

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 15-11-2021

Mødedato Mandag d. 15. november 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021.....	7
Deltidsansættelse i dagtilbud.....	9
Drøftelse af behov for stillingsbeskrivelse for pædagogiske assistenter.....	10
Nedsættelse af styregruppe vedr. rekrutteringsudfordringer.....	11
Årshjul for FagMED Dagtilbud 2022.....	12
Henvendelse vedr. rengøringsstandarden i Dagtilbud.....	13
Arrangement i 2022 for alle medarbejder under FagMED Dagtilbud.....	14
Tilsyn i Dagtilbud.....	15
Status på audits.....	17
Arbejdsulykker 2021.....	18
Sygefravær.....	20
Årlig arbejdsmiljødrøftelse.....	21
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 44: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen til nærværende møde.

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 45: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde i FagMED Dagtilbud, afholdt 13. september 2021.

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Endeligt referat 13.09.21

Punkt 46: Information fra formanden

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Formanden informerer FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information tages til efterretning.

Beslutning

Formandens information taget til efterretning, herunder:

Budgetforlig B2022

Der er indgået budgetforlig for de kommende fire år. Dagtilbud har fået penge til at passe flere børn, som følge af den demografiske udvikling. Derudover har Dagtilbud fået anlægsbudget til tre byggeprojekter i Vindmøllen, Mælkevejen og Ødsted Børnehus, som følge af kapacitetsudfordringer. Yderligere har Dagtilbud fået 100.000 kr. til at gennemføre et bevægelsesprojekt i daginstitutioner i samarbejde med KFUM og lokale idrætsforeninger.

Visitation til specialpædagogiske pladser i Dagtilbud

På seneste visitation var der mange flere ansøgninger end ledige pladser til dobbelt dagpleje, minigruppe og Solen. Børnene fik henholdsvis plads, tilsagn om en kommende ledig plads, penge ud til en lokal løsning pga. manglende plads eller afslag på plads. Den stigende efterspørgsel efter specialpædagogiske pladser er bekymrende ift. strategien stærkere fællesskaber på Dagtilbudsområdet, der skulle understøtte at færre børn visiteres til en specialpædagogisk dagtilbudsplads. Udviklingen er bekymrende ift. fremadrettet fortsat at kunne visitere pladser på næste visitation og giver samtidig et økonomisk underskud. Forvaltningen vil derfor analysere området og deltager samtidig i et KL-netværk om styrkede børnefællesskaber, hvor der kan høstes inspiration og erfaringer fra andre kommuner.

Rekrutteringsudfordringer

Rekrutteringsudfordringer fylder meget i Dagtilbud i øjeblikket. På næste Institutionsrådsmøde skal det drøftes om medhjælper-vikarbanken, der blev oprettet under coronapandemien, skal fortsætte.

Punkt 47: Information fra næstformanden

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Næstformanden informerer FagMED Dagtilbud, herunder information fra HovedMED.

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information tages til efterretning.

Beslutning

Næstformanden er fraværende på mødet. Formanden har dog på vegne af næstformanden lovet at orientere om, at alle medarbejdere, via e-boks, har fået tilbudt en arbejdsgiverbetalt influenza-vaccine i jf. af Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Punkt 48: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021

81.38.04-A00-1-21

Resume

Den årlige HR Redegørelse viser en stabil udvikling på HR-området på koncern niveau. Sygefraværet uden COVID19 fravær er faldet med 0,5 i 2020. Trivselsmålingen og opfølgningen på krænkende handlinger udgør også en del af HR Redegørelsen.

Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse har fokus på den nye tid efter corona og lægger op til, at der i FagMED og også gerne i LokalMED tages nogle drøftelser omkring læring under corona, men også fleksibel arbejdstids- og arbejdsstedstilrettelæggelse, herunder mulighederne for at arbejde hjemmefra.

I forlængelse af drøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED 16/6 2021 om løndannelse, er der i årets HR Redegørelse lavet en mindre lønanalyse i forhold til vores gældende lønpolitik fra 2008.

Resultatet af Trivselsmålingen og opfølgningen på de krænkende handlinger indgår i HR Redegørelsen. De steder, hvor der i dag foregår krænkende handlinger mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledere, skal der arbejdes med dette, så man får en sund og bæredygtig kultur. På arbejdsmiljøområdet arbejdes der med at forebygge især vold og trusler fra borgere, og også give arbejdspladserne nogle værktøjer, så de selv kan håndtere en situation i forhold til den første krisehåndtering. Trivselsmålingen viser, at antallet af ansatte, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21 % i 2018 til 16% i 2021. Det skyldes ikke kun hjemsendelse. Fx er antallet faldet fra 46% i 2018 til 35 % i 2021 i Handicapområdet.

