

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 08-11-2017**

**Mødedato** Onsdag d. 08. november 2017 kl. 09:30

**Mødested** Vestbygården temamøde

## **Indholdsfortegnelse**

Kompetenceudvikling af FagMED, skoleåret 2017/18.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	6
Godkendelse af referat.....	7
Orientering fra formand og FagMED.....	8
Orientering fra HovedMED til FagMED.....	10
Ekstern audit efterår 2017.....	11
Gennemgang af sygefravær.....	14
Orientering og drøftelse vedr. budget 2018.....	17
Fra FagMED til LokalMED.....	18
Eventuelt og næste møde.....	19

# Punkt 69: Kompetenceudvikling af FagMED, skoleåret 2017/18

81.39.15-G20-2-15

## Sagsfremstilling

½ temadag for FagMED om kerneopgaven i Uddannelse & Læring.

Temadagen er tilrettelagt af ledelseskonsulent Mia Tjerrild i samarbejde med Mette Dahlgaard, Bjarne Kyneb og Lene Palmer. Mia Tjerrild faciliterer temadagen.

Program for temadagen er vedlagt som bilag.

## Formanden indstiller,

at temadagen afholdes

## Beslutning

Ulla Riisbjerg Thomsen bød velkommen til temadagen med følgende bemærkninger:

”I dag er ikke første gang vi skal arbejde med social kapital i FagMED – social kapital der handler om de 4 temaer: tillid, retfærdighed og samarbejde i relation til arbejdspladsens kerneopgave. I 2015 havde vi ½ temadag på Jacob Gade som opfølgning på trivselsmålingens resultater, med udgangspunkt i social kapital. 2 konsulenter fra Koncern HR faciliterede processen.

I januar 2016 drejede vores ½ temadag sig om FagMED’s vision og kerneopgave, faciliteret af Mia Tjerrild. Efter mødet, blev der udarbejdet både en plakate og 4 postkort, hvor vi som FagMED opfordrede til at lokale MEDudvalg også tog en drøftelse af, hvad deres vision og kerneopgave var.

I dag skal vi sætte fokus på, hvad vores kerneopgave er i U&L, og hvordan de forskellige faggrupper og arbejdspladstyper kan bidrage til den fælles kerneopgave. Igen er Mia Tjerrild inviteret til at styre os igennem mødet.

Mia Tjerrild introducerede herefter FagMED for dagens program. Formålet med dagen er følgende:

- Opnå fælles forståelse af hvad er en kerneopgave
- Hvorfor arbejde med en fælles kerneopgave
- Fælles refleksioner om betydningen af den fælles kerneopgave
- Forståelse for de forskellige faggruppers bidrag til kerneopgaven

Der arbejdes på temamødet med betydningen/forståelse af den fælles kerneopgave. Der skal efter temamødet være opnået en fælles forståelse af kerneopgaven, som alle faggrupper/repræsentanter i FagMED kan genkende sig selv og deres bidrag i. Den fælles strategiske/organisatoriske kerneopgave skal give fælles retning, for den dialog som efterfølgende skal finde sted på de enkelte arbejdspladser, hvor der lokalt skal defineres og arbejdes videre med deres kerneopgave. Der skal også sikres en kobling til de øvrige fælles og obligatoriske indsatser som f.eks. trivselsundersøgelse m.v.

Overordnet er det en proces med udgangspunkt i kerneopgaven, nemlig at: ” Skabe læring og trivsel”

Processen fortsatte herefter i grupper som hver især skulle beskrive deres bidrag til kerneopgaven.

Her refereret i stikordsform:

- Tydelige forventninger
  - Klare rammer
  - Tilpasse faglige og sociale udfordringer og valg
  - Frustrationsrobusthed
  - Mestring
  - Livsmod – livsduelig
  - Selvtillid og selvværd
- 
- Kultur og sammenhæng – hele kæden og alle led skal hænge sammen på skolerne
  - Rammerne for skolen

- Stå vi i vejen for børnenes læring - håber at det stykke arbejde man gør på skolen uanset faggruppe er til børnenes bedste og læring
- Fysiske og psykiske rammer skal være til stede for læring; Plads, lys, luft (CO2),
- Børnesyn
- Rummelighed og åbenhed
- Formidling og kommunikation
- Tryghed og tillid
- Relationer
- Dannelse
- Viden
- Lyst og motivation
- Reflektion
- Fælles og tydelig definition og overordnet drøftelse af hvad læring og trivsel er for at kunne udføre kerneopgaven.
- De beslutninger der bliver truffet skal være til børnenes bedste

Herefter blev grupperne fagopdelt i følgende: Teknisk Administrativt personale, Pædagogerne, Lærerne og Ledelsen. Her var fokus på de forskellige faggruppers bidrag til kerneopgaven.

