

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 13-05-2024

Mødedato Mandag d. 13. maj 2024 kl. 09:00

Mødested Vingsted Konferencecenter

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information til FagMED Dagtilbud fra formanden.....	5
Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden.....	6
Teknisk driftsbudget 2025.....	7
Børne- og ungepolitik.....	10
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen.....	12
Godkendelse af nye arbejdsmiljø 2024-2026.....	15
Den attraktive arbejdsplads.....	16
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte.....	17
Nedlæggelse af U og Z drev.....	19
Pladsprognose og kapacitet i Dagtilbud 2024.....	21
Sygefravær i Dagtilbud.....	23
Eventuelt.....	25

Punkt 14: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for dette møde.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsordenen til dette møde godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 15: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra møde i FagMED Dagtilbud, afholdt 18. marts 2024.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet fra FagMED Dagtilbuds møde 18. marts 2024 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

FagMED Dagtilbud referat 18.03.24 (endelig)

Punkt 16: Information til FagMED Dagtilbud fra formanden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Information til FagMED Dagtilbud fra formanden.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

Beslutning

Formandens information taget til efterretning.

UDDANNELSE

Uddannelsesindsats i Dagtilbud: På næste FagMED-møde vil der være et dagsordenspunkt om den samlede uddannelsesindsats i Dagtilbud. Det var oprindeligt planen at inkludere dette punkt på det nuværende møde, men der var ikke plads på dagsordenen. Her kommer information om nuværende status.

42 ugers pædagogisk assistent uddannelse: Dagtilbud tilbyder sammen med Sosu-skolen en 42 ugers pædagogisk assistentuddannelse for erfarne pædagogmedhjælpere, som er 25 år eller ældre og har mindst to års erfaring inden for dagtilbudsområdet. Der er i øjeblikket 20 forhåndstilmeldte fra Dagtilbud, så holdet bliver gennemført.

Sporskifte: Derudover arbejdes der på at etablere et sporskiftehold på pædagoguddannelsen i Jelling efter sommerferien. Sporskifteuddannelsen er for personer med en anden uddannelse på minimum bachelorniveau, som ønsker at skifte branche og blive pædagog samtidig med, at de arbejder som pædagogmedhjælpere i en daginstitution fire dage om ugen. Hvis der ikke er tilstrækkelig opbakning til at udbyde uddannelsen i Jelling, vil interesserede få tilbudt at tage sporuddannelsen på en anden vis.

Meritpædagoghold: Desuden forventes det at udbyde et nyt meritpædagoghold fra sommeren 2025. Der arbejdes i øjeblikket på at fastlægge de økonomiske rammer for det næste meritpædagoghold. De økonomiske rammer forventes afklaret inden næste FagMED-møde.

Medhjælperkurser: Der udbydes løbende pædagogmedhjælperkurser for nye medhjælpere.

DP-moduler: Efter sommerferien udbydes fire diplommoduler for pædagoger. Formålet er at styrke praksis i forhold til de pædagogiske udfordringer, der er. Forvaltningen er i gang med at udarbejde en folder om rammer og vilkår for diplommodulerne.

Uddannelsesprojekt fra 2025: Ud fra erfaringerne med diplommodulerne arbejdes der på et større uddannelsesprojekt fra 2025 med fokus på stærkere børnefællesskaber, så flere børn kan inkluderes på en god måde. Daglejen kan også blive en del af dette projekt. Uddannelsesprojektet vil omfatte uddannelse af udvalgte medarbejdere, onlineundervisning til personale møder samt kompetenceudvikling udelukkende for lederne.

Pædagogiske assistentelever: Der er netop rekrutteret ni pædagogiske assistentelever.

