

REFERAT FagMED Senior d. 02-12-2019

Mødedato Mandag d. 02. december 2019 kl. 08:00

Mødested Gulkrog, Multisal kl. 8-9

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af indsatskatalog for 2020.....	3
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	5
Dialog mellem Fag MED Senior og det politiske udvalg.....	10

Punkt 1: Godkendelse af indsatskatalog for 2020

85.00.00-A00-9-19

Resume

Seniorudvalget skal mindst en gang årligt udarbejde en kvalitetsstandard for personlig hjælp og praktisk bistand samt træning efter §§83 og 86 i Lov om Social Service.

Derfor forelægges forslag til Indsatskataloget for 2020 nu til politisk godkendelse.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget beskriver det serviceniveau, som borgerne kan forvente på områderne personlig pleje og praktisk bistand samt træning. Desuden indgår standarder for kørsel, midlertidige ophold, visiteret dagophold og indsats relateret til ophold i plejebolig og leve-bo-miljø. I indsatskataloget er også beskrevet snitfladen mellem Myndighedsafdelingen og leverandører.

Formålet med Indsatskataloget er at fastlægge Vejle Kommunes serviceniveau i 2020.

Indsatskataloget for 2019 har udgjort rammen for revideringen af kvalitetsstandarderne.

Forslag til Indsatskatalog for 2020 er vedlagt som bilag. Der er vedlagt en version, hvor ændringerne fremgår.

Der er udarbejdet et notat, som beskriver ændringerne i indsatskataloget i hovedpunkter. Dette er vedlagt som bilag. Der er ingen serviceniveauændringer, udelukkende præciseringer.

Sagens videre forløb

Indsatskataloget for 2020 sendes i høring i Ældrerådet 4.12.2019 og Fag Med Senior 2.12.2019. Disse høringssvar indgår i Seniorudvalgets behandling af sagen den 11.12.2019.

Deltager i behandlingen

Myndighedsschef Sri Sundarampillai fremlægger sagen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 20. november 2019, pkt. 114:
at indsatskataloget 2020 sendes i høring i Ældrerådet og FagMED Senior, inden endelig godkendelse på Seniorudvalgsmødet 11.12.2019

Seniorudvalget, 20. november 2019, pkt. 114:
Indsatskataloget 2020 sendes i høring i Ældrerådet og FagMED Senior
Fraværende: Peder Hummellose.

Formanden indstiller,

at FagMED Senior drøfter sagen og afgiver høringssvar

Beslutning

Sri og Margrethe orienterede om den gennemførte revision af indsatskataloget for 2020. Indsatskataloget beskriver det politiske vedtagne serviceniveau. Der er i forbindelse med revisionen ikke lagt op til serviceændringer, men der er indarbejdet nogle justeringer/præciseringer. En tilføjelsen vedr. terminale og døvblinde har ikke tidligere været omfattet af indsatskataloget og er en beskrivelse af hidtidig praksis. Årstal på forsiden ændres til 2020. Seniorudvalget vil i januar 2020 behandle en sag vedr. midlertidig bevilling af madservice.

Fag MED Senior havde følgende kommentarer af redaktionel karakter til indsatskataloget:

Side 27: Det blev drøftet, om der var behov for en præcisering af kriterierne for levering af genoptræning og dens omfang. Beskrivelsen tager udgangspunkt i fælles sprog 3 og har til formål at sikre at der er et beskrevet mål med indsatsen.

Side 30: Det samme gør sig gældende i fht. vedligeholdende træning, idet medarbejdersiden bemærker, at den nuværende beskrivelse måske kan skabe urealistiske forventninger fra borgerne. Beskrivelsen er et udtryk for en overordnet ramme, som driften kan bevæge sig indenfor.

Det blev besluttet at få belyst omfanget i et udtræk, som herefter kan drøftes på Fag MED Senior.

Tilføjelsen vedr. terminale og døvblinde har ikke tidligere været beskrevet i indsatskataloget og er en beskrivelse af hidtidig praksis.

Side 93: der er 2 sproglige korrektioner.

Bilag

Indsatskatalog 2020 til politisk godkendelse

Notat der beskriver ændringer i hovedpunkter

Punkt 2: 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 og Annette Jessen deltager fra 14.30-14.50.

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 månedsvist 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 Vekslørd	129,5	6,4	6,5	●	129,9	7,3	6,5	●	131,3	9,5	6,5	●	5,5
FagMED Arbejdsområdeområdet	333,0	9,5	10,8	●	320,9	9,4	10,8	●	308,2	9,4	10,8	●	8,0
FagMED Dagtilbud	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 & Fred	159,8	7,1	6,5	●	159,4	9,9	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
Kommaldirektørens 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

*Deberenskomstansatte 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 månedsvist 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.