Her refereret i stikordsform:

Pædagogerne:

- Understøtte læring og observere det relationelle.
- Faglig og social læring.
- Det er stadig en proces at forstå hinandens kompetencer, lærer contra pædagog – der skal arbejdes med at spille disse kompetencer stærke. Man skal lærer at forstå hinanden – hvad er det der bliver sagt.

Teknisk administrativt personale:

- Ansigtet og stemmen udadtil – det her her man tager imod utilfredse forældre, sagsbehandlere m.m. og er bindeled mellem forældre, børn, samarbejdspartnere.
- Bygningsvedligehold og andet praktisk
- Den usynlige faggruppe

Ledelse:

- Strategi – skabe fortællinger om kerneopgaven og retningen, invitere personale og elever/forældre ind i fortællingen, facilitere/implementere politiske beslutninger.
- Reducerer kompleksitet – har vi travlt med det rigtige
- Lederskab – følgeskab
- Kultur – skabe og være bærer af en åbenhedskultur, hvor vi stiller spørgsmål og spiller hinanden gode i forhold til kerneopgaven

Lærere:

- Faglighed mht. skolefag - undervisning – formidler viden – planlægger og evaluerer processer – didaktik - metode
- Dannelse – facilitere fællesskabet – klasserumsledelse – udfordre borgeren på forskellige niveauer
- Trivsel - omsorg - skabe trygge rammer – kulturbærer
- Samarbejder - kommunikation, borgere

Den fremadrettede proces i FagMED blev sammenfattet som følger:

- Der skal fokus på det tværsektorielle/professionelle samarbejde – hvordan udvikler og arbejder vi med det i FagMED regi ?

- Der skal være fokus på Reformens 3. mål
- Alle skal få det bedste ud af forskellig faglighed.

## **Bilag**

Program til deltagere vejle kommune 8. november 2017.pdf

## **Punkt 70: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen godkendt uden bemærkninger.

## **Punkt 71: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra den 27. september 2017.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

### **Bilag**

Referat fra FagMED - 27. september 2017

## Punkt 72: Orientering fra formand og FagMED

81.38.00-P35-24-16

### Sagsfremstilling

Orientering fra formanden.

Reorganisering i Uddannelse & Læring:

Reorganiseringen skal i højere grad understøtte ledelse tæt på som et fælles organisatorisk træk. Reorganiseringen medfører at:

- Der oprettes en afdeling i U&L kaldet Pædagogik og Læring med en ny afdelingsleder pr. 1. januar 2018. Denne afdeling kommer til at rumme de pædagogiske konsulenter, der tidligere refererede til Chef for Uddannelse & Læring, samt tidligere refererede til Leder af PLC, Karsten Boll. Afdelingen kommer også til at rumme de administrative medarbejdere, der arbejder med opgaver i PLC regi. Karsten Boll er pr. 1. januar 2018 leder for det administrative PLC.
- Der oprettes et sekretariat under Hans Aa. Sørensens ledelse bestående af nuværende proceskonsulenter samt to nuværende pædagogiske konsulenter. Dette sekretariat kommer også til at rumme administrative medarbejdere.
- Økonomifunktionen i Uddannelse & Læring flyttes til B&U Staben.

Der har været en høringsfase for LokalMED i U&L og B&U Staben. Høringsfasen pegede på en række relevante opmærksomhedspunkter, som bliver taget med i det videre arbejde. Nu pågår et meget vigtigt arbejde med at tage de første skridt i den nye organisation, herunder at få etableret nye samarbejdsrelationer.

