

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 28-11-2016

Mødedato Mandag d. 28. november 2016 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 3

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Drøftelse af delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.....	7
Robuste fællesskaber.....	8
Sprogindsatsen på Dagtilbudsområdet.....	9
Politianmeldelse af børn i dagtilbud.....	10
Evaluering af mødestruktur og godkendelse af årshjul 2017.....	11
Arbejds miljømål 2017.....	12
Ergonomi.....	13
Sygefravær.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 36: Godkendelse af dagsordenen

81.38.00-P35-6-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til nærværende møde.

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 37: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-6-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referatet fra sidste møde afholdt 12. september 2016.

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referat godkendt med bemærkning om, at forvaltningen efter mødet afklarer om den angivne procedure i forbindelse med omplacering uden for egen forvaltning i punkt 20 følges af B&U's Personaleadministration.

Bilag

Bilag 1 FagMED-referat fra mødet 12.09.16

Punkt 38: Information fra formanden

81.38.00-P35-6-16

Sagsfremstilling

Formanden informerer FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information tages til efterretning.

Beslutning

Informationen taget til efterretning, herunder:

Pædagogisk assistent uddannelse (PAU): Der er indgået en ny national nedjustret dimensioneringsaftale. Nedjusteringen begrundes i en analyse af arbejdskraftbehovet for de pædagogiske assistenter, hvor det konkluderes, at behovet for pædagogiske assistenter overordnet set vurderes at være faldende i de kommende år. Vejle Kommune finder det naturligt at reducere antallet af praktikpladser i forlængelse af den nye dimensioneringsaftale. Konkret vil forvaltningen fremover optage 17 elever - to mere end der lægges op til i aftalen (mod tidligere 23 elever). Det ekstra optag skyldes, at der er erfaringer for et vist frafald på uddannelsen. Der vil ikke blive optaget nye elever, hvis der er et par elever, der falder fra uddannelsen. Vejle Kommune vil drøfte med FOA, om der kan iværksættes tiltag, der kan øge ansættelsen af færdiguddannede pædagogiske assistenter.

James Nottingham-dag om læring: Lørdag den 29. april 2017 kl. 9.00 til ud på eftermiddagen afholdes en stor fælles dag for alle medarbejder med James Nottingham, der er en af verdens førende oplægsholdere om læring på dagtilbudsområdet. James Nottingham holdt i september et oplæg for alle ledere, og der har været et stort ønske om, at alle medarbejdere også hører ham. Forvaltningen vil nu afdække, om det er muligt at finde penge til aflønne medarbejdernes deltagelse (der er mødepligt). Børne- og Familieudvalget, forældrebestyrelser, TCBU og skoler kan også tilmelde sig dagen.

Kapacitetsanalyse: Pladsprognosen viser behov for ekstra dagtilbudspladser de kommende år og det forventes, at der skal bygges til en række institutioner. Samtidig er det vigtigt at der kan rekrutteres nye dagplejere specielt i Vejle. Der skal også kigges på om det er muligt at skaffe det antal pædagoger der bliver behov for at rekruttere.

Ledelsesgrundlag: Direktionen har på lederdagen i oktober præsenteret et nyt ledelsesgrundlag "Ledelse med Vilje", som er et fælles sæt værdier for alle ledere i Vejle Kommune. Som leder i Vejle Kommune er man sat i verden for at gøre en forskel for livet i Vejle. Budskabet til alle ledere er derfor:

- Skab resultater
- Spil hinanden gode
- Tegn fremtiden
- Du skal ville noget

Børne- og Ungedirektøren holder på næste ledermøde i Dagtilbud oplæg om ledelsesgrundlaget.

Finansloven: I Finanslov 2017 er der afsat nye penge til Dagtilbud. Vejles kommunes årlige andel udgør 2,8 mio. kr. Der kommer et regeringsudspil i begyndelsen af 2017, som finanslovsmidlerne er øremærket.

Punkt 39: Information fra næstformanden

81.38.00-P35-6-16

Sagsfremstilling

Næstformanden informerer FagMED Dagtilbud, herunder information fra HovedMED.

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information tages til efterretning.