FYRAFTENSMØDE

Forvaltningen arbejder på en temaaften i Vejle Musikteater for alle ansatte i Dagtilbud 5. eller 6. november 2024. Planen er at invitere Rikke Yde som oplægsholder om relationspædagogik, kombineret med et underholdende naturoplæg ved Vicki Knudsen. Der lægges vægt på at finde oplægsholdere, der kan engagere publikum. FagMED Dagtilbud foreslog også Charlotte Ringsmose og Grete Kragh-Müller som interessante oplægsholdere. Desuden blev det anbefalet, at fyraftensmødet bruges som kick-off til det kommende uddannelsesprojekt og vores specialpædagogiske fokus på at inkludere flere børn med udfordringer i vores almene dagtilbud.

Punkt 17: Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden, herunder information fra HovedMED.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

Beslutning

Information fra næstformanden taget til efterretning, herunder:

Der har ikke været afholdt møde i HovedMED, siden vores sidste møde i FagMED, da vi har fremrykket vores FagMED-møde for at kunne nå at afgive høringssvar til Teknisk Budget 2025.

Der har netop været en dialog mellem Børne- & Familieudvalget og udvalgte medarbejderrepræsentanter, herunder fra FagMED Dagtilbud. På mødet blev input fra det sidste FagMED-møde fremført sammen med supplerende emner. Vedrørende Dagplejens område blev følgende emner og udfordringer diskuteret: børn med udfordringer, implementering af KIDS, ny overenskomst, rekrutteringsvanskeligheder og udskiftning af 25 nedslidte barnevogne.

Børne- & Familieudvalget var meget interesserede, lyttede opmærksomt og stillede relevante, opklarende spørgsmål under mødet.

Punkt 18: Teknisk driftsbudget 2025

00.30.00-Ø00-5-24

Resumé

Børne- og Familieudvalget skal inden sommer godkende et teknisk budget 2025. Forvaltningens forslag til teknisk budget 2025 udgør ca. 2,35 mia. kr. og flugter med den udmeldte ramme fra Økonomiudvalget. Rammen for 2025 tager udgangspunkt i vedtaget budget 2024 korrigeret for politiske beslutninger, Lov & Cirkulære og tekniske korrektioner. Denne sag omhandler høring af det tekniske budget 2025 i FagMED Dagtilbud. Derefter behandles sagen igen i Børne- og Familieudvalget og indgår i den videre budgetlægning i Økonomiudvalg og Byråd.

Sagsfremstilling

Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer skal godkendes af de enkelte fagudvalg inden for en ramme, som Økonomiudvalget melder ud.

Spor 2 indeholder et oplæg til ”budget i balance” og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne, som typisk gennemføres i september.

Forvaltningen har udarbejdet et teknisk budgetforslag på serviceområdet, som er afstemt med den ramme, som er udmeldt fra Økonomiudvalget. Den tekniske budgetramme på service udgør i 2025 ca. 2,35 mia. kr. Rammen tager udgangspunkt i vedtaget budget 2024 korrigeret for politiske beslutninger, lov & cirkulære og tekniske korrektioner.

Udviklingen i budgetterne fra 2024 til 2025 samt fordelingen af det tekniske budgetforslag på hovedområder fremgår af nedenstående tabel (PL 2024).

Serviceudgifter (1.000 kr.)	Budget 2024	Budget 2025	Difference
Dagtilbud	665.154	660.035	-5.119
Uddannelse og Læring	1.331.899	1.316.098	-15.801
Familie- og Forebyggelse	354.118	391.965	37.847
Fælles rammer	10.417	-14.833	-25.250
I alt	2.361.588	2.353.265	-8.323

Som det ses er den samlede ramme reduceret med i alt ca. 8 mio. kr. Ændringerne fra 2024 til 2025 på de enkelte områder skyldes primært følgende forhold:

