godkendelse af referat..... | 3 |
| Godkendelse af dagsorden..... | 4 |
| Trivselsmåling 2024..... | 5 |
| Orientering fra formand og næstformand..... | 6 |
| Budgetopfølgning pr. 30. september 2023..... | 7 |
| Sygefraværstatistik..... | 8 |
| Status på arbejdsmiljø..... | 9 |
| Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"..... | 10 |
| Delpolitik om livsfaser..... | 12 |
| Leder- og MEDdag 2024..... | 13 |
| Årshjul og mødekalender for 2024..... | 14 |
| Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED..... | 15 |
| Kommende sager til FagMED Sundhed..... | 16 |
| Fra FagMED Sundhed til LokalMED..... | 17 |
| Eventuelt..... | 18 |

Punkt 1: Godkendelse af referat

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Godkendelse af referat fra seneste møde i FagMED.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED-mødet den 21. september 2023

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Godkendelse af dagsorden

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Trivselsmåling 2024

00.22.00-G01-22-23

Resumé

FagMED Sundhed orienteres om den kommende trivselsmåling for 2024.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed orienteres om den kommende trivselsmåling, som gennemføres i ugerne 4-6 i 2024. I trivselsmålingen genbruges spørgerammen fra 2021 med den ene ændring, at spørgsmålet vedr. Covid 19 udelades. Jens Boye Ravn fra Koncern HR deltager under punktet.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Budget 2024-2027
- Nyt fra seneste møde i HovedMED
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau

Orientering fra næstformanden.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede om:

- ny formand for SFU
- arbejdet med en ny sundhedspolitik
- kvalitetspakker på vej
- udkast til grøn transportpolitik (HovedMED)

Punkt 5: Budgetopfølgning pr. 30. september 2023

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen for 3. kvartal 2023 på Sundheds- og Forebyggelsesområdet.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 3. kvartal 2023, januar til september 2023, for Sundheds- og Forebyggelsesudvalget er bilagt sagen. Sagen er til orientering.

På nuværende tidspunkt forventer forvaltningen et mindreforbrug indenfor pengeposen på 2 mio. kr., som primært skyldes midler fra "kvalitetspakker", som endnu ikke er udmøntet. Udenfor pengeposen forventes et mindreforbrug på 6,8 mio. kr., hvoraf aktivitetsbestemt medfinansiering bidrager med et mindreforbrug på 5,5 mio. kr. For anlæg forventes budgetoverholdelse.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 6: Sygefraværsstatistik

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Drøftelse af sygefraværsstatistik og opfølgning på måltal for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsordenen er en opgørelse over sygefraværsstatistikker og måltal. Sygefraværsstatistikkerne vedrører årene 2021-2022 samt perioden januar til oktober 2023. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær.

Følgende er vedlagt dagsordenen:

- Korttidsfravær: 14 dages fravær eller derunder
- Langtidsfravær: 15 dages fravær eller derover
- Måltal for fravær for FagMED Sundhed fra 2020 til i dag.

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

Korttidsfravær - Sundhed

Langtidsfravær - Sundhed

Punkt 7: Status på arbejdsmiljø

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet samt status på arbejdsulykker.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet, herunder status på arbejdsulykker og nærved-ulykker.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøgruppe - Sundhed

Der har været afholdt møde i AMR-gruppen den 27.11.2023. Referatet er vedlagt til orientering. Der er ikke noget, som FagMED Sundhed skal tage stilling til.

Arbejdsmiljøgruppe - Tandplejen

Der har været afholdt møde i AMR-gruppen den 31.10.2023. Referatet er vedlagt til orientering. Der er ikke noget, som FagMED Sundhed skal tage stilling til.

Arbejdsulykker

Oversigten over antallet af arbejdsulykker er opdelt i henholdsvis arbejdsulykker og nærved-ulykker og fremgår af bilaget til sagen. Oversigten dækker perioden november 2022 til og med oktober 2023

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Flere og flere aggressioner fra borgere. Der er mere opmærksomhed på at anmelde, men også flere tilfælde. God opfølgning bl.a. gennem brug af SafetyNet.

Tandplejen har arbejdet med at beskrive arbejdsgange for at sikre ensartethed bl.a. med film af procedurer.

Bilag

Referat AMR Sundhed 27.11.23

FagMED Sundhed_Arbejdsulykker og nærvedulykker

Referat amr-møde d.31.10.23

Punkt 8: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

00.22.00-G01-22-23

Resumé

HovedMED har på mødet den 15. september 2023, sag 30, drøftet punktet "Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR i tal". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor. I drøftelsen af "HR i tal" hos FagMED Sundhed ønskes særligt en drøftelse af stigningen i sygefraværet, som både ses på landsplan og kommunalt.

"HR i tal" august 2023 viser en øget personaleomsætning i 2021 og 2022. Den viser ligeledes et øget sygefravær. Vejle Kommune følger landstrenden med øget sygefravær.

Sagsfremstilling

"HR i tal" er nu klar. "HR i tal" er et nyt format for den årlige HR-redegørelse, der lægger sig op ad formatet for "Vejle i tal".