Beslutning

Information taget til efterretning, herunder følgende:

HovedMED: Der har ikke været afholdt ordinært HovedMED-mødet siden sidste FagMED-møde. HovedMED har afholdt et temamøde om kommunen i 2050, hvor der bl.a. har været et oplæg af en fremtidsforsker. Fremtidsforskeren forventer flere administrative projekt- og løse ansættelser. Samtidig er der forventning om, at samskabelse og frivillighed vil vinde yderligere udbredelse.

Punkt 40: Drøftelse af delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer

81.38.00-P35-6-16

Resume

Denne sag omhandler drøftelse af den nye delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.

Sagsfremstilling

HovedMED og Økonomiudvalget har vedtaget en ny delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer på arbejdspladsen. Det er utvivlsomt at der på arbejdspladser opstår nære relationer, som kan lede til problemer om habilitet, loyalitet, tavshedspligt, underretningspligt og lignende.

Disse personlige relationer giver i nogle tilfælde også anledning til, at der opstår problemer på kryds og tværs af arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at løse disse problemer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvad der er gældende og hvad man gør, når man oplever, at nære relationer medfører problemer.

I Dagtilbud vil delpolitikken blive implementeret således, at en leder som udgangspunkt ikke må ansætte en person, som lederen har en nær personlig/familiær relation til. I tilfælde hvor lederen er i tvivl om den personlige relations nærhed skal Dagtilbudschefen inddrages i vurderingen forud for stillingtagen til nyansættelsen. I situationer hvor den nære personlige relation opstår efter ansættelsen, har lederen pligt til at informere Dagtilbudschefen, som tager stilling til håndtering af situationen. Ligeledes skal Dagtilbudschefen kontaktes, hvis der i dag er ansættelsesforhold, hvori der indgår en nær personlig relation. Nære personlige relationer på arbejdspladsen, som ikke involverer lederen, skal håndteres af ledere i henhold til delpolitikken.

Dagtilbudschefen indstiller,

at Dagtilbuds implementering af delpolitikken om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer på arbejdspladsen drøftes.

Beslutning

Drøftet. Personalejurist i Koncern-HR Helle Skjøde fremlagde på mødet delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer. Alle LokalMED vil af forvaltningen blive opfordret til at tage en drøftelse, med udgangspunkt i delpolitikken.

Bilag

Bilag 2 delpolitik habilitetsproblemer

Punkt 41: Robuste fællesskaber

81.38.00-P35-6-16

Resume

HovedMED har besluttet, at indsatsen for at skabe Trivsel, Arbejdsglæde og Faglig Stolthed skal være en flerårig indsats for robuste fællesskaber. På den baggrund drøfter FagMED Dagtilbud, hvordan vi sammen kan styrke hinanden og vores arbejdspladser til at kunne imødekomme omskiftelige krav fra omverdenen - dette til gavn for både fællesskabet og den enkelte.

Sagsfremstilling

Robuste fællesskaber er den personalepolitiske del af Vejle Kommunes resiliensstrategi. Resiliens handler i en personalepolitisk tænkning om, hvordan arbejdspladsen opbygger kapacitet til at håndtere og imødekomme fremtidige krav, udfordringer og modstand, som opstår i forbindelse med arbejdet.

Erfaringer viser, at robuste fællesskaber har en række kendetegn, såsom tillid, åbenhed og dialog, et godt samarbejde, en god ledelse, dygtige og engagerede medarbejdere.

Jo flere styrker man kan opdage og aktivere på en arbejdsplads, desto større chance har man for at de enkelte medarbejdere forbliver sunde og raske, og at arbejdsfællesskabet fungerer, så vi løser arbejdsopgaverne godt og trives med vores arbejde.

På Vejle Kommunes intranet er der oprettet en side om Robuste fællesskaber:

<http://www.fagligstolthed.vejle.dk/Eksemppler-paa-faglig-stolthed.aspx>. Det er også muligt at finde et temahæfte om: Robusthed i arbejdet med konflikter og vold på: <http://voldsomudtryksform.dk/udgivelser/robusthed-i-arbejdet-med-konflikter-og-vold/>.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, hvordan vi sammen kan styrke hinanden og vores arbejdspladser til at kunne imødekomme omskiftelige krav fra omverdenen - til gavn for både fællesskabet og den enkelte?