Nedlæggelse af modtagehold på Vejle Midtbykskole:

Den nye strategi på flersprogsområdet er en to-strengt strategi, som dels fastholder de flersprogede i nærmiljøet, og dels tager hensyn til flersprogsprocenten i de to skoledistrikter; Vejle Midtby og NOVAskolens distrikter. Ved at nedlægge basistilbud ( modtagelsesklasser og modtagelsehold ) på Vejle Midtbykskole, undgår vi dels at tilføre skolen basiselever fra andre distrikter samt basiselever fra eget distrikt. Strategien medvirker på denne måde til aktivt at fordele flersprogede i Vejle Kommune.

Den 24. november 2016 var strategien på dagsordenen i Børne- og Familieudvalget. Her blev det principbesluttet at arbejde efter en to-strengt model.

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Reorganisering i Uddannelse & Læring:

Ulla Riisbjerg Thomsen supplerede med at sige at hun nu efter sin første tid i U&L har taget bestik af situationen og har vurderet, at der er brug for, at forvaltningen kommer endnu tættere på skolernes arbejde med læring og trivsel, samt at der er brug for en yderligere fokusering og prioritering i forhold til cheffrollens ledelse af skolerne. Desuden er Uddannelse & Læring det største chefområde målt på antal medarbejdere, kompleksitet og bredde i opgaverne.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Nedlæggelse af modtagehold på Vejle Midtbykskole:

Punktet har ikke tidligere været drøftet på FagMED. Derfor orienterer Ulla Riisbjerg Thomsen om det nu.

Alle skoler er modtageskoler til de børn, der kommer til deres distrikter.

Det skal sikre en aktiv spredning, men det er også en sikring af en god modtagelse på de skoler hvor børnene hører til.

Der skal udarbejdes en ressourcetildelingsmodel, der er tilpasset den nye strategi, og som skal politisk behandles.

Ulla Riisbjerg Thomsen foreslår, at vi drøfter emnet igen når ressourcetildelingsmodellen er udarbejdet.

FagMED tog orienteringen til efterretning og der var enighed om en ny drøftelse når ressourcetildelingsmodellen er udarbejdet og godkendt.

## **Punkt 73: Orientering fra HovedMED til FagMED**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre.

### **Beslutning**

Ingen punkter at drøfte.

## Punkt 74: Ekstern audit efterår 2017

87.14.00-K09-1-17

### Resume

Der orienteres om resultater af ekstern audit gennemført i uge 41, 2017.

### Sagsfremstilling

Auditfirmaet DNV GL har gennemført ekstern audit i perioden fra 9. til 12. oktober 2017. Flg. arbejdspladser/områder i Uddannelse & Læring blev auditeret:

- Kirkebakkeskolen
- Skovagerskolen
- Bredsten-Gadbjerg skole
- Sprogcenter Vejle, Give
- Central arbejdsmiljøfunktion i Uddannelse & Læring

Der er udarbejdet rapport over besøget i hele Vejle Kommune samt en liste med rosværdige tiltag og afvigelser. Begge filer er vedlagt sagen.

Ved audit blev givet 9 afvigelser i alt til de områder i Vejle Kommune, der er arbejdsmiljøcertificeret. 7 af afvigelseerne blev givet til U&L.

Afvigelserne omhandler temaerne:

1. Overblik over kemikalier, udarbejdelse af datablade og arbejdspladsbrugsanvisninger (3 afvigelser)
2. Manglende overblik over samt eftersyn af stiger
3. Risikovurdering samt afskærmning af maskiner i FabLab
4. Roller, ansvar og beføjelser
5. Det skal sikres at de fornødne kompetencer er tilstede på alle niveauer for at udføre arbejdsmiljøopgaver.

Sidstnævnte afvigelse er givet til Uddannelse & Læring centralt, da flere af de nævnte afvigelser er rejst ved både denne og forrige audit. Uddannelse & Læring skal sikre at kvalitet af korrigerende og forebyggende handlinger vurderes centralt og kommunikeres effektivt.

Afvigelserne vedr. kemikalier og stiger vurderes til at være generelle for flere skoler. Afvigelsen vedr. risikovurdering og afskærmning af maskiner i FabLab kan formodentlig rejses på flere skoler også.