Fortolkning af data på HR-området for 2020 skal ske med en vis varsomhed, da corona på mange måder forandrede vores hverdag, og det smitter også af på data.

De nye data der kan uddrages for FagMED Dagtilbud/dagtilbudsområdet er følgende:

Der er i Dagtilbud ekskl. dagplejen et ledesspænd på 25,0 medarbejdere pr. leder i 2020. (side 12)

Personaleomsætningen under FagMED Dagtilbud er i 2019-20 15,3, mod 15,2 i 2018-2019 og 14,9 i 2017-18. (side 14)

Pædagogerne i Vejle Kommune er i gennemsnit ansat 32,2 timer pr. uge. 31 procent af pædagogerne er på fuld tid. (side 16)

82,1 % og 17,9 % af alle pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunen er henholdsvis kvinder og mænd i 2020. (side 20)

83,9 % 16,1 % af pædagogisk personale daginstitutioner, klubber og SFO'er er henholdsvis kvinder og mænd i 2020. (side 20)

Derudover præsenteres udvalgte resultater fra trivselsmålingen, sygefraværersdata og lønmæssig benchmark af Vejle Kommune.

HR-redegørelsen vil blive udleveret fysisk på mødet

Beslutning fra FagMED Dagtilbud, 15. november 2021, pkt. 44:
HR-redegørelsen er taget til efterretning.

Sagens videre forløb

Drøftes i Byrådet 15/9 2021.

Beslutning

at FagMED Dagtilbud tager HR Redegørelse 2021 til efterretning.

Bilag

HR Redegørelse 2021

Punkt 49: Deltidsansættelse i dagtilbud

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

FagMED Dagtilbud blev på sidste møde i september introduceret for forvaltningens rekrutteringsudfordringer i forhold til uddannet pædagogisk personale. En af mulighederne for at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne er at øge beskæftigelsesgraden for det personale der allerede er ansat.

Herunder er timetal/uge angivet for udvalgte faggrupper:

Faggruppe Gnm.timetal Andel på fuldtid
Pædagogmedhjælper 33,0 24%
Pædagogiske assistenter 31,6 18%
Pædagoger 33,6 27%
Alle ansatte i kommunen 33,3 53%

FagMED Dagtilbud bedes på mødet drøfte, hvordan vi kan øge beskæftigelsesgraden i daginstitutionerne.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, hvordan beskæftigelsesgraden kan øges i daginstitutionerne.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har drøftet forøgelse af beskæftigelsesgraden i daginstitutionerne. Indtrykket fra praksis er, at mange medarbejdere af personlige årsager vælger deltidsstillinger og der udtrykkes bekymring for "medarbejderflugt", hvis det gøres obligatorisk at arbejde 37 timer ugentligt. I nogle daginstitutioner opleves det som en fordel i rekrutteringen af nye medarbejdere at kunne tilbyde fleksible deltidsstillinger. Yderligere blev der peget på at øget timeløn, 4 dags uge og godt arbejdsmiljø også kan være faktorer der kan få medarbejderne til at gå op i tid.

Det er desuden vigtigt at gå i dialog med de unge pædagogmedhjælper og spørge, hvorfor disse i mange tilfælde ikke ønsker at uddanne sig til pædagog.

På mødet blev det besluttet, at forvaltningen laver et oplæg til videre drøftelse af rekrutteringsudfordringer på områdemøder og derefter i alle LokalMED. Udkastet til oplægget drøftes med Charlotte Mika Lange og Rikke Holmsted Bøjsen.

Punkt 50: Drøftelse af behov for stillingsbeskrivelse for pædagogiske assistenter

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

I Dagtilbud har vi udarbejdet stillingsbeskrivelser for daginstitutionsledere, pædagogiske ledere, souschefer, afdelingsledere, administrative medarbejdere i daginstitutionerne, AKT-funktionen samt sprogangsvarlige pædagoger.

Fra tid til anden får forvaltningen en forespørgsel på generelle stillingsbeskrivelser for pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og pædagoger i daginstitutioner. Senest har de faglige organisationer forespurgt på en stillingsbeskrivelse.

FagMED Dagtilbud bedes på mødet drøfte, om der skal nedsættes en arbejdsgruppe der skal komme med forslag til stillingsbeskrivelser for førnævnte faggrupper.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, om der skal nedsættes en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til generelle stillingsbeskrivelser for pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og pædagoger i daginstitutionerne.