- **Dagtilbud:** Rammen falder ca. 5 mio. kr., hvilket i overvejende grad skyldes reduktionen fra reduktionskataloget behandlet på BFU 18.1. 2024. Der er bevillingsbortfald på 100.000 kr. som er besluttet i budgetforlig 2022-2025 vedrørende bevægelse i dagtilbud. Herudover er de største bevægelser en reduktion på ca. 0,5 mio. kr. vedrørende afledt drift (rengøring) og en tilførsel på 1,1 mio. kr. til aktivitetsmedarbejder på kong Gauers Gård.
- **Uddannelse & Læring:** Rammen reduceres med ca. 15,8 mio. kr. Den største begrundelse er reduktionskataloget som reducerer rammen med ca. 15,3 mio. kr. Herudover er der flere mindre reduktioner såsom energibesparelser og øget rengøring pga. flere kvadratmeter.
- **Familie & Forebyggelse:** Rammen er udvidet med ca. 37,8 mio. kr. Største bevægelse er en udvidelse på 39 mio. kr. som tilføres for at skabe balance på familieområdet jf. sag 138 på BFU 7.3. 2024. Herudover er der bevillingsbortfald på Home Start (-0,6 mio. kr.), som blev besluttet i budgetforlig 2022-2025. Herudover er der en række mindre korrektioner vedrørende rengøring og energibesparelser. Reduktionskataloget fjerner 0,5 mio. kr. fra Børne- & Familiecenteret.
- **Fælles rammer:** Fællesområdets ramme reduceres med ca. 25,3 mio. kr. De 39 mio. kr. som familieområdet har modtaget tages fra fællesområdet. Herudover er de fælles rammer reduceret med 6,8 mio. kr. vedrørende reduceret brug af eksterne konsulenter og rum til velfærdsrioritering. Der er bevillingsbortfald på tidlig forebyggende indsats

på 1 mio. kr. og en reduktion på knap 0,5 mio. kr. til datadrevet energiledelse. Begge fra budgetforlig 2022-2025. Reduktionskataloget fra sag 1 på BFU 18.1. 2024 tilføjer fællesområdet ca. 21 mio. kr.

Det tekniske budgetforslag omfatter også udvalgets overførselsudgifter. Budgettet til Sprogcenteret og kontante ydelser på familieområdet viderefører de kendte økonomiske rammer fra 2024 uændret, og det tekniske budget 2025 fordeler sig på hovedområder på følgende måde:

Overførselsudgifter (1.000 kr.)	Budget 2024	Budget 2025	Difference
Sprogcenteret	-911	-911	0
Kontante ydelser mv.	13.247	13.247	0
I alt	12.336	12.336	0

På Børne- og Familieudvalgets **møder** i foråret vil de budgetmæssige udfordringer frem mod 2025 blive præsenteret.

Høring

Det teknisk budget 2025 sendes i høring ved Handicaprådet og FagMED i løbet af maj måned. Teknisk budget og høringssvar behandles igen på Børne- og Familieudvalget 30. maj 2024.

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger

Sagens videre forløb

Det tekniske budget indgår i den videre budgetlægning i Økonomiudvalg og Byråd.

Indstilling

Børne- og ungedirektøren indstiller

at det tekniske budget 2025 drøftes som led i høringen i FagMED Dagtilbud.

Beslutning

Det tekniske budget blev drøftet som en del af høringen i FagMED Dagtilbud. Det blev besluttet, at medarbejdersiden i FagMED Dagtilbud vil indsende et høringssvar til Teknisk Budget 2025 efter mødet. På grund af den korte tidsfrist vil næstformanden i FagMED Dagtilbud udarbejde høringssvaret baseret på input fra denne drøftelse.

Efterskrift: Det endelige høringssvar er angivet herunder:

Høringssvar vedr. Teknisk Budget 2025

På vegne af medarbejdersiden i FagMED Dagtilbud vil vi gerne udtrykke vores bekymring med de foreslåede reduktioner på dagtilbudsområdet i det kommende tekniske budget for 2025. Vi ønsker at fremhæve vigtigheden af at sikre, at vi fortsat har tilstrækkelige ressourcer til at kunne varetage vores opgaver på en kvalificeret vis og kunne tilbyde alle børn den bedst mulige start på deres liv.