Forebyggende foranstaltninger:

Det foreslås,

- at der gennemføres intern audit på alle skoler med henblik på at sikre styring af kemikalier, eftersyn af stiger, maskiner og håndværktøjer er effektiv og egnet alle steder.
- at der udbydes en supplerende arbejdsmiljøuddannelse for lokale arbejdsmiljøledere, arbejdsmiljørepræsentanter samt teknisk serviceledere i styring af kemikalier samt eftersyn af stiger, maskiner og håndværktøjer
- af Uddannelse & Læring udarbejder supplerende procedurer til arbejdsmiljøhåndbogen, som giver mere præcis vejledning om ansvar og opgaver til lokale arbejdsmiljøgrupper og LokalMED

Alle LokalMED og/eller arbejdsmiljøgrupper skal gennemgå auditrapport samt liste med bemærkninger med henblik på at vurdere om de har tilsvarende forhold.

Auditrapport samt liste med bemærkninger er sendt til alle øverste ledere samt arbejdsmiljørepræsentanter den 26. oktober 2017.

Rapporten er i øvrigt tilgængelig på vkintra på <http://www.vkintra.vejle.dk/LOKALE-INTRANET/Boern-amp-Unge/Uddannelse-amp-Laering/Arbejdsmiljoe-og-sygefravaer/Arbejdsmiljoeledelse.aspx>

**Formanden indstiller,**

at resultater af ekstern audit drøftes

at behov for yderligere forebyggende tiltag drøftes

## **Beslutning**

Lene Palmer Christensen gennemgik resultaterne, og orienterede om hvor, der har vist sig, at være behov for forebyggende tiltag.

Flere steder har der været manglende overblik over hvilke kemikalier der bliver brugt, opbevaring af kemikalier samt manglende datablade fra leverandører og manglende arbejdspladsanvisninger. Der var ligeledes problemstillinger vedr. overblik over maskiner, stiger og håndværktøjer samt eftersyn af samme.

Der gennemføres intern audit med dette særlige fokus.

Er kompetencerne til stede bl.a. hos de Tekniske serviceledere i forhold til håndtering og sikring af kemikalier og de øvrige anmærkningspunkter.

Det handler om systematisering og stringens. Opgaven skal uddelegeres til en enkelt person så ikke alle skal forholde sig til det, og så skal der laves løbende opfølgning. Datablade skal opdateres løbende.

Der vil blive udbudt en supplerende uddannelse til AMR og ledere og fulgt op med intern audit, så vi ikke oplever at få flere anmærkninger. Kurset udbydes næste skoleår. Lene Palmer Christensen vil inden da sammen med Koncern HR komme rundt og følge op og give hands on hjælp til dem, der har behov.

Der skal evt. laves en mail til AMR med en reminder om, at de skal følge op løbende.

Det blev præciseret at indkøb af bl.a. kemikalier o.l. som udgangspunkt skal ske gennem Vejle Kommunes indkøbsaftaler. Dette for at sikre at vi bruger produkter der er vurderet i forhold til arbejdsmiljøet.

Lene Palmer Christensen gennemgik resultaterne, og orienterede om hvor, der har vist sig, at være behov for forebyggende tiltag.

Flere steder har der været manglende overblik over hvilke kemikalier der bliver brugt, opbevaring af kemikalier samt manglende datablade fra leverandører og manglende arbejdspladsanvisninger. Der var ligeledes problemstillinger vedr. overblik over maskiner, stiger og håndværktøjer samt eftersyn af samme.

Der gennemføres intern audit med dette særlige fokus.

Er kompetencerne til stede bl.a. hos de Tekniske serviceledere i forhold til håndtering og sikring af kemikalier og de øvrige anmærkningspunkter.

Det handler om systematisering og stringens. Opgaven skal uddelegeres til en enkelt person så ikke alle skal forholde sig til det, og så skal der laves løbende opfølgning. Datablade skal opdateres løbende.

Der vil blive udbudt en supplerende uddannelse til AMR og ledere og fulgt op med intern audit, så vi ikke oplever at få flere anmærkninger. Kurset udbydes næste skoleår.

Lene Palmer Christensen vil inden da sammen med Koncern HR komme rundt og følge op og give hands on hjælp til dem, der har behov.

Der skal evt. laves en mail til AMR med en reminder om, at de skal følge op løbende.

Det blev præciseret at indkøb af bl.a. kemikalier o.l. som udgangspunkt skal ske gennem Vejle Kommunes indkøbsaftaler. Dette for at sikre at vi bruger produkter der er vurderet i forhold til arbejdsmiljøet.