Beslutning

Nedsættelse af arbejdsgruppe drøftet og besluttet. Pædagogmedhjælper Betina Hansen og pædagog Lisbeth Møller fra FagMED Dagtilbud indtræder i arbejdsgruppen. Forvaltningen retter henvendelse til FOA med henblik på også at få udpeget en pædagogisk assistent til arbejdsgruppen. På mødet blev rammen for udarbejdelsen af stillingsbeskrivelserne præsenteret - se vedhæftede bilag. Det blev drøftet om betegnelsen jobprofil er mere retvisende end betegnelsen stillingsbeskrivelse.

Bilag

Slide til FagMEDmødet vedr. beskrivelser

Punkt 51: Nedsættelse af styregruppe vedr. rekrutteringsudfordringer

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

I forlængelse af drøftelserne om udfordringer med rekruttering af pædagogisk personale på seneste møde i FagMED Dagtilbud, arbejder forvaltningen på at nedsætte en styregruppe, der skal styrke og koordinere de kommende tiltag. Forslag til kommissorium er vedlagt denne dagsordenssag til orientering.

Dagtilbudschefen indstiller,

at orienteringen om kommissorium for styregruppe vedr. rekruttering på dagtilbudsområdet tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Kommissorium for styregruppe - rekruttering på dagtilbudsområdet

Punkt 52: Årshjul for FagMED Dagtilbud 2022

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et forslag til et Årshjul for FagMED Dagtilbud i 2022. Årshjulet tager udgangspunkt i de dagsordenspunkter, som forventes beskrevet i HovedMEDs Årshjul for 2022 samt kendte og tilbagevendende dagsordenspunkter i FagMED Dagtilbud.

FagMED-møde, derne er placeret på mandage skiftevis formiddage k. 9.00-12.00 og eftermiddage kl. 12.00-15.00 i henhold til et tidligere ønske fra FagMED Dagtilbud.

I det omfang der ikke skal tages andre hensyn, er FagMED-møde, derne placeret umiddelbart efter et HovedMED-møde. Hermed kan næstformanden i FagMED Dagtilbud, der også er medlem af HovedMED, hurtigt give FagMED Dagtilbud en orientering fra HovedMED.

FagMED-møde, der i maj er placeret, så FagMED Dagtilbud kan afgive høringsvar til det tekniske budget inden for tidsfristen, uden der skal indkaldes til et ekstraordinært møde. Desuden har FagMED Dagtilbud tidligere ønsket om at undgå møde, der i december afholdes pga. personalekrævende juleaktiviteter i dagtilbuddene.

Dagtilbudschefen indstiller,

at Årshjul for 2022 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul for FagMED 2022

Punkt 53: Henvendelse vedr. rengøringsstandarden i Dagtilbud

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Lederne i område 3 har på et møde i september 2021 drøftet rengøringsstandarden i daginstitutionerne, efter vi har fået ny rengøringsleverandør pr. 1. august 2021.

Området har valgt at rette henvendelse til FagMED Dagtilbud med ønsket om, at FagMED Dagtilbud drøfter rengøringen.

Meldingen fra lederne i område 3 er, at der i mange daginstitutioner klages over rengøringen igen og igen. Der opleves bl.a.:

- Porcelæns håndvaske på personaletoaletter som ikke er blevet rengjort efter det nye firma er trådt til. Det er vist til en serviceleder, men der sker intet.
- Personaletoaletter som ikke rengøres.
- Toiletter som lugter af gammelt tis, hvor der er beskidt i kummerne, men også udenpå med gammelt tis som også er på gulvet.
- I en daginstitution er personalerummet ikke rengjort endnu efter 1½ md.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter rengøringsstandarden efter ny leverandør har overtaget rengøringsopgaven pr. 1. august 2021.

Beslutning

Rengøringsstandarden drøftet. Der opleves i praksis nogle steder kæmpe frustrationer ift. rengøringsstandarden efter vi er overgået til et nyt rengøringsfirma. Det tager meget tid at følge op på dårlig rengøring og det påvirker arbejdsmiljøet. Det er vigtigt at tage fat i rengøringscontrollerne, når der opleves udfordringer med rengøringskvaliteten, så lederen ikke selv skal bruge mere tid end højest nødvendigt på opfølgningen. Det er oplevelsen, at rengøringscontrolleren undertiden ikke vender tilbage med en opfølgning på sagen, hvilket også kan opleves utilfredsstillende for lederen. HovedMED og byrådspolitikere er allerede opmærksom på problemstillingen og følger udviklingen tæt. Denne drøftelse sendes videre til HovedMED samtidig med at formanden for FagMED Dagtilbud nu tager rengøringsudfordringer med til en videre drøftelse i B&U's chefgruppe med henblik på at drøfte problemstillingen bredere.