Kommaldirektøren 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, 20. november 2019, pkt. 9:
at orienteringen tages til efterretning.

FagMED Senior, 20. november 2019, pkt. 9:

Britt orienterede om baggrunden for HovedMEDs beslutning om at arbejde med måltal for sygefravær. Der er gode erfaringer hermed fra andre kommuner. Sygefraværet skal generelt nedsættes med 8,4%. Seniors måltal er 12 - gennemsnittet for 2016-2018 er 13,12. Sygefravær defineres som sygdom og arbejdsskader - §56 og nedsat tjeneste indgår ikke. Det skal afklares, om fravær som følge af graviditetsgener indgår. I forbindelse med arbejdet med måltal udbydes der kurser for alle TRIO grupper ligesom der er udarbejdet en digital værktøjskasse. Der vil i øvrigt blive arbejdet med en kontaktpersonmodel, hvor hver forvaltning har en konsulent fra HR tilknyttet som kontaktperson, der kan trækkes på og som vil være behjælpelig med at følge sygefraværet. Der var enighed om at følge udviklingen i fag MED Senior kvartalsvis. Der skal tages beslutning om, hvordan vi skal arbejde med at implementere måltallene, ligesom det skal besluttes, om Senior skal arbejde med differentierede måltal. Dette tages op igen på mødet den 2. december 2019.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter hvordan der skal arbejdes med at implementering af måltallene, samt om der skal arbejdes med differentierede måltal.

Beslutning

Der var enighed om at arbejde med det fælles måltal på 12. Glædeligt at der er fokus på forebyggelse af sygefravær og at der er udviklet nye og gode styringsredskaber. Vigtigt også at holde fokus på de medarbejdere, der er tilstede. Sygefraværet vil blive fulgt nøje lokalt, på LokalMED og FagMED

Bilag

Oplæg FagMED Senior.pptx

Punkt 3: Dialog mellem Fag MED Senior og det politiske udvalg

81.38.01-P35-1-19

Resume

Der drøftes hvorvidt der er et ønske om en dialog med det politiske udvalg.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 18. september 2019, pkt. 11:

at fagMED Senior drøfter hvorvidt der er et ønske om en dialog med det politiske udvalg.

FagMED Senior, 18. september 2019, pkt. 11:

Helle orienterede om baggrunden for punktet, som er, at Hoved MED årligt er i dialog med Økonomiudvalget, og at der har været en drøftelse af ønsket om en dialog mellem FAGMED og Udvalget. Formålet med møderne er en drøftelse af emner af en generel og overordnet karakter.

Det blev besluttet, at der på næste møde vil blive taget udgangspunkt i et referat fra Børn og Ungeområdet som inspiration til drøftelsen af om der er et ønske om en dialog med det politiske udvalg.

Resultat af henvendelse til Børn og Unge i fht. deres 3 FagMED udvalgs dialog med BFU:

2 medarbejderrepræsentanter fra hvert af de 3 FagMED i Børn og Unge har dialogmøder med det politiske udvalg. På årets første møde i de 3 FagMED drøftes emner til orientering/drøftelse med BFU. Herefter mødes repræsentanterne og planlægger, hvad de samlet vil orientere om/drøfte med BFU. Der er ikke dagsorden og mødet refereres ikke særskilt. Repræsentanterne refererer herefter mundtligt fra møderne i eget FagMED og resultatet heraf kan læses i referaterne, der ligger på vkintra.

Herunder er indsat referattekst fra Fag MED Dagtilbud:

"Medarbejdersiden i B&U (Dagtilbud, U&L og Familie- og Forebyggelse) havde forberedt et fælles og koordineret oplæg til BFU. Overskriften var Vejle med Vilje. Hvert FagMED præsenterede de vigtigste opmærksomhedspunkter, Dagtilbuds kan opsummeres i udsagnet: Lærerig barndom giver bedre afkast end aktie. Der blev orienteret om Ann-Elisabeths Knudsens forskning om udvikling af barnets hjerne, og betydningen af den rette pædagogiske indsats. Oplæggene lagde op til dialog med politikerne i BFU. Der var enighed om at oplæggene var saglige og et godt afsæt for dialog."

Formanden indstiller,

at fagMED Senior drøfter hvorvidt der er et ønske om en dialog med det politiske udvalg.

Beslutning

Der var enighed om at Fag MED Senior ønsker at holde muligheden for dialogmøder med Seniorudvalget åben, og vil invitere hertil når der opstår relevante tværgående emner. Det vindes væsentlig, at emnerne skal have en vis tyngde og stor betydning for flertallet.