## **Bilag**

ekstern audit efterår 2017 bemærkninger sorteret

# Punkt 75: Gennemgang af sygefravær

87.00.00-P05-4-14

## Resume

Udviklingen i sygefraværet gennemgås, og der orienteres om igangværende indsatser.

## Sagsfremstilling

Status på sygefravær i Uddannelse & Læring

Oversigt over sygefraværet i Uddannelse & Læring er vedlagt som bilag.

- Det samlede sygefravær i U&L er steget fra 11,05 dage pr. medarbejder i 2016 til 11,59 dage de seneste 12 måneder (oktober 2016 til september 2017). Det svarer til en stigning på 4,89 %.
- Langtidssygefraværet er steget fra 5,23 dage i 2016 til 5,73 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til 9,56 %. Niveaulet for langtidssygefravær er dog lavere end alle år fra 2013 til 2016
- Korttidssygefraværet steg fra 5,82 dage i 2016 til 5,87 dage de seneste 12 måneder, hvilket svarer til en stigning på 0,86 %. Niveaulet for korttidssygefravær er dog det højeste sammenlignet med årene fra 2013 til 2016.

Uddannelse & Læring havde en målsætning om at nedbringe sygefraværet til 11,31 dage i gennemsnit i 2016.

Dette mål blev nået, men niveaulet for sygefraværet set over de seneste 12 måneder er steget igen. Derfor har FagMED besluttet af målsætningen om 11,31 dage fastholdes i 2017.

Langtidssygefraværet i U&L er steget, men er fortsat det laveste i B&U og 0,8 dag lavere end gennemsnittet i Vejle Kommune.

Til sammenligning er korttidssygefraværet i U&L, det højeste i B&U og 0,5 dage højere end gennemsnittet i Vejle Kommune.

### Sygefravær opdelt på faggrupper

- Sygefraværet blandt lærere er faldet fra 11,49 dage i gennemsnit i 2016 til 11,27 dage de seneste 12 måneder (oktober 2016 til september 2017), hvilket svarer til et fald på 1,91 %.
- Sygefraværet blandt pædagoger er steget fra 14,68 i 2016 til 15,96 dage i perioden oktober 2016 til september 2017, hvilket svarer til en stigning på 8,72%.
- Blandt øvrige faggrupper er sygefraværet steget fra 7,71 dage i gennemsnit i 2016 til 9,44 dage de seneste 12 måneder (oktober 2016 til september 2017) hvilket svarer til en stigning på 22,44%.
- Udviklingen i korttids- og langtidssygefraværet opdelt på faggrupper er vedlagt som bilag. Særligt langtidssygefraværet blandt pædagoger og øvrige er steget de seneste 12 måneder i forhold til 2016 mens korttidssygefraværet de seneste 12 måneder har samme niveau som 2016.
- Både korttidssygefraværet og langtidssygefraværet er højest i gennemsnit i pædagoggruppen og lavest i gennemsnit blandt øvrige.

### Driftsmæssig indsats

I oktober 2016 blev 5 arbejdspladser med højt sygefravær i U&L udtaget til nærmere analyse af baggrunde og årsager til sygefraværet.

I april 2017 blev yderligere 1 arbejdsplads udtaget på baggrund af højt sygefravær. I den mellemliggende periode var sygefraværet på 2 af arbejdspladserne faldet så meget, at der ikke længere er et særligt fokus på dem.

Udviklingen i sygefraværet er fulgt fra forvaltningens side. Hver arbejdsplads har fået sparring og iværksat aktiviteter, der passer til arbejdspladsen: f.eks. gennemgang af procedurer for sygemelding og raskmelding, drøftelse af årsager til sygefravær og iværksættelse af individuelle foranstaltninger.

De 4 arbejdspladser er fulgt tæt og tilbydes sparring og støtte fortsat.

Ledergrupperne på de 4 pågældende arbejdspladser har deltaget i et minikursus, som har omhandlet konkret håndtering af sygefravær, herunder jura, notatpligt, tilbagevenden fra stresssygemelding, erfaringsudveksling mellem arbejdspladserne samt afholdelse af sygefraværssamtaler.

Forløbet er udviklet og afholdt af Gitte Schack, personalekonsulent i B&U og Lene Palmer, arbejdsmiljøkonsulent i U&L. Det forventes at minikurset udbydes igen i starten af 2018.