Punkt 54: Arrangement i 2022 for alle medarbejder under FagMED Dagtilbud

81.38.00-P35-9-21

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig Stolthed i Vejle Kommune har i forlængelse af vores tidligere Coronevaluering til HovedMED tilbudt FagMED Dagtilbud 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement for alle medarbejdere i 2022.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter hvilket arrangement de 50.000 kr. skal anvendes til og

at FagMED Dagtilbud drøfter hvornår dette arrangement skal afholdes.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har besluttet at arrangementet skal være af faglig karakter med en underholdende oplægsholder af 2½- 3 timers varighed og at oplægget afholdes ultimo september 2022. Forvaltningen modtager gerne forslag til oplægsholder (kan evt. omhandle legens potentiale) og arbejder nu hurtigt videre med planlægningen. På FagMED-mødet blev det præciseret at det er vigtigt at arrangementet er for alle medarbejdere, herunder også de administrative HK'ere i daginstitutionerne. På næste FagMED-møde gives en orientering om den videre planlægning af arrangementet.

Punkt 55: Tilsyn i Dagtilbud

81.38.00-P35-9-21

Resume

FagMED Dagtilbud får en orientering på de pædagogiske tilsyn forvaltningen har gennemført fra slutningen af 2020 til september 2021. Desuden orienteres FagMED Dagtilbud om nogle få administrative ændringer i tilsynskonceptet i forhold til afrapporteringsmødets nye muligheder.

Sagsfremstilling

Forvaltningen har i løbet af det sidste år gennemført alle tilsyn i daginstitutionerne baseret på observationer af pædagogisk praksis med fokus på den styrkede læreplan, sproglige miljøer, børneperspektivet, organisering og struktur for børnenes deltagelses muligheder, styrkede fællesskaber, forældresamarbejdet mv.

Tilsynet er gennemført med udgangspunkt i det tilsynskoncept Børne- og Familieudvalget godkendte den 25. marts 2019. Det obligatoriske tilsyn foretages som udgangspunkt i institutionerne hvert andet år og består af et kort spørgeskema til institutionerne med udgangspunkt i Dagtilbudets prioriterede indsatser samt et spørgeskema til medarbejdernes om læringsmiljøet, to timers observationer og to timers møde med læringsfeedback og dialog mellem konsulenterne, forældrerepræsentanter, medarbejdere og ledelse og som noget nyt med deltagelse af den tilknyttede pædagogiske rådgiver fra TCBU, som er afsættet for en afrapportering. Der kan herudover foretages tilsyn på baggrund af henvendelser i forvaltningen eller som opfølgning med henstillinger ved et tilsyn.

Den efterfølgende udarbejdede rapport til institutionen skal ligges på hjemmesiden. Tilsynet gennemføres af tre konsulenter med pædagogisk baggrund fra forvaltningen.

Dagtilbud har netop afsluttet deltagelse i et KL partnerskab, der satte fokus på kvalitetsforståelse, -indikatorer og metoder, der ligger til grund for kommunens egen tilsynspraksis, og hvordan denne kvalitetsforståelse kan oversættes til tegn og indikatorer til at identificere god kvalitet i dagtilbuddet. Partnerskabet har afstedkommet, at KL har udarbejdet otte pejlemærker for god kommunal tilsynspraksis som understøtter fokus på kommunale tilsyn nationalt og forvaltningens fokus på kvalificering af nuværende tilsynspraksis.

De seneste 12 md. er der gennemført tilsyn i 21 kommunale daginstitutioner (og i 12 private daginstitutioner). Der har været skærpet tilsyn i 2 kommunale institutioner - det ene som opfølgning på det obligatoriske tilsyn og det andet på baggrund af forældrehenvendelse.

I forbindelse med Covid-19 foregik observationerne på legepladsen indtil foråret 2021, hvor det igen blev muligt at observere i børnenes grupperum og dermed lege- og læringsmiljøerne indenfor. Børnenes tilgængelighed for selvinitierede lege med legetøj er stadig ikke på højde med før Covid-19, idet institutionerne stadig vasker deres legetøj. Det generelle indtryk fra tilsynene er, at dagtilbuddene har en høj kvalitet med kompetente og engagerede voksne. Der arbejdes målrettet med mindre børnegrupper med primær voksne som giver børnene gode muligheder for deltagelse, nærværende voksne, tryghed og muligheder for at blive set og hørt. Forældrerepræsentanterne giver gode tilbagemeldinger om involvering og konstruktivt forældresamarbejde ved afrapporteringsmøderne.