"HR i tal" fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med, at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for HovedMED, FagMED og ØU 31/03 2022 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

"HR i tal" viser, at vi særligt i post Corona årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning, samtidigt med at det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger er mere end halveret. Foreløbige data for 2023 indikerer en fortsat høj men faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022. HR-chef Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner afsæt for en strategisk drøftelse af udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller, 15. september 2023, pkt. 30:

at "HR i tal" august 2023 tages til efterretning.

at HovedMED drøfter strategiske indsatser.

Beslutning fra HovedMED, 15. september 2023, pkt. 30:

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller i "HR i tal", hvor fokus er på Arbejdskraftudfordringen. Tabellerne vedr. alderssammensætning, gennemsnitligt timetal, løn, sygefravær, arbejdsulykker, personalesammensætning og rekruttering blev drøftet.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange medarbejdere undrer sig over, at Vejle Kommune arbejder med at få medarbejdere op i tid, samtidig med, at vi afskediger medarbejdere, ligesom vi snakker arbejdskraftudfordring, når vi afskediger.

Kristine svarede, at sygefraværet var lavere i 2019. Forventer at der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet på alle områder. Der er konsulentvirksomheder, som har specialiseret sig i at arbejde med at nedbringe sygefravær, ligesom vi skal blive bedre til at arbejde systematisk med data. Vi har udviklet forskellige uddannelser / kurser, fx Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere, KLIPS, Belastningspsykologi og Psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper.

Anne Mette Lund tilføjede, at vi også skal blive bedre til at lære af hinanden i Vejle Kommune. Hvad er årsagerne til, at nogle arbejdspladser har et meget lavt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det høje sygefravær også kan skyldes den lave ledighed og den pressede hverdag, som mange medarbejdere oplever. Kunne man også undersøge, hvorfor der er nogle, som aldrig er syge?

Ledersiden supplerede med, at den høje personaleomsætning også kan være en årsag til stigende sygefravær.

Derudover blev arbejdskraftudfordringen drøftet, hvor der bl.a. var fokus på behov for mere indflydelse på vagtplanlægning, da det giver mere fleksibilitet i hverdagen, ligesom det er vigtigt at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, lave tranieeforløb m.m., for at finde ud af, hvad det virker.

Slutteligt blev det nye format drøftet. Der var stor ros til formatet, da formen lægger op til drøftelse af tallene, da disse ikke er tolket i rapporten. Der faldt en bemærkning om det ikke kunne overvejes, at den fremadrettet kun er en digital publikation af hensyn til miljøet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der på et af de kommende møder kan komme et punkt på om erfaringerne med blind rekruttering?

Dette forslag var der enighed om, og det bliver tilføjet i pkt. 36.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

Beslutning fra mødet i HovedMED:

Marianne Møller gennemgår kort HR i tal.

Attraktive arbejdspladser. Presset på at vi mangler arbejdskraft, gælder hele VK og hele landet.

Antal ansatte er stabilt og har været det siden 2013, der er ansat 3% flere fra 2021 til 2022. Vi er den 3 mest veldrevne kommune i landet.

Der har været opmærksomhed på ansattes timetal, 52% af alle medarbejdere i VK er på fuld tid. Det er kun fastansatte der indgår i den statistik.

Sygefravær er stigende, både i VK og alle kommuner i landet.

15,6 dage pr. medarbejder i snit. Det er højt.

Hændelse på arbejdspladsen bliver registreret som en hændelse i safetynet.

Rekruttering, hvor mange søger de stillinger vi slår op i B&U. 21,3 søger stillingerne i snit, i 2021 var det 26,5.

Personaleomsætningen på vores FagMED ligger på 17,7.

HR chef Christine Schou slutter af med "Vi skal gå nye veje" Vigtigt at vejle Kommune består af arbejdspladser, hvor vores ansatte er glade for at gå på arbejde hver dag. De 10.000 kollegaer vi har, skal være gode ambassadører for deres arbejdsplads.

Trivselsmåling i februar skal bruges som et godt redskab til lokale drøftelser. Der skal vi have fokus på medindflydelse, rekruttering og onboarding, god ledelse, ledelse af det psykiske arbejdsmiljø, bæredygtige arbejdsfællesskaber, sygefravær og "op i tid". Vi skal væk fra millimeterdemokrati og over i et fokus på livsfaser og fleksibel arbejdstid. Forskellige arbejdspladser med forskellige løsninger. Det kræver at vi alle sammen har mod til tillid og frisættelse af faglighed, borgere og løsninger.

Formanden indstiller, 28. september 2023, pkt. 29:

At FagMED drøfter "HR i tal" med særligt fokus på stigningen i sygefraværet.

Beslutning fra FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 28. september 2023, pkt. 29:

Marianne Møller gennemgår kort HR i tal.

Attraktive arbejdspladser. Presset på at vi mangler arbejdskraft, gælder hele VK og hele landet.