Hvad virker i forhold til forebyggelse og nedbringelse af sygefravær?

Flere undersøgelser og projekter viser, at flere elementer skal i spil, hvis en sygefraværsindsats skal lykkes. I rapport udarbejdet af Forhandlingsfællesskabet og KL: "En kur mod sygefravær?" beskrives 6 elementer: Tydelig ledelse, fælles ejerskab, god fraværstatistik, systematiske samtaler med sygemeldte, tidlig og målrettet indsats samt fokus på trivsel, arbejdsmiljø og social kapital.

Fokus på sygefravær og faggrupper

I forbindelse med sygefraværprojektet, der blev gennemført i 2014-2016 i U&L, blev der foretaget gruppeinterviews af pædagoger, ledende pædagoger, tillidsrepræsentanter fra BUPL, lærere, en ledergruppe mv. om baggrunde og medvirkende årsager til at sygefraværet blandt pædagoger i gennemsnit er højere end blandt lærere. Opsamlingen på disse interview er vedlagt sagen som bilag og kan derved være udgangspunkt for drøftelse af behov for yderligere indsatser. Se bilag.

På mødet gennemgås udviklingen i sygefraværet og igangværende indsatser, og der gives et kort oplæg om indholdet i 6 elementer i en sygefraværsindsats.

## **Formanden indstiller,**

at udviklingen i sygefraværet samt igangværende indsatser drøftes

at behov for yderligere indsatser drøftes

## **Beslutning**

Lene Palmer Christensen gennemgik punktet og uddrag fra rapporten fra 2012-2014 vedr. sygefraværet i Uddannelse & Læring.

Sygefravær hænger sammen med mange forhold, også personlige.

Hvilke elementer skal / kan tænkes ind i en effektiv sygefraværsindsats:

- Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital
- Ordentlig statistik
- Systematiske samtaler
- Tidlige indsatser
- Fælles ejerskab
- Tydelig ledelse

Hvor ser FagMED vi er henne og hvad skal vi have særlig opmærksomhed på ?

Trine Fyn Rafaelsen:

Hvordan højner vi arbejdsglæden. Hvordan tiltrækker og fastholder vi folk.

Tillid til hinanden – tal åbent

Et klap på skulderen

Der skal være fokus på området hele tiden. Kontinuerlighed og det lange seje træk.

Conni Tolderlund Hadberg:

Der er noget vi er blevet blinde på. Noget vi har overset i og med at fraværet stiger – ellers ville det ikke stige så meget som det gør jf. statistikkerne.

Christian Lund Lyager:

Der er nogen der føler sig nederst i det faglige hierarki. Det er en problematik, der ikke har fået tilstrækkelig opmærksomhed. Er og kan det være en af årsagerne til stigende sygefravær ?

Det kan måske afhjælpes ved at få skabt fælles ejerskab for opgaven og samarbejdet faggrupper imellem.

Struktur / kultur – faggrupper, tværprofessionelt samarbejde - hvordan ?

Irina Sørensen:

Et stort problem er ny lovgivning der kontinuerligt dukker op. Det betyder, at man stresser, da man ikke når at forholde sig til et paradigme inden et nyt skal implementeres og håndhæves.

Mette Dahlgaard:

Skemalægning er en vigtig faktor. Der skal være fokus på kvalitet og på kerneopgaven.

Oversigt over håndtering af sygefraværssamtaler er tidligere sendt ud til lederne i B&U.

Der kommer iflg. Trine Fyn Rafaelsen sandsynligvis en ny procedure fra Koncern HR.

Hvor mange bliver afskediget pga. sygefravær ? – Findes der opgørelser/ tal på det ?

Der arbejdes effektivt med langtidssygefraværet, og der tages hånd om årsagerne, men der er nok noget mindre fokus på korttidssygefraværet.

Sygefraværssamtaler: Det blev foreslået, at der udarbejdes en guide med spørgsmål til samtalerne.

Minikursus for ledere. Der er blevet afholdt et minikursus for ledere på arbejdspladser, der havde det højeste sygefravær.

Koncern HR er pt. i gang med at tilrettelægge et pilotprojekt hvor TRIO grupperne bliver inviteret til workshops.

Sygefravær skal naturligvis forsøges nedbragt, men man skal ikke mistænkeliggøres når man er syg.

