

REFERAT FagMED Kultur og Fritid d. 15-01-2020

Mødedato Onsdag d. 15. januar 2020 kl. 08:00

Mødested Lokale 201, Vedelsgade 25

Indholdsfortegnelse

Drøftelse af måltal for sygefravær.....	3
Godkendelse af referat.....	8
Godkendelse af dagsorden.....	9
Orientering fra formanden.....	10
Orientering fra næstformanden.....	11
Budget 2020.....	12
Status på omorganisering.....	13
IT/Digitalisering.....	14
Sikkerhed/arbejds miljø.....	15
Orientering fra sygefraværstatistik.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: 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 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 månedvis 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

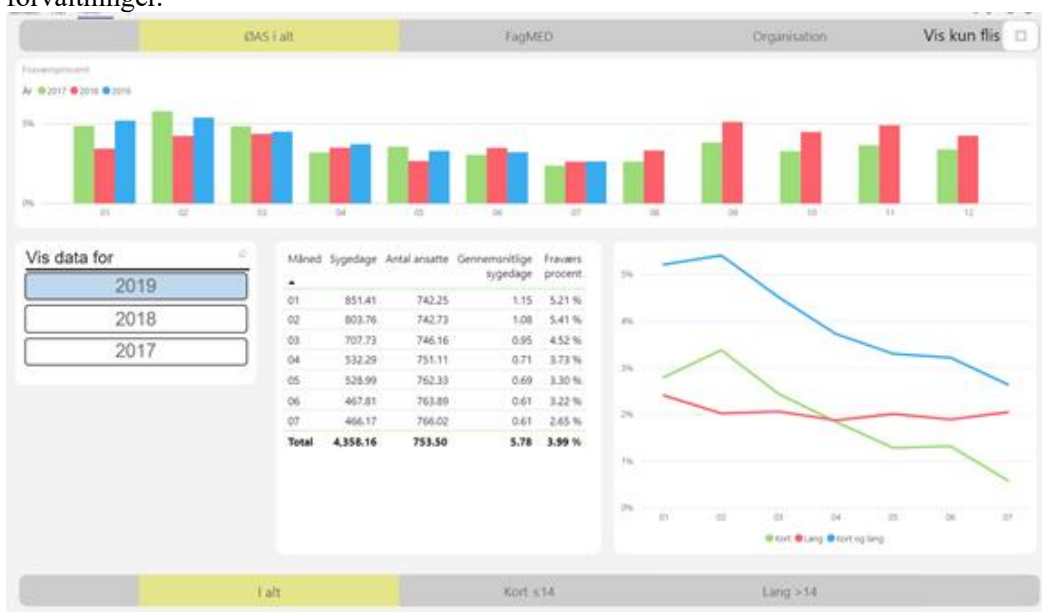
På baggrund af ovenstående tal og måltal, er der udarbejdet forslag til visuelt værktøj til illustration af måltal og værktøj til brug for understøttelse af lederne.

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			Måltal	Status	Måltal		Status
	Ansatte	DV pr medarbej.	Måltal	Ansatte	DV pr medarbej.	Måltal	Ansatte	DV pr medarbej.	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 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	
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 trykke 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.

Kulturdirektøren indstiller,

at implementering af arbejdet med måltallene for sygefravær drøftes.

Beslutning

Måltallet for sygefravær skal falde fra 10,7 til 9,8 sygedag for 2020. Det vil betyde en økonomisk besparelse, øget stabilitet og en højere trivsel.

Måltallene sendes ud til lederne hver måned.

Kulturs måltal for 2020 er 7,47.

Britt Zabel er Kultur og Fritids kontaktperson for måltal.

Der vil blive arrangeret TRIO-kurser.

Er der noget der kan gøres indenfor de forskellige områder/kigges på - opfølgning/håndtering af sygefravær?

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-48-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referater fra møderne 15/8, 20/11 og 16/12.

Kulturdirektøren indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-2-20

Resume

Godkendelse af dagsordenen.

Sagsfremstilling

Dagsordenen til nærværende møde godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 4: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-51-20

Resume

Orientering fra formanden.

Kulturdirektøren indstiller,

at formanden orienterer.

Beslutning

Er i øjeblikket ved at finde en afløser for musikskolechefen Flemming Meng der stopper.

Punkt 5: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-47-20

Resume

Orientering fra næstformanden.

Sagsfremstilling

Orientering ved næstformanden

Kulturdirektøren indstiller,

at næstformanden orienterer.

Beslutning

Dorthe Horn C. er med i et udvalg i HovedMed, som skal finde en måde at gøre det tydeligere hvordan pengene fordeles, og hvor man kan sætte ind og spare.

Forslag ønskes til gode ideer, hvordan man kan gøre det mere tydeligt.

På biblioteket skal LokalMed være mere med ind over budgettet med den kreative tilgang.

