

REFERAT FagMED Senior d. 20-11-2019

Mødedato Onsdag d. 20. november 2019 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5, Skolegade 1, kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Arbejds miljø på Seniorområdet.....	4
Orientering ved formanden.....	5
Orientering ved næstformanden.....	6
Resultat af budgetforlig 2020-2023.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen.....	8
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse.....	10
Drøftelse af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger.....	11
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	13
Kommende sager til fagMED Senior.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-19

Resume

Referatet fra mødet den 18. september 2019

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt

Bilag

Referat Fag MED Senior 18.09.2019.pdf

Punkt 2: Arbejdsmiljø på Seniorområdet

81.38.01-P35-1-19

Sagsfremstilling

Susanne Mondrup fremlægger arbejdsskadestatistikken.

Ekstern audit. Gennemgang af rapporten. Hvad har vi lært og hvad skal vi have fokus på?

Formanden indstiller,

at orienteringen vedr. arbejdsskader og resultatet af ekstern audit tages til efterretning - og der vælges en Amir til at fremlægge arbejdsskadestatistikken næste gang (Februar 2020).

Beslutning

Susanne gennemgik de dele af arbejdsskadestatistikken, hun mente krævede vores fokus. Der er en stigning i stikskader (incl. evt. skapelskader) der har været 24 stikskader, chok som følge af voldsepisoder, hvor der har været 24 episoder og forstuvninger og forstrækninger, hvor der har været 68 episoder. Der bliver set frem til, at arbejdsskaderne overgår til at blive registreret i Safetynet, da det forventes at medføre et bedre og mere detaljeret materiale, som sikrer en forbedret gennemsigtighed.

Der har været tilfælde af fald som følge af nyt arbejdsbeklædning (for lange ben). Vigtigt at der følges op på dette lokalt. I forhold til forstuvninger er det relevant at have opmærksomheden på forebyggelse og om det kan skyldes anvendelse af forkert fodtøj. Det er alle gode og meget relevante emner - der var enighed om i første omgang at sætte særlig fokus på stikskader og analysere disse. Hvad skyldes stigningen, og hvor mange reelle stikskader drejer det sig om? Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Line V, Jette T og en udviklingspsygeplejerske. Udviklingspsygeplejersken indkalder.

Efterårets audit af Fag MED Senior har medført en afvigelse. Der er udarbejdet høringssvar hertil som blev godkendt af Fag MED - Svaret udsendes sammen med referatet.

Resultatet af de øvrige audits er generelt rigtig flot, med kun enkeltstående ting, der kan arbejdes med. Det viser et rigtig godt udbytte af TRIO gruppernes arbejde. Helle henstillede til at være obs på håndtering af stiger og spande uden labels. Det er afvigelser der burde kunne undgås på et anmeldt audit.

Der var et tilfælde af at selen ikke blev anvendt korrekt i bilen, hvilket ikke accepteres og bør påtales af både ledelse af kollegaer, såfremt man oplever det.

Rapporterne blev taget til efterretning og vil blive yderligere drøftet på de enkelte arbejdspladser.

Bilag

Fraværsrapport på fagMed Senior 0101-30.09.2019

Arbejdsulykke Senior 0101-3009.2019

VejleKommune_P5_Management Summary Report_2019-10-25.pdf

VejleKommune_P5_List of findings_2019-10-25

Høringssvar ekstern audit Fag MED Senior

Punkt 3: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-19

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

Lønforhandling forår 2020.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Helle orienterede om at der er indgået en gensidig fratrædelsesaftale med Områdelederen i Område Øst. For at sikre stabilitet for den enkelte enhed og sikker drift er ledelsen af område Øst fordelt mellem Diane, Anne-Marie og Helle, som vil indgå i samarbejde med lederne på de enkelte områder/plejecentre. Driften fortsætter uændret. Der kan være enkeltstående projekter, som bliver udsat grundet ændringen. Der vil efter jul blive taget stilling til den fremtidige organisering.

Plan for individuelle lønforhandlinger Lokal Løndannelse Jf. den indgåede procedureaftale, for periodens 2. overenskomst år.

Seniorområdet afsluttede i juni/august 2019 - 1. lønforhandlingsrunde i overenskomstperioden.