Det er ingen hemmelighed, at dagtilbudsområdet allerede er presset, og en yderligere reduktion af ressourcer vil kun forværre situationen. Vi har brug for de midler, vi har til rådighed nu, for at kunne fortsætte vores arbejde med tidlige indsatser, som er af afgørende betydning for børnenes trivsel og udvikling.

Det er dybt bekymrende, at trivselsmåling 2024 viser en markant stigning i vold og trusler fra børn samtidig med at vi I disse år oplever historisk højt sygefravær blandt personalet. Disse tendenser kræver handling og ressourcer for at kunne imødegås effektivt. En reduktion i budgettet vil kun lægge yderligere pres på personalet og gøre det vanskeligere at håndtere de udfordringer, vi står overfor i vores daglige pædagogiske praksis.

Vi opfordrer derfor Børne- og Familieudvalget til at sikre, at vi som minimum bevarer de nuværende ressourcer pr. barn. Det er afgørende for vores evne til at kunne arbejde proaktivt med de udfordringer, vi står overfor, og for at kunne sikre en tryk og stabil hverdag for både børn og personale i vores dagtilbud.

Vi ser frem til at følge op på denne vigtige problemstilling og samarbejde med jer om at finde løsninger, der sikrer den bedst mulige indsats for vores børn og vores personale.

Venlig hilsen

Medarbejderrepræsentanterne i FagMED Dagtilbud

Punkt 19: Børne- og ungepolitik

00.16.02-P22-1-23

Resumé

I november 2022 besluttede Børne- og Familieudvalget at revidere den nuværende børne- og ungepolitik. Arbejdet med den nye politik har været inddelt i tre faser: En undersøgende fase, en kvalificerende fase og en afsluttende fase. Vi er nu nået til den afsluttende fase, hvor politikken sendes i høring i bl.a. FagMED Dagtilbud, inden endelig godkendelse i Byrådet.

Sagsfremstilling

I november 2022 besluttede Børne- og Familieudvalget at revidere den nuværende børne- og ungepolitik. Her blev det besluttet, at politikken skulle laves i et tæt samarbejde med børn, unge, forældre, politikere, ledere, medarbejdere og øvrige samarbejdspartnere. Derudover skulle den være forankret i kommunens vision, uden udløbsdato og være en politik for alle børn og unge.

Arbejdet med børne- og ungepolitikken har været inddelt i en undersøgende fase, en kvalificerende fase og en afsluttende fase.

Den undersøgende fase

I den undersøgende fase startede arbejdet med at indsamle inspiration fra andre kommuner og opstart af de første inddragende processer – herunder et digitalt spor, hvor borgere løbende har kunne komme med input til politikken. Det var også i denne fase, at børn, unge, forældre, medarbejdere mv. blev interviewet, og på Vejles Folkemøde blev alle der havde lyst, inviteret til at dele deres perspektiver på det gode børne- og ungeliv i Vejle. Derudover blev der i september 2023 afholdt en temadag for alle Børne- og Ungeforvaltningens øverste ledere, repræsentanter fra FagMED, medarbejdere fra andre forvaltninger samt Børne- og Familieudvalget, hvor formålet var at få deres faglige blik på politikens form og indhold.

Den kvalificerende fase

I den kvalificerende fase blev al datamaterialet sammenskrevet. Udkastet blev herefter drøftet først i en større kreds af medarbejdere og ledere i Børn & Unge herunder chefgruppen, Kontaktudvalget, Institutionsrådet, ledergruppen i Familie & Forebyggelse og Direktionen. Med afsæt i de tilbagemeldinger der blev givet, er politikken tilpasset med få justeringer forud for behandlingen i Børne- og Familieudvalget. Politikken blev taget godt imod alle steder. Overordnet blev der peget på, at politikken er tydelig i sit budskab, handlingsanvisende og sætter retning for arbejdet med børn og unge.

Den afsluttende fase

I den afsluttende fase, hvor vi er nu, behandles politikken i Børne- og Familieudvalget og sendes derefter i høring relevante fagudvalg, MED-udvalg, bestyrelser, div. råd og organer. Efter høringsperioden bearbejdes svarene og fremlægges herefter i udvalget mhp. at sende politikken til endelig politisk behandling i Byrådet.