På museet har der tidligere været ansat 2 personer til at lave udstillinger - nu er der kun én tilbage, og personen har ikke tid til omvisninger, hvilket der er efterspørgsel efter.

Sofie P.: Vi skal blive bedre til et samlet økonomisk overblik, bedre til at dele med hinanden samt mere opmærksom på, hvad foregår der de forskellige steder.

Grundkursus i Med:

Budgettet tages med som et punkt på grundkurset.

Punkt 6: Budget 2020

00.30.00-S00-11-19

Resume

Orientering om budget 2020 - budgetforlig og KIU's udmøntning.

Sagsfremstilling

Orientering om budget 2020 - budgetforlig og KIU's udmøntning.

Kulturdirektøren indstiller,

at der orienteres om budget 2020 - budgetforlig og KIU's udmøntning.

Beslutning

Budget 2020 blev gennemgået af Sofie P.

Musikskolen har unge som kommer via Aktiv Fritid. Disse mangler dog finansiering når de fylder 18. Emilie/kommunikation kunne måske kigge på de gode historier med talenter på musikskolen samt deres netværksdannelser.

Mette H.: Kan man kigge på mulighederne via Folkeoplysningsområdet?

Bilag

budgetforlig-2020_101019

Budgetbehandling KIU december 2020

Punkt 7: Status på omorganisering

20.00.00-P27-2-19

Resume

Status på omorganisering.

Sagsfremstilling

Status på omorganisering.

Kulturdirektøren indstiller,

at status på omorganisering gives.

Beslutning

Der afholdes Task force møder med følgende 2 emner:

- 1) Fysiske rammer
- 2) Skabelsen af et fælles vi

Processen for skabelsen af et fælles vi, startes med en individuel personprofil, hvor der kommer en tilbagemelding fra Kristine Schou.

Der arrangeres en fælles dag for staben og evt. den nye stabschef.

Tour de Chambre:

Hvad arbejdes der med de forskellige steder samt lære institutionerne bedre at kende.

Tidspunkt: Engang i marts måned.

Fysiske rammer:

Kommunale ejendomme har kigget på huset og er kommet med 3 forslag:

- 1) Alt i et: Alle sidder i tårnet (dette vil kræve meget ombygning og tager lang tid)
- 2) Som ønsket: Vejle Musikteater overtager 1. salen, mødelokalet bliver til VIP-lokale. Projekt- og eventteamet skal sidde i stueplan. Administrationen skal sidde på 2. sal.
- 3) Blandede bolsjer: Samle forvaltningen i tårnet.

Vigtigt at det fungerer pr. 1/3 2020.

Et team sættes sammen for at finde ud af, hvordan et storrums kontor kan fungere.

Stabschef:

Der er samtaler i denne uge, og der var mange gode talenter. 6 personer er udvalgt til samtale.

Medarbejder til Musikteatret:

Tor forventer, at der kommer en udmelding i morgen med, hvem der får stillingen.

Punkt 8: IT/Digitalisering

81.38.00-P35-49-20

Resume

Drøftelse af IT/digitalisering.

Kulturdirektøren indstiller,

at sager vedrørende IT/digitalisering drøftes.

Beslutning

Helle P:

Office 365 er blevet rimelig godt implementeret, og der vil senere blive udbudt kurser i pakken.

Har været til IT kvartalsmøde vedr. tilbagemelding på TIP-undersøgelsen. Bredere udmelding i huset.

Husk at udskifte PC, når den er udtjent.

Dennis B. oplyser, at det er ikke alle der har taget Office 365 til sig på biblioteket. De har 2 ambassadører, der tager ud i de forskellige teams, hvor de introducerer og giver gode input.

Mette H.: Bibliotekets intranet lukker.

Helle P: Der kommer et samlet intranet for hele Vejle Kommune.

Nogle brugere af Office 365 har fået den forkerte licens (akademisk licens).

Man vil snart kunne sbsysse fra teams.

Fordelen ved Office 365 er, at der sker løbende opdateringer.

Punkt 9: Sikkerhed/arbejdsmiljø

81.38.00-P35-3-20

Sagsfremstilling

Drøftelse af sikkerhed og arbejdsmiljø.

Kulturdirektøren indstiller,

at sager vedrørende sikkerhed og arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Anita T.:

SafetyNet er et nyt system, hvor man selv kan anmelde nærvæd ulykker.

Statistikker kan trækkes ud vedrørende egen afdeling.

Museet ser frem til at deres nye chef kommer.

Punkt 10: Orientering fra sygefraværstatistik

81.38.00-P35-50-20

Sagsfremstilling

Orientering om sygefraværet.

Kulturdirektøren indstiller,

at sygefraværstatistikkerne tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport på fagMed

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-46-20

Kulturdirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet behandlet.