Seniorrådets ledelse har drøftet hvorledes 2. lønforhandlingsrunde kan planlægges, og da Seniorrådets ramme for forhandling sker med hensyn til ikke at overskride budgetrammen, så vil ledelsen først primo januar 2020 være i stand til at afklare den forventede økonomiske ramme for 2. forhandlingsrunde.

Der gøres i den forbindelse opmærksom på, at der ikke tilføres centrale midler til den lokale løndannelse, så budgettets frie midler, og prioritering af disse, er den primære økonomiske ramme/begrænsning.

Følgende proces og tidsplan er udmeldt til faglige organisationer

- Medio januar – udmelding til faglige organisationer/TR omkring forhandlingsrundens ramme
- Medio februar – udveksling af forslag

Ultimo februar/primo marts - forhandling

Punkt 4: Orientering ved næstformanden

81.38.01-P35-1-19

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED.
Status på arbejdsgrupperne og deres behandling.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette orienterede om at budget og håndtering af sygefravær har været fremtrædende emner på de seneste HovedMED udvalgmøder.

Der er udarbejdet en oversigt over bl.a. arbejdsgrupper med deltageroplysninger. Den udsendes sammen med referatet.

Der følges op på status i fht. den attraktive arbejdsplads, hvor det seneste møde er aflyst grundet stort afbud.

Bilag

StyregrupperArbejdsgrupperFølgegrupper Hoved MED sept 2019

Punkt 5: Resultat af budgetforlig 2020-2023

81.38.01-P35-1-19

Resume

Stabs og økonomichef Trine Kragelund Jensen og Jan Hermansen deltager på mødet fra kl. 13.30- ca. 14.00 og orienterer og resultat af budgetforlig 2020-2023 på Senior.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Trine orienterede om baggrunden for budgetforliget og dets indhold. Det er vigtigt at understrege, at midlerne, der skal afgives til Voksenudvalgets område ikke er driftsmidler, men er fundet på områder, hvor budgettet over en længere periode har udvist mindreforbrug eller hvor der forventes frie budgetmidler. Udviklingen vil løbende blive fulgt tæt i forbindelse med budgetopfølgningerne. Derudover orienterede hun om resultatet af lov og cirkulæreprogrammet. Oplægget udsendes sammen med referatet.

Bilag

FagMED Senior 20. nov. 2019 Budget 2020.pptx

Punkt 6: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen

81.00.00-P05-2-19

Resume

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagebetrækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Som drøftet på HovedMED mødet 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistenters og sygeplejerskers, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på HovedMEDmødet.

Endelig er der i HR-redegørelsen en artikel fra Regnskab om digitale assistenter, vores nye "kollegaer".

HovedMEDs sommerfest i Skyttehusen er selvfølgelig også med som et af årets højdepunkter.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse 1. marts 2019.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 31:
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen og gjorde samtidig opmærksom på, at der er nogle småjusteringer, så derfor er der vedhæftet en ny udgave i referatet, ligesom Thrines slides er vedhæftet. Trykte udgaver af HR-redegørelsen kan fås ved at sende en mail til animo@vejle.dk.

Niels Ågesen bemærkede, at slide med pres og vilkår er temaer, som HovedMED i nærmeste fremtid bør drøfte.
Temaerne er:

- Demografi presser nogle fagområder (Senior og Dagtilbud)
- Det specialiserede område har stigende behov, Kommende minimumsnormeringer?
- Det nære sundhedsvæsen
- Kommunal vækst
- Digitalisering og kunstig intelligens
- De unges uddannelsesvalg
- Lav ledighed

Derefter var der drøftelser i mindre grupper med flg. spørgsmål:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

- Vi skal som ansatte være med til at italesætte det at være ansat i Vejle Kommune.
- Måske en gave til nyansatte?
- Vigtigt at have en opmærksomhed på, at der er forskel på at være nyansat eller være en erfaren medarbejder, som gerne vil udvikle sin faglighed på en ny arbejdsplads.
- Modtagelsen af den nyansatte skal være i højsæde, det er vigtigt med en systematisk introduktion.
- Vigtigt at have fokus på arbejdsfællesskab, opgaveløsning for den nye medarbejder, som opleves som en succes for den nyansatte. Det sociale fællesskab er også en vigtig brik i en vellykket introduktion.
- Som ansat at være med til at aflive myter om hinanden, og i stedet for "spille hinanden gode" på tværs af afdelinger, faggrupper og forvaltninger.