Der er stadig udviklingspotentiale i forhold til at inddrage børnenes perspektiver noget mere i både aktiviteter og indretninger af børnemiljøet, ligesom der kan være fokus på lege- og læringsmiljøet på legepladsen. Herudover kan institutionerne stadig arbejde mere systematisk og målrettet med en evaluerings- og feedbackkultur til understøttelse af fokus og læring på egen og organisationens pædagogiske praksis.

I de institutioner, hvor der er gennemført skærpet tilsyn, har det bl.a. handlet om manglende struktur og organisering af et lege- og læringsmiljøet, der understøtter alle børns deltagelsesmuligheder samt sikkerhed på legepladsen. Skærpede omkring sprogindsats og sprogmiljøet. Desuden har der her været fokus på voksnes nærvær og engagement med børnene. I disse tilfælde skal institutionen udarbejde en handleplan, og forvaltningen følger op med opfølgende tilsyn, der evt. er uanmeldte.

Tilretninger i tilsynskonceptet:

Forvaltningen har på baggrund af erfaringer foretaget en enkelt administrativ ændring af principper og rammer for tilsynet. Der er indskrevet, at lederen af daginstitutionen kan give en læringsfeedback på det observerede sammen med tilsynskonsulenten under afrapporteringsmødet. Endvidere at den tilknyttede pædagogiske rådgiver fra TCBU kan inviteres med til afrapporteringsmødet.

Dagtilbudschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 56: Status på audits

81.38.00-P35-9-21

Resume

Denne sag opsamler resultaterne af arbejdsmiljøaudits i Dagtilbud i 2021.

Sagsfremstilling

I oktober gennemførte arbejdsmiljøleder Jens Boye Ravn 6 arbejdsmiljøaudits i Dagtilbud.

Formålet med audits er:

- Ved stikprøver at få et billede af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet gribes an lokalt
 - Er der dele af lovgivningen eller retningslinjerne som ikke følges eller er tydelige?
 - Give forvaltningen opmærksomheder på generelle tendenser, som der er brug for at sætte fokus på
 - Undgå blinde pletter ved at bruge en ekstern auditor
- At give sparring, råd og vejledning til de arbejdspladser, som deltager i et audit besøg

Opsamling af resultater:

Stærke sider, her lever arbejdsmiljøarbejdet mere end op til arbejdsmiljøloven

- Arbejdet med trivselsmålingen lokalt i dagtilbuddene
- Håndtering af corona-pandemien – megen kommunikation, plads til bekymringer samt opsamling og læring af erfaringer
- Fokus på social kapital
- Uddelegering af opgaver i ledelsesteams
- Fokus på sygefravær
- Brug af årshjul - systematik
- Fokus på ergonomi – brug af Vanebryderen

Afvielser gives, når arbejdsmiljøarbejdet ikke lever op til arbejdsmiljøloven.

- Handlingsplaner som ikke er opdateret eller vedligeholdte
- Manglende kemisk risikovurderingen på færemærkede produkter
- Manglende årlig arbejdsmiljødrøftelse

Forvaltningen følger op på alle afvielser med det enkelte dagtilbud i løbet af 3 måneder.

Forbedringsforslag er områder, hvor arbejdsmiljøarbejdet kan blive en tand bedre. Arbejdsmiljøgruppen vurderer om forslaget kan anvendes hos dem.

- Brug af SafetyNET til handlingsplaner og dokumentation
- Drøftelse af supplerende arbejdsmiljøuddannelse – Udarbejdelse af kompetenceplan for AMR
- Italesættelse af rullende APV som metode i institutionen
- Fokus på analyse af arbejdsulykker og læring gennem opfølgning
- APV for gravide – udarbejdes af leder og opbevares enten i Sbsys eller SafetyNET

Forvaltningen informerer løbende om arbejdsmiljøarbejdet i f.eks. nyhedsbrev og på AMR-netværksmøder og tager her udgangspunkt i de opmærksomheder, som audit har givet.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED dagtilbud tager opsamlingen på audits til efterretning og

at FagMED dagtilbud drøfter om resultaterne og afvigelse giver anledning til konkrete tiltag.

Beslutning

FagMED Dagtilbud tager opsamlingen på audits til efterretning og beslutter at resultaterne/afvigelse giver anledning til at Jens Boye Ravn i 2022 udvælger et tilsvarende antal arbejdspladser til auditbesøg på nogenlunde samme tidspunkt på året og efter samme koncept.

Punkt 57: Arbejdsulykker 2021

81.38.00-P35-9-21

Resume

Denne sag giver et billede af indberettede arbejdsulykker i Dagtilbud i 2021 – fra 1. januar frem til 29. oktober 2021.