Antal ansatte er stabilt og har været det siden 2013, der er ansat 3% flere fra 2021 til 2022. Vi er den 3 mest veldrevne kommune i landet.

Der har været opmærksomhed på ansattes timetal, 52% af alle medarbejdere i VK er på fuld tid. Det er kun fastansatte der indgår i den statistik.

Sygefravær er stigende, både i VK og alle kommuner i landet.

15,6 dage pr. medarbejder i snit. Det er højt.

Hændelse på arbejdspladsen bliver registreret som en hændelse i safetynet.

Rekruttering, hvor mange søger de stillinger vi slår op i B&U. 21,3 søger stillingerne i snit, i 2021 var det 26,5.

Personaleomsætningen på vores FagMED ligger på 17,7.

HR chef Christine Schou slutter af med Vi skal gå nye veje Vigtigt at vejle Kommune består af arbejdspladser, hvor vores ansatte er glade for at gå på arbejde hver dag. De 10.000 kollegaer vi har, skal være gode ambassadører for deres arbejdsplads.

Trivselsmåling i februar skal bruges som et godt redskab til lokale drøftelser. Der skal vi have fokus på medindflydelse, rekruttering og onboarding, god ledelse, ledelse af det psykiske arbejdsmiljø, bæredygtige arbejdsfællesskaber, sygefravær og op i tid. Vi skal væk fra millimeterdemokrati og over i et fokus på livsfaser og fleksibel arbejdstid. Forskellige arbejdspladser med forskellige løsninger. Det kræver at vi alle sammen har mod til tillid og frisættelse af faglighed, borgere og løsninger.

Formanden indstiller,

at FagMED Sundhed drøfter HR i tal med særligt fokus på stigningen i sygefraværet.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

HR i tal 2023HovedMED15.9.2023

HR i tal 14-08-23

Punkt 9: Delpolitik om livsfaser

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Drøftelse af delpolitikken om livsfaser og den attraktive arbejdsplads, som blev godkendt af HovedMED den 27.9.2022.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed drøfter delpolitikken om livsfaser og den attraktive arbejdsplads. Delpolitikken blev godkendt af HovedMED den 27.9.2022.

Delpolitikken er bilagt sagen, men FagMED Sundhed kan også orientere sig i delpolitikken her: Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads

Formanden indstiller,

at delpolitikken om livsfaser og den attraktive arbejdsplads drøftes.

Beslutning

Godt i gang alle steder, dog med de praktiske benspænd, der ligger i fx at være to og to i tandplejen - f.eks. muligheden for at holde ferie på andre tidspunkter end i skoleferien.

Processen omkring udarbejdelsen af politikken har ikke været god.

Politikken sendes til LokalMED som orientering

Bilag

Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads

Punkt 10: Leder- og MEDdag 2024

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Drøftelse af kommende Leder- og MEDdag i 2024.

Sagsfremstilling

En indledende drøftelse i FagMED Sundhed om den kommende Leder- og MEDdag i 2024.

I henhold til beslutning på sidste FagMED har der i LokalMED Sundhed været en drøftelse af emnerne på Leder- og MEDdagen 2023.

LokalMED Sundhed udtaler:

Punktet er nu drøftet i LokalMED. Umiddelbart var der ikke stemning for at bruge konkrete ideer fra dagen. LokalMED Sundhed er generelt ikke tilhænger af at bruge blind rekruttering og mener, at der i forvejen benyttes gode måder at ansætte på. LokalMED Sundhed synes generelt, at der på mange måder allerede "tænkes ud af boksen" i forhold til f.eks. mødeafholdelse og rekruttering.

Relevansen af at bruge en hel dag på en fælles leder/MED dag blev også drøfte. Her var der divergerende meninger.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Godt at inspirere hinanden på tværs.

Det fungerer godt at dele viden og at folk har forberedt sig på at fremlægge - det giver meget, når man kan spørge konkret.

Punkt 11: Årshjul og mødekalender for 2024

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Der er udarbejdet et oplæg til årshjul og mødekalender for 2024 for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til årshjul og mødekalender for 2024 for FagMED Sundhed. Årshjul og mødekalender er bilag sagen.

Formanden indstiller,

at årshjul og mødekalender for 2024 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Dog ingen møder tæt på jul og for tæt på sommerferien, se på det fra 2025 og frem. I 2024 er møderne lagt ind.

Bilag

Årshjul og mødekalender for 2024, FagMED Sundhed

Punkt 12: Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed skal holde sig orienteret om og følge op på referater fra HovedMED og LokalMED under FagMED Sundhed.

Referaterne findes på intranettet.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 13: Kommende sager til FagMED Sundhed

00.22.00-G01-22-23

Resumé

Drøftelse af sager til kommende møde i FagMED Sundhed marts 2024.

Sagsfremstilling

Drøftelse af sager til kommende møde i FagMED Sundhed marts 2024.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 14: Fra FagMED Sundhed til LokalMED

00.22.00-G01-22-23

Resumé

FagMED Sundhed drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling i LokalMED.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 15: Eventuelt

00.22.00-G01-22-23

Beslutning

Intet at bemærke.