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

Enighed om, at HovedMED anbefaler FagMED at have særlig fokus på personaleomsætningen, når de drøfter HR-redegørelsen.

Sagens videre forløb

HR-redegørelsen skal drøftes i Økonomiudvalget og Byrådet

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes, herunder image og den rolle vi spiller heri.
at fagMED Senior drøfter, hvordan vi introducerer nye kollegaer.

Beslutning

Der var en generel drøftelse. Det er vigtigt at sikre fagligheden - fælles og på tværs af faggrupper. Videreuddannelse og opdateret viden skal sikres. Der skal være et konstant fokus på at sikre det gode arbejdsmiljø. Vi skal have skabt en kultur, hvor vi er gode til at få fortalt den gode historie. Der skal være opmærksomhed på at sproget skaber kultur. Hvordan omtaler vi kollegerne? Hvordan omtaler vi borgerne og vores arbejde? Der kan arbejdes med at definere kan og skal opgaver - og der skal være en opmærksomhed på hvad der er stress og hvad der er travlhed. Obs på hvad der kan ligge bag evt. utilfredshed - er der en helt anden baggrund end den der kommer til udtryk? Nogle gange hjælper det med nye øjne på evt. problemstillinger. Medarbejderne kan opleve et krydspres mellem serviceniveau og pårørendes forventninger. Der ydes en stor indsats fra Trio-grupperne som gør en meget stor forskel.

Årsagen til at en medarbejder evt. ikke kan arbejde fuldtid skyldes ikke nødvendigvis arbejdsmiljø, men kan være medarbejderens ønske, private forhold eller fysiske skavanker.

HR-redegørelsen blev taget til efterretning. Drøftes yderligere i Lokal MED udvalgene. Emner fra HR redegørelsen kan temasættes på senere møder som separate emner.

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 7: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse

81.02.00-P22-1-18

Resume

På mødet i HovedMED 23. maj 2019 blev den reviderede delpolitik om ansættelse godkendt.

Det blev samtidig besluttet, at vejledningen skulle skrives igennem, og at den skulle indeholde en præcisering af TR's rolle, og hvem der vælger medarbejderrepræsentant(er) til et ansættelsesudvalg. Den nedsatte arbejdsgruppe skulle udarbejde et nyt forslag til vejledningen, som skulle sættes på HovedMED som et orienteringspunkt 19. september 2019.

Arbejdsgruppen har gennemskrevet vejledningen om ansættelsesudvalg med de ovennævnte præciseringer.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 34:
at orienteringen tages til efterretning.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 34:

Orienteringen blev taget til efterretning, dog med en bemærkning om, at der tilføjes "som udgangspunkt" i afsnittet "Særligt når vi ansætter ledere" i afsnit 2 og 3. Den tilrettede vejledning er vedhæftet referatet.

Implementeringen af den nye delpolitik om ansættelse og vejledningen sker via orientering på FagMED, og ved at Koncern HR sender den nye politik og vejledning ud til alle ledere og TR via mail i løbet af oktober måned.

Formanden indstiller,

at FagMED Senior tager delpolitik vedr. ansættelsesudvalg og vejledning hertil til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Drøftes yderligere i Lokal MED udvalg.

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg.pdf

delpolitik ansættelse A4 (003).pdf

Punkt 8: Drøftelse af delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger

81.00.00-P22-10-18

Resume

HovedMED besluttede på mødet 31. maj 2018, som opfølgning på trivselsmålingen i januar 2018, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle justere delpolitikken om vold, chikane og mobning. Der var et ønske fra HovedMED om, at arbejdsgruppen skulle udarbejde to delpolitikker - én om vold og trusler og én om mobning og chikane. Arbejdsgruppen udarbejdede i efteråret 2018 udkast til de nye delpolitikker og har i løbet af 1. halvår 2019 besøgt alle FagMED og fået input til disse udkast. Efterfølgende er FagMED's input blevet indarbejdet i delpolitikkerne. Vedlagt er udkast til nye delpolitikker til godkendelse.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen i januar 2018 viste, at vi har medarbejdere, som går på arbejde og bliver udsat for enten vold, trusler eller mobbet af enten borgere, samarbejdspartnere, kollegaer eller deres leder. Trivselsmålingen viste ligeledes, at der var stor forskel på, hvorvidt medarbejderen vurderede, at der var fulgt op på episoden.

HovedMED besluttede derfor, som opfølgning på trivselsmålingen, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle justere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og udarbejde to nye delpolitikker - én om vold og trusler og én om mobning og chikane.

Arbejdsgruppen har bestået af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Processen

Arbejdsgruppen har taget afsæt i, at vi i hele organisationen bør have en overordnet fælles definition af vold, trusler, mobning og chikane. Formålet med delpolitikkerne er, at vi skaber et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere.

Fra start har arbejdsgruppen haft et ønske om, at delpolitikkerne skulle sende et klart signal om Vejle Kommunes holdning til vold, trusler, mobning og chikane.

Da delpolitikkerne skal kunne rumme alle vores forskellige fagområder og forskelligartede arbejdsopgaver, besluttede arbejdsgruppen meget hurtigt, at det var nødvendigt at inddrage alle FagMED i udformning og indhold. På den baggrund blev der udarbejdet udkast til delpolitikker, som blev sendt til at alle FagMED forud for møderne.

Alle FagMED har drøftet følgende spørgsmål: Hvad der har været godt i udkastene, og hvad der evt. manglede/forbedringer, samt forslag til det videre arbejde med implementering.

Der har været mange input, men det gennemgående tema i tilbagemeldingerne har været, at delpolitikkerne skulle være mere retningsgivende og handlingsorienteret. Politikkerne skulle både indeholde holdning og handling.

På baggrund af de modtagne input har arbejdsgruppen revideret delpolitikkerne samt indarbejdet overordnede retningslinjer for handling.

Vedlagt sagen er udkast til delpolitikker og oplæg til FagMED.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 33:

at HovedMED drøfter og godkender delpolitikkerne.

at HovedMED drøfter, hvordan delpolitikkerne implementeres.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 33:

Britt Zabel Nielsen og Lisa Hedegaard Nielsen præsenterede kort udkast til nye delpolitikker om vold og trusler og mobning, chikane og krænkende hændelser.

Delpolitikkerne blev godkendt, og der var enighed om, at de sendes til FagMED, så de kan drøfte implementering inden for eget fagområde.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter implementeringen af de 2 delpolitikker vedr. vold og trusler og krænkende hændelser.

Beslutning

Delpolitikkerne blev taget til efterretning. Politikernes emner om procesplaner og forebyggelse er gode opmærksomhedspunkter. TRIO-grupperne skal arbejde med at implementere politikkerne og sikre de forebyggende tiltag. Implementeringen behandles i de lokale MED udvalg senest i 2. kvartal 2020.

Hvis man føler sig krænket er det nødvendigt at få det sagt. Brug TRIO gruppens medlemmer.

Delpolitikkerne er gældende såvel internt på arbejdspladsen og i forhold til samarbejdspartnere, borgere og pårørende.

Bilag

delpolitik vold og trusler A4.pdf

delpolitik krænkende handlinger mobning A4 (002).pdf

Punkt 9: 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	2016	2017	2018	Hovedtotal	Komnr.
Rækkenavn						
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 & Frid	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	9,6	●	1.800,0	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
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 månedsvise 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,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

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.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Oplæg FagMED (generelt).pptx

Oplæg FagMED Senior.pptx

Punkt 10: Kommende sager til fagMED Senior

81.38.01-P35-1-19

Resume

Temadag den 2. december 2019 kl 8-9 - Gulkrog - multisalen.
Indsatskatalog
Dialog mellem Fag MED Senior og det politiske udvalg.

Næste ordinære møde er den 19. februar 2020.
Bibeskæftigelse - Line V. fremsender sagsfremstilling
Tilbud til læse-staveudfordrede medarbejdere.

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres

Beslutning

2. december: Måltal
Senere: Status på måltal hvert kvartal.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.01-P35-1-19

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.