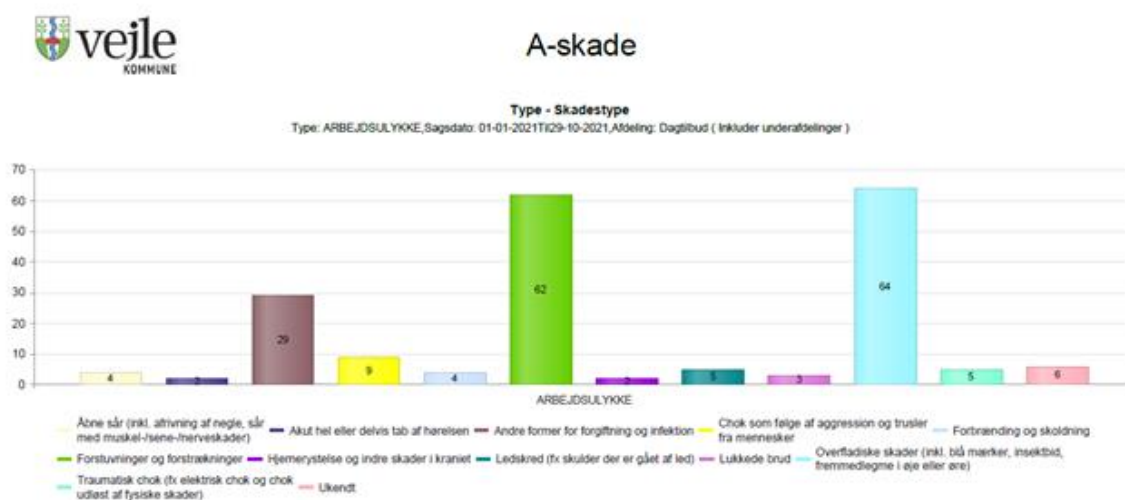
Sagsfremstilling

Fra 1. januar til 29. oktober 2021 er der indberettet i alt 195 arbejdsulykker.

Tabellen herunder viser, at hovedparten af ulykker er indberettet i kategorierne:

- Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre) med 64 indberetninger
- Forstuvninger og forstrækninger med 62 indberetninger
- Andre former for forgiftning og infektion med 29 indberetninger

Her er medarbejdere, som er blevet smittet med covid-19 på deres arbejde registreret



I løbet af de seneste tre år er antallet af indberetninger steget stødt, fra 139 indberettede ulykker i 2019, 171 i 2020 til foreløbig 195 i 2021.

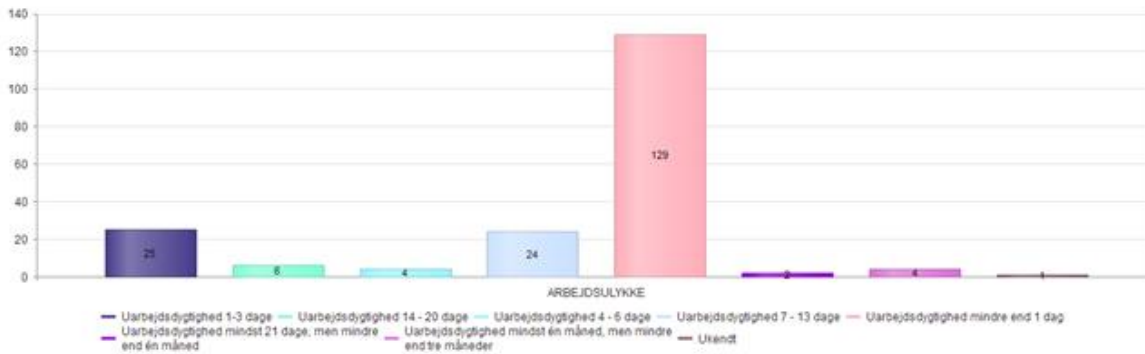
Det er forvaltningens indtryk, at der er kommet et øget fokus på at registrere og indberette arbejdsulykker i dagtilbuddene, også ulykker som ikke medfører fravær. Fokusset på arbejdsulykker skal gerne medvirke til at dagtilbuddene laver en analyse af hændelsen, som sikrer opfølgning og læring. Det er muligt at trække statistik i SafetyNET, som kan give et overblik over hvilke typer arbejdsulykker dagtilbuddet har haft. Viden som er værdifuldt i forhold til at forebygge ulykker. Samtidig har HR har udarbejdet guides til læring af både fysiske og psykiske arbejdsulykker, analyse af arbejdsulykker er en effektiv metode til at forebygge nye arbejdsulykker.