Administrativ tilføjelse

Høring

Den nye børne- og ungepolitik er i høring i perioden 25. april - 7. juni 2024. Frist for afgivelse af høringssvar til chefkonsulent Krestine Krogh Thomsen krkth@vejle.dk er den 7. juni 2024.

Indstilling

Formanden indstiller,

at der afgives et høringssvar vedr. den nye børne- og ungepolitik til Børne- og Familieudvalget.

Beslutning

Der afgives hørings svar til den nye Børne- og Ungepolitik. FagMED Dagtilbud vurderer, at den nye politik er nem at tilgå, da den er kort og præcis. Politikken er også forståelig, relevant og overskuelig. Det er positivt, at der både er fokus på trivsel og krav, og at det er acceptabelt at møde modstand. Politikken bidrager til at skabe rammer, hvor der kan være plads til børn og unge i lokale fællesskaber. Den er skrevet med fokus på personalet, men stiller også krav til forældrene, hvilket gør den mere nærværende end tidligere. Der er dog stadig mange flotte ord, så der er en implementeringsopgave i at få ordene fra papiret til at leve i praksis. Dette kræver økonomiske ressourcer til personalet for at efterleve intentionerne i politikken.

FagMED bemærkede, at formuleringen "missionen er enkel" i politikken virker malplaceret, da ordet "enkel" nedvurderer pædagogfaget. FagMED anbefaler, at ordet "enkel" udskiftes med "indlysende" eller "vigtig".

Det vil senere blive drøftet i FagMED, hvordan den endelige politik forstås, og om der skal udarbejdes en delpolitik for dagtilbudsområdet.

Bilag

Børne- og ungepolitik i foreløbigt design

Punkt 20: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2023, som skal danne baggrund for drøftelsen. Beretningen er udarbejdet og layoutet på samme måde som HR i tal.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 25/2 2022, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

Psykisk arbejdsmiljø

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

Fysisk arbejdsmiljø

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

- KLIPS – Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.
- Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.
- Implementering af modul ift. høje følelsesmæssige krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortsmøder om psykologisk tryghed.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og leder.
- Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.
- Projekt omhandlende kollegial sparring.
- Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.
- Vejledning i E-learningmodul ift. kontorergonomi.
- Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

Det fremadrettede arbejde

Med udgangspunkt i data fra HR i tal – Arbejdsmiljø, anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende to år er:

- Vold og trusler
 - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

- Sygefravær – med udgangspunkt i data
 - Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
 - Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR øger blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
 - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvehandling.
 - Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefravær med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
 - Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.
 - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet lægger pres på arbejdspladserne via et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg.

Koncern HR planlægger at have en større bevågenhed på de påbud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets påbud bliver påtalt. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er på flere områder i en kommunal hverdag.

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
 - - En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. ”Retfærdighed”, ”Vold og trusler” og ”Krænkende handlinger”. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

at FagMED sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

Beslutning

Dagtilbud har allerede fremsendt information til den centrale arbejdsmiljøkoordinator i Koncern HR, men genfremsender nu materialet med supplerende oplysninger om tiltag:

- Opsamling på arbejdsmiljømål fra 2021-2023
- Liste over oplægsholdere, der har været anvendt i Dagtilbud
- Nye arbejdsmiljømål for 2024-2026

Under dette punkt drøftede FagMED vigtigheden af at være opmærksom på, at ikke alle dagtilbud indberetter vold og trusler i SafetyNet. Dette betyder, at data fra disse dagtilbud ikke indgår i HR's statistik, hvilket resulterer i mørketal. På mødet var det uklart, om det vil være rimeligt at kræve, at alle dagtilbud skal indberette alle tilfælde af vold og trusler i SafetyNet. Det blev også påpeget, at børns navne ikke må fremgå i SafetyNet. For at kunne følge op pædagogisk i forhold

til specifikke børn er det dog vigtigt at kunne registrere navnene på de børn, der udøver vold og trusler. Der gennemføres netop nu prøvehandlinger på registrering af høje følelsesmæssige krav. Der vil senere blive taget stilling til, om der skal stilles særlige krav til dagtilbuddenes registrering af vold og trusler, når andre organer i Dagtilbud også er blevet hørt.