## **Bilag**

uddrag fra rapport september, interviews

sygefravær november 2017

elementer i en effektiv sygefraværsindsats

## Punkt 76: Orientering og drøftelse vedr. budget 2018

00.30.00-A00-1-17

### Sagsfremstilling

Venstre, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Konservative, Radikale Venstre, Liberal Alliance, Nye borgerlige og Borgernes Parti i Vejle Byråd har indgået en aftale omkring budget 2018-2021. Budgetforliget har som fokus at understøtte visionen ”Vejle med vilje”.

I budgetforliget er Børne og Familieudvalget tilgodeset med følgende midler til drift:

- 25 mio. kr. til udvalgets prioritering. Dette er varige midler.
- 1 mio. kr. til åben skole. Disse midler er givet som et engangsbeløb i 2018.
- 3. mio. kr. til flere hænder i daginstitutionerne.

I forhold til de 25 mio. kr. til udvalgets prioriteringer er der ikke i budgettet indlagt specifikke bindinger men der er sendt en række signaler. I budgetforliget står der følgende:

”Alle børn skal lykkes, og den faglige stolthed skal styrkes. Derfor har forligspartierne afsat ekstra 25 mio. kr. om året til Børne- og Familieområdet. Pengene skal – udover at dække de stigende udgifter til bl.a. flere børn – sikre et markant løft af den decentrale indsats for børn og unge – især flere medarbejdere i skolen. Indsatsen skal styrkes – både for dem, der har brug for et ekstra skub - og for elever med ekstraordinært talent.”

På anlægssiden har Børne- og familieudvalget endvidere fået tilført 48 mio. kr. i perioden 2018-2021. Disse midler er primært afsat til en ny daginstitution i Tirsbækbakker og samt til udvidelse af kapacitet.

Budgettet indeholder også et moderniserings- og effektiviseringsbidrag. I forhold til moderniserings- og effektiviseringsbidraget skal Børne- og familieudvalget bidrage med 3,9 mio. kr.

Indholdet i budgetforliget vil blive uddybet yderligere på mødet og der ønskes en drøftelse særligt med fokus på input til anvendelse af de 25 mio. kr.

### Formanden indstiller,

at sagen drøftes og orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Ulla Riisbjerg Thomsen orienterede om punktet.

Vi drøfter punktet i dag, og den nærmere proces for høring bliver meldt ud når den har været drøftet på BFU.

Det besluttede anlægsbudget vil ikke kunne dække de reelle behov på anlægssiden.

Der afsættes årligt 25 mio. kr. til BFU på driftsbudgettet, der udover dækning af stigende udgifter til bl.a. flere børn skal sikre et markant løft af den decentrale indsats for børn og unge – specielt medarbejderressourcer i skolen.

FagMED's drøftelse af behov for ressourcer:

Udfordringen ligger i budgetforliget i 2018 i særdeleshed på anlæg som er underfinansieret. Dette skal drøftes på BFU.

- Der er store udfordringer med de børn der kommer i skole i dag – det kræver fokus – inklusionsbørn.
- Stor inklusionsopgave i indskoling hvor der er brug for hænder. Pres på specialafdelingerne i Mølholm og Skibet smitter af på de andre skoler.
- Hvordan sælger vi folkeskolen så forældrene ikke vælger de private skoler.
- Ressourcer til overgangen fra daginstitution til indskoling
- Der er pres på og udfordring i forhold til de elever der kommer i skole og har behov for støtte.

FagMED drøfter budgetforliget igen når processen ligger klar efter drøftelse i BFU.

Slides fra Ulla Riisbjerg Thomsen sendes ud sammen med referatet.

### Bilag

budgetforlig-2018-2021\_12092017

## **Punkt 77: Fra FagMED til LokalMED**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre.

### **Formanden indstiller,**

at de aktuelle forhold bringes videre.

### **Beslutning**

Ingen punkter drøftet.

## **Punkt 78: Eventuelt og næste møde**

81.38.00-P35-24-16

### **Sagsfremstilling**

Næste møde holdes 6. december 2017.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle punkter drøftes.

### **Beslutning**

Punkter til næste møde.

HR redegørelsen med samme opmærksomhedspunkter

Det videre arbejde med dagens tema – kerneopgaven i U&L på de kommende ordinære møder