Fravær som følge af en arbejdsulykke

Som tabellen herunder viser medførte:

- 129 arbejdsulykker et fravær på mindre end 1 dag, svarende til 66%
- 25 arbejdsulykker et fravær på 1-3 dage, svarende til 13%
- 24 arbejdsulykker et fravær på 7-13 dage, hvilket svarer til 12%
- 4 arbejdsulykker et fravær på mere end én måned, men mindre end 3 måneder, svarende til 2%

Type - Fravær
Type: ARBEJDSULYKKE, Sagsdato: 01-01-2021Til31-10-2021



Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, om arbejdsmiljøgrupperne har den nødvendige og tilstrækkelige viden om, hvordan de kan analysere og drage læring af arbejdsulykker,
at FagMED Dagtilbud kommer med input til, hvordan forvaltningen kan understøtte det forebyggende arbejde og derved medvirke til at mindske antallet af arbejdsulykker og
at FagMED Dagtilbud kommer med konkrete forslag til indsatser, som kan forebygge arbejdsulykker.

Beslutning

FagMED Dagtilbud vurderer at arbejdsmiljøgrupperne har den nødvendige og tilstrækkelige viden om, hvordan de kan analysere og drage læring af arbejdsulykker, idet der indberettes et stigende antal arbejdsulykker og nærvedulykker i SafetyNet. Samtidig vurderes der ofte at være tale om arbejdsulykker af karakteren hændelige uheld. Forvaltningen kan understøtte det forebyggende arbejde og derved mindske antallet af arbejdsulykker ved at lave analyser og derefter kontakte relevante dagtilbud. FagMED Dagtilbud anbefaler, at alle LokalMED kontinuerligt dagsordenssætter arbejdsulykker, for derved at forsøge at forebygge arbejdsulykker.

Punkt 58: Sygefravær

81.38.00-P35-9-21

Resume

Denne sag præsenterer sygefraværdata fra dagtilbudsområdet, som afrapporteres til FagMED Dagtilbud på hvert møde.

Sagsfremstilling

Sygefraværstatistikken i Dagtilbud opdeles i korttidsfravær, langtidsfravær samt totalt fravær. Statistikkerne er vedlagt som bilag.

Korttidsfravær (mindre end 30 dage)

Korttidsfraværet viser en stigende tendens siden juli og har i august og september været markant over niveauet i disse måneder de to foregående år. Udviklingen følges de kommende måneder i forvaltningen.

Langtidsfravær (større end eller lig 30 dage)

Langtidsfraværet har fra januar til og med august 2021 været en smule over niveauet de to foregående år, men er i september faldet til niveau med de foregående år.

Totalt fravær

Det totale fravær er summen af korttids- og langtidsfravær. Det totale fraværende er stigende, som følge af det stigende korttidsfravær.

Måltal for sygefravær i Dagtilbud

Direktionen har besluttet, at Vejle Kommune skal arbejde med måltal for det samlede sygefravær. FagMED Dagtilbuds måltal for det samlede sygefravær er 10,22 dage. (Gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder). De seneste 12 måneder oktober 2020 til september 2021 har sygefraværet samlet været 13,3 dage. Det er derfor vigtigt at der lokalt arbejdes med at nedbringe sygefraværet, hvis Dagtilbuds måltal for sygefravær skal opnås.

Dagtilbudschefen indstiller,

at status på sygefraværet tages til efterretning.

Beslutning

Status på sygefraværet er taget til efterretning. Korttids sygefraværet er højt - og det er uklart, hvordan Corona påvirker fraværet.

Bilag

Fraværsanalyse

Punkt 59: Årlig arbejdsmiljødrøftelse

81.38.00-P35-9-21

Resume

FagMED skal en gang om året gennemføre en drøftelse af samarbejdet om arbejdsmiljøet. Formålet er, at samle op på det foregående års indsatser samt at drøfte hvilke fokusområder FagMED vil prioritere i den kommende periode ift. arbejdsmiljøet.

Sagsfremstilling

Drøftelser om sygefravær og arbejdsulykker er centrale elementer i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Disse er behandlet i de forrige punkter.

I begyndelsen af 2021 vedtog FagMED Dagtilbud nye arbejdsmiljømål gældende for 2021 og 2023. Disse mål er præsenteret for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Mål 1:

Vi vil forebygge og nedbringe sygefravær, det er vores mål at:

- det samlede sygefravær skal ligge under 10,22 dage
- korttidssygefraværet skal ligge under 6 dage

i gennemsnit pr. medarbejder pr. år.

Både HR og forvaltningen sender løbende sygefraværstatistikker ud. Derudover deltager dagtilbud i et sygefraværprojekt, som skal bidrage med erfaringer og viden om sygefraværindsatser.