Bilag

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

Punkt 21: Godkendelse af nye arbejdsmiljø 2024-2026

81.38.00-P35-15-24

Resumé

Nye arbejdsmiljømål er tilrettet og skal endelig godkendes inden de sendes ud til alle daginstitutioner, Dagplejen og Natur & Teknikteamet.

Sagsfremstilling

På sidste FagMED møde kom FagMED med input og kommentarer til udkastet til nye arbejdsmiljømål for Dagtilbud. Målene er efterfølgende blevet tilrettet og justeret, og skal nu godkendes i FagMED, inden de træder i kraft.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at arbejdsmiljømålene godkendes.

Beslutning

De nye arbejdsmiljømål for 2024-26 blev godkendt.

FagMED gav ros til opsætningen af de nye arbejdsmiljømål, da de både kan inspirere til drøftelser og gøre det muligt at udvælge specifikke relevante emner på den enkelte arbejdsplads.

Arbejdsmiljømålene er nu klar til at udsende til alle daginstitutioner, Dagplejen samt Natur- & Teknikteamet.

Bilag

Arbejdsmiljømål 2024 - Til godkendelse i FagMED

Punkt 22: Den attraktive arbejdsplads

81.38.00-P35-15-24

Resumé

HovedMED har besluttet at der skal arbejdes med temaerne fastholdelse, rekruttering og onboarding, branding, generationsforståelse og fleksibilitet i Vejle Kommune og har derfor godkendt en strategi for "Vores attraktive arbejdsplads", som nu sendes til drøftelse i FagMED med efterfølgende videre distribution til alle LokalMED.

Sagsfremstilling

Arbejdskraftudfordringerne har fyldt dagsordnerne i 2023. Den 31/3 2023 blev der afholdt en temadag om arbejdskraftudfordringen, hvor HovedMED inviterede ØU og FagMED til en drøftelse af arbejdskraftudfordringen. Ligesom Koncern HR, forud for HovedMED's døgnsseminar 27. og 28/11 2023, interviewede stabscheferne og udvalgte FagMED formandskaber, som input til drøftelserne på seminaret med temaet "Den attraktive arbejdsplads".

På baggrund af indtryk fra temadagen, data fra interviews samt udbyttet fra HovedMEDs døgnsseminar, har arbejdsgruppen udarbejdet et udkast til en strategi for "Vores attraktive arbejdsplads" med et tilhørende inspirationskatalog. Inspirationskataloget er eksempler, som forvaltninger og arbejdspladser i Vejle Kommune allerede er i gang med at afprøve eller har implementeret, og som andre arbejdspladser kan lade sig inspirere af. Idéen er, at inspirationskataloget skal ligge på Intra og opdateres løbende.

Strategien udgør HovedMED's anbefalinger til, hvad der kan arbejdes med for at understøtte arbejdet med arbejdskraftudfordringen i Vejle Kommune. Strategien skal kunne bruges som afsæt for drøftelser i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder om udfordringen med at tiltrække og tilknytte arbejdskraft. Koncern HR udarbejder procesmaterialer til at understøtte drøftelserne som sendes med ud.

For at understøtte LokalMED/MEDpersonalemøder har arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

At LokalMED/MEDpersonalemøder laver prøvehandling på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandling, som kan inspirere andre, til Koncern HR, som vil opdatere inspirationskataloget løbende.

At strategien og inspirationskataloget forankres i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder.