Beslutning

Drøftet i mindre grupper og efterfølgende i plenum. Budskaberne er bl.a., at det er vigtigt at kende kerneopgaven, have en fælles tilgang, information og ejerskab til kerneopgaven. Det er også vigtigt at have social kapital i kollegafællesskabet. FagMED drøftede om robuste fællesskaber var bedre i "gamle dage", hvor der var oplevelse af færre krav og mere selvbestemmelse i den enkelte daginstitution.

Robuste fællesskaber er et diffust begreb, og det vil være forskelligt fra dagtilbud til dagtilbud, hvad begrebet vil indeholde. Robuste fællesskaber kobles på et arbejdsmaal, der skal arbejdes lokalt med i 2017. Samtidig vil oplægsholderen på FagMED-arrangementet i begyndelsen af 2017 for alle LokalMED konkretisere emnet robuste fællesskaber.

Punkt 42: Sprogindsatsen på Dagtilbudsområdet

81.38.00-P35-6-16

Resume

FagMED giver input til sprogindsatsen på dagtilbudsområdet.

Sagsfremstilling

Sprog er et vigtigt indsatsområde i dagtilbuddene og er en del af læreplansarbejdet. Udviklingen af et godt sprog i de første år har stor betydning for den senere sprogtilegnelse og barnets læring. Desuden er sproget vigtigt for barnets deltagelse i børnefællesskaber og inklusion. Dette blev også tydeliggjort på det store fyraftensmøde i august med sprogforsker Pia Thomsen.

Dagtilbuddene gør, i samarbejde med TCBU, en stor indsats for at understøtte børnenes sproglige udvikling, blandt andet er der uddannet sprogansvarlige i alle daginstitutioner, ligesom sprog har været en del af Dagplejens uddannelsesprojekt. Resultaterne fra sprogvurderingerne i indskolingen indikerer imidlertid, at der kan være behov for at styrke den samlede sprogindsats.

Regeringen har varslet en revision af det eksisterende sprogvurderingsværktøj samt andre initiativer på dagtilbudsområdet herunder sprogområdet. De konkrete ændringer kendes endnu ikke.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud på mødet kommer med input til sprogarbejdet på dagtilbudsområdet.

Beslutning

Input:

- Det er vigtigt at få forældrene på banen, da de udgør den væsentligste sprogsresource i barnets liv.
- Det opleves at flere børn har lydæssige sproglige problemer - har det noget med iPads at gøre? (stærk lyd gennem høretelefoner, mindre taletid i familierne og færre godnathistorier)
- Der er meget støj i daginstitutionernes hverdag - kan det skade børns sproglige udvikling?

Punkt 43: Politianmeldelse af børn i dagtilbud

81.38.00-P35-6-16

Resume

Der har det seneste års tid været debat om praksis i situationer, hvor børn udøver vold mod ansatte i dagtilbud. Nu har Koncern-HR udarbejdet en pixiudgave af Justitsministeriets vejledning om erstatning ved vold og trusler mv., som drøftes på mødet.

Sagsfremstilling

Der har været en del fokus på Erstatningsnævnets praksis for at få erstatning efter Voldsoffererstatningsloven. I den forbindelse har Justitsministeriet udgivet en vejledning.

Koncern HR har udarbejdet en pixiudgave af Justitsministeriets vejledning om erstatning mod vold, trusler mv. for at få gjort vejledningen mere enkel og få forklaret, hvordan tingene hænger sammen.

Det essentielle i pixiudgaven er, at man skal sørge for at dokumentere, hvorfor man i givet fald ikke politi-anmelder, fx hvis der er tale om pædagogiske - eller behandlingsmæssige hensyn. Man kan på den måde bevare sin mulighed for erstatning efter Voldsoffererstatningsloven.

Pixi-udgaven er vedlagt sagen og bliver gjort tilgængelig på intranettet snarest. På mødet deltager personalejuridisk konsulent Helle Skjøde fra Koncern-HR, for at besvare eventuelle spørgsmål fra FagMED Dagtilbud. Der er i pixiudgaven linket til dokumenter, der endnu ikke er tilgængelige. Disse kan rekvireres ved henvendelse til FagMED-sekretær Mette Sønderkov Nielsen.

Dagtilbudschefen indstiller,

at vejledningen om at erstatning ved vold, trusler mv. drøftes.

Beslutning

Drøftet med deltagelse af personalejurist Helle Skjøde fra Koncern-HR. Det er vigtigt at få beskrevet den pågældende situation eller forløb udførligt, gerne med vidneberetninger i skemaet der linkes til i vejledningen, også med begrundelse for hvorfor der ikke politianmeldes. Herved sikres at den pågældende medarbejder ikke afskæres for erstatningsmulighed. Det vil være yderst sjældent at børn i dagtilbud vil blive politianmeldt. Ved spørgsmål kan Helle Skjøde kontaktes. Forvaltningen tjekker op på om relevante actioncards er i overensstemmelse med sagsfremstillingen og informerer dagtilbudsledere om vejledningen.

Bilag

Bilag 3: Pixiudgave justitsmin. vejledning om vold og trusler mv.

Punkt 44: Evaluering af mødestruktur og godkendelse af årshjul 2017

81.38.00-P35-6-16

Resume

Denne sag omhandler evaluering af mødetidspunkter i 2016.

Sagsfremstilling

Den 5. oktober 2015 besluttede FagMED Dagtilbud i sagen "Afbud fra medarbejdere til eksterne møder", at placere to af FagMED Dagtilbuds møder i 2016 i tidsrummet kl. 12.00-15.00, for at se om dette kunne lette bemandingsudfordringerne lokalt.

Der skal derfor besluttes om variationen mellem skiftevis formiddagsmøde kl. 9.00-12.00 og kl. 12.00 - 15.00 skal fortsætte fremadrettet.

I så fald vil møderne i 2017 kunne afholdes på følgende tidspunkter:

Mandag den 13. marts kl. 12.00 - 15.00

Mandag den 15. maj kl. 9.00 -12.00

Mandag den 25. september kl. 12.00 - 15.00

Mandag den 18. december kl. 9.00-12.00

Der vil til første møde i 2017 blive udarbejdet et årshjul for FagMED Dagtilbud på baggrund af HovedMEDs årshjul for 2017, som først behandles 21. december 2016.

Dagtilbudschefen indstiller,

at det drøftes om variation mellem formiddagsmøder og eftermiddagsmøder skal fortsætte som angivet i sagsfremstillingen.

Beslutning

Variationen fortsætter på de mødetidspunkter der er angivet i sagsfremstillingen.

Punkt 45: Arbejdsmiljømål 2017

81.38.00-P35-6-16

Resume

Dagtilbud har i 2015 - 2016 haft følgende arbejdsmiljømål - se bilag.

Sagsfremstilling

De nuværende arbejdsmiljømål er pt. også et tillæg til aftalestyringsdokumentet, som går fra 2015-2017. En mulighed kan derfor være at forlænge de nuværende arbejdsmiljømål med et år, så de kommer i kadence med aftalestyringsperioden.

Fra "Arbejdsmiljønyt juni 2016" står følgende: "HovedMED besluttede den 27. maj 2016, at Team Forebyggelse & Arbejdsmiljø fremadrettet og de kommende år arbejder med tre fokusområder:

- Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)
- APV - keep it simple
- Forebyggelse af arbejdsulykker

De to sidste punkter er arbejdsopgaver for HR (udvikling af redskaber). Kun Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø) er fælles for hele organisationen, men der er ikke nogle konkrete mål på emnet. Det fremgår, at der vil blive set på højt sygefravær, høj personaleomsætning, usædvanlig mange arbejdsulykker eller andre indikatorer. Det er emner i vores nuværende mål om forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.

Drøftelse:

Skal vi have noget mere konkret ind i vores arbejdsmiljømål omkring robuste fællesskaber? Drøftes evt. under punktet robuste fællesskaber.

Skal dette tilføjes eksisterende arbejdsmiljømål og videreføres - eller skal der laves noget helt nyt?

Dagtilbudschefen indstiller,

at der tages beslutning om arbejdsmiljømålenes indhold og periode.

Beslutning

Nuværende arbejdsmiljømålsperiode forlænges med et år til udgangen af 2017, med supplerende til mål 1, hvor der i 2017 skal være særligt fokus på robuste fællesskaber i forhold til forebyggelse og nedbringelse af sygefravær. LokalMED kan med fordel hente inspiration til at arbejde med robuste fællesskaber på <http://www.fagligstolthed.vejle.dk/Eksempel-paa-faglig-stolthed.aspx>.

Bilag

Bilag 4 Arbejdsmiljømål - skema for 2015-2016

Punkt 46: Ergonomi

81.38.00-P35-6-16

Resume

Opsamling på ergonomiforløb foråret 2016.

Sagsfremstilling

Ti institutioner har i foråret deltaget i et forløb om ergonomi. Forløbet startede med 2 timers undervisning af arbejdsmiljørepræsentanter og ledere fra institutionerne i ergonomi særligt for daginstitutioner. Deltagerne blev på kurset sat i gang med at reflektere sammen over, hvor der særligt er udfordringer på det ergonomiske område på deres arbejdsplads. Derefter fik hver institution besøg af en konsulent fra HR i 3 timer. Her blev der observeret og talt om arbejdsgange og risici i forbindelse hermed, og der blev anvendt fotos som et virkemiddel i processen. Forløbet i de enkelte institutioner blev afrundet med en opsamling fra konsulenten på en times varighed.

HR oplever, at forløbet har givet god mening. Der har været basis for at tale om ergonomi, fordi der, på trods af masser af godt arbejde på det område, stadig er udfordringer, der kan medføre belastninger på bevægeapparatet eller risiko for akut skade. Desuden kan der i institutioner, hvor der har været ret godt styr på ergonomien, ved personaleudskiftninger eller ændringer i arbejdsgange opstå risiko for belastninger, fordi man får tillagt sig nogle uhensigtsmæssige vaner i arbejdet.

Der har på besøgene været særligt fokus på følgende områder:

- Løft og bæring af børn i vuggestuer til krybber og pusleborde
- Arbejde på lave skamler i garderober i en meget sammenfoldet arbejdsstilling og med samtidig kraftig foroverbøjning i ryggen og/eller med vrid i ryggen.
- Løft og bæring af tunge ting ved køkkenarbejde, herunder bæring af varme ting og evt. varme flydende ting, der indebærer en risiko for skoldning.

På baggrund af ovenstående vil jeg (Pia Hunter) vurdere, at der er basis for at udbyde ergonomiforløb igen i 2017. Ergonomi er et løbende arbejds punkt, da det er et vigtigt arbejdsmiljøemne i dagtilbudsarbejdet og et område, hvor der let kan forfalde til uhensigtsmæssige ergonomiske "vaner".

Dagtilbudschefen indstiller,

at der udbydes et ergonomiforløb igen i 2017.

Beslutning

Vedttaget.

Punkt 47: Sygefravær

81.38.00-P35-6-16

Sagsfremstilling

Sygefraværstatistik for 2014-2016. Der er vedhæftet bilag for følgende:

Det samlede sygefravær

Korttidsfravær (under/lig 10 dage)

Langtidsfravær (over/lig 11 dage)

Der ser ud til at være en tendens til at langtidssygefraværet er stigende.

Dagtilbudschefen indstiller,

at drøfte statistikken med henblik på belyse mulige forklaringer/årsager/tilfældigheder
- og evt. hvad der kan gøres.

Beslutning

Drøftet. Forvaltningen skal forud for næste møde afdække om det er muligt at få flere data på langtidsygemeldingerne, så de kan opdeles anonymiseret på fx. kritisk sygdom (§56), alder, institution mv. Herudfra forventer FagMED Dagtilbud at kunne kvalificere drøftelserne om sygefraværet.

Bilag

Bilag 5 Fravær rapport på FagMED - total

Bilag 6 FagMED Fravær rapport på FagMED - lang

Bilag 7 Fravær rapport på FagMED - kort

Punkt 48: Eventuelt

81.38.00-P35-6-16

at

Beslutning

Intet.