Mål 2

Vi vil styrke det bæredygtige arbejdsfællesskab, og derved forebygge fysisk og psykisk nedslidning og samtidig sikre, at kerneopgaven og fagligheden er i centrum.

Trivselsmåling:

I januar 2021 gennemførte alle dagtilbud en trivselsmåling, og til trods for at corona-perioden på mange måder har budt på udfordringer og krævet megen omstilling, så viste resultatet af trivselsmålingen, at trivslen og arbejdsglæden i dagtilbuddene var rigtig god – på en skala fra 1 til 7 scorede dagtilbud 6, 24.

Alle dagtilbud har i løbet af 2021 arbejdet med resultatet af deres trivselsmåling. Dette arbejdet blev skudt i gang med online workshops, som forvaltningen afholdt i samarbejde med HR. Her blev dagtilbuddene bl.a. præsenteret for opfølgingsmateriale, som sætter fokus på at styrke det bæredygtige arbejdsfællesskab. Det er forvaltningens indtryk at dagtilbuddene har arbejdet løbende med disse materialer.

Et bæredygtigt arbejdsfællesskab skal forebygge fysisk og psykisk nedslidning. Ergonomiguident Vanebryderen er et redskab til at arbejde konkret med at ændre slidsomme ergonomiske vaner til bedre og sundere ergonomiske vaner. Flere dagtilbud har taget Vanebryderen i brug i 2021, og i november afholdes i 2 workshops som skal hjælpe deltagerne med at starte en indsats i gang og lægge en plan for hvordan de vil ruge Vanebryderen på deres arbejdsplads.

At sætte kerneopgaven og fagligheden i centrum har betydning for oplevelsen af et meningsfuldt arbejde.

Lederudviklingsforløbet har i høj grad kredset om emnet, og arbejdsgruppen, som planlægger det kommende klippekortarrangement for alle LokalMED foreslår, aftenens oplæg taler ind i samme tema med udgangspunkt i samarbejdskulturer. Arrangementet vil lægge op til at LokalMED får dialoger om hvordan samarbejdsturer både kan udfordre og støtte arbejdsmiljøet og løsningen af kerneopgaven.

Forvaltningen planlægger, at udarbejde en midtvejsevaluering af arbejdsmiljømålene i 3. kvartal i 2022.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED dagtilbud drøfter om temaet samarbejdskulturer vil være relevant til det kommende klippekortsarrangement for LokalMED,

at FagMED dagtilbud kommer med input til hvordan forvaltningen kan understøtte arbejdsmiljømålene i det kommende år og

at FagMED dagtilbud drøfter om der er arbejdsmiljømønstre, som de gerne vil sætte et øget fokus på i det kommende år, som understøtter arbejdsmiljømålene.

Beslutning

FagMED Dagtilbud finder temaet samarbejdskulturer relevant for et kommende klippekortsarrangement for alle LokalMED under FagMED Dagtilbud. Forvaltningen kontakter derfor Lene fra Clavis ift. et oplæg a la det der er givet for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Klippekortsarrangementet skal som tidligere udbydes på to dage med forskudt opstartstidspunkt efter arbejdstids ophør. Forvaltningen kan understøtte arbejdsmiljømålene ved udbyde workshops i vanebryderen og implementere tiltag fra sygefraværsprojektet i resten af Dagtilbud, fx. at klæde lederne på til samtaler, uddanne lederne i datalæsning og skærpe opmærksomheden på Vejle Kommunes sygefraværspolitik.

Punkt 60: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

Dagtilbudschefen indstiller,

at evalueringen af Trivselsmåling 2021 drøftes.

Beslutning

Evaluering af trivselsmålingen drøftet. FagMED Dagtilbud kom med følgende input:

Før:

- Det fungerede godt at trivselsmålingen blev udsendt via medarbejdernes e-boks.
- Opvarmningen fungerede bedre denne gang ift. forrige medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

Under:

- Det skal være helt tydeligt hvilken chef der refereres til når spørgeskemaet besvares. Dette var ikke tydeligt ift. daginstitutionsledernes besvarelser.
- Det skal være tydeligt hvilke samarbejdspartnere og kolleger man svarer på trivselsmålingen i forhold til.

Efter:

- Der er ønske om at kunne udtrække trivselsrapporter for den enkelte faggruppe under FagMED Dagtilbud - fx. de administrative decentrale HK'ere, der arbejder i en række daginstitutioner.
- HR skal gøre opmærksom på, hvis der følges op på særligt alarmerende svarkategorier, så lederen er bekendt med at der kommer en opringning.
- Det fungerede godt med onlineworkshop.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 61: Eventuelt

81.38.00-P35-9-21

Dagtilbudschefen indstillert,

at

Beslutning

Intet.