At strategien for "Vores attraktive arbejdsplads" drøftes i forbindelse med den strategiske drøftelse i HovedMED, første gang september 2025, med en orientering om status september 2024.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter og tager stilling til videresendelse af strategi og inspirationskatalog til LokalMED/MEDpersonalemøder under eget fagområde.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har drøftet og besluttet at videresende strategien og inspirationskataloget til LokalMED.

FagMED Dagtilbud vurderer, at de nye arbejdsmiljømål for 2024-2026 er en konkretisering af strategien for den attraktive arbejdsplads. Der er generelt fokus på tilknytning og rekruttering i Dagtilbud, men der har ikke været specifikt fokus på onboarding af nye medarbejdere i FagMED. Derfor vil dette emne blive sat på dagsordenen til næste møde. Forvaltningen vil udsende materiale til alle LokalMED, så arbejdsmiljømålene og strategien kan drøftes samlet. Desuden vil materiale om onboarding blive eftersendt til LokalMED i efteråret.

Bilag

Processlides Vores attraktive arbejdsplads

HMED_Vores attraktive arbejdsplads

Punkt 23: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte

81.00.00-A00-5-22

Resumé

HovedMED har vedtaget en ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”, som FagMED Dagtilbud skal fastlægge de overordnede principper for på vores fagområde. Sammen med delpolitikken fremsendes forslag til redskaber til lokal forankring, samt forslag til årlige opfølgende statusdrøftelser i Hoved- og FagMED.

Sagsfremstilling

Jævnfør Vejle Kommunes DK2020 klimaplan skal kommunen som virksomhed arbejde for, at klima og bæredygtighed bliver integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. I Byrådets seneste budgetforlig lægges tilsvarende vægt på at fremme adfærdsændringer inden for det kommunale forbrug. Udledning fra transporten fylder ca. 30 % i Vejle Kommunes klimaregnskab. I det forbrugsbaserede regnskab, lavet på baggrund af kommunens faktura data, kommer 21 % af udledningerne fra transportrelaterede indkøb som benzin og diesel.

HovedMED har godkendt ”Grøn mobilitet”, som er en ambitiøs grøn transportpolitik for alle medarbejdere i Vejle Kommune.

Hvad, der er det grønneste effektive transportvalg, afhænger af situationen. Hvor langt skal man? Skal vi flere afsted? Transporterer jeg mig sammen med borgere? Hvor mange ture skal jeg på en dag? Skal vi igennem tæt bytrafik, eller er det ud ad landevej? Kan vi regne med, at der er ledige P-pladser tæt på vores mål? Er tog/bus en reel mulighed? osv. Delpolitikken opstiller principper, som virker som afsæt for den lokale udmøntning.

Politikkens principper gælder for arbejdstiden. Mht. transport til og fra arbejde opfordres kommunens ansatte til – hvor muligt – at vælge grønne transportformer. Derfor pålægger politikken også arbejdspladserne at drøfte, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer nemme og attraktive.

Implementering

Politikken træder i kraft ved vedtagelsen i HovedMED, men for at give tid til lokale dialoger og løsninger forventes den først fuldt implementeret på alle arbejdspladser fra foråret 2026.

Efter godkendelse i HovedMED sendes politikken til FagMED, der fastlægger overordnede principper for Fagområdet. De større forvaltninger vurderer, om de ønsker at samordne principper på tværs af FagMED. Herefter sendes den til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt. LokalMED kan vælge, at den lokale udmøntning drøftes på et personalemøde.

For at støtte drøftelsen i FagMED og LokalMED medsendes inspirationsmateriale til drøftelserne. Materialet indeholder bl.a. forslag til dagsorden til FagMED og forslag til mail forud for drøftelse i LokalMED/personalemøde.

Ambitiøse målsætninger

Det er ambitionen, at delpolitikken skal føre til en markant ændring af klimaaftryk i forbindelse med de ansattes transport. Politisk er der i forbindelse med DK2020-planen opstillet et overordnet mål om 70% reduktion af CO2 udledninger i 2030 i forhold til 1990. Denne målsætning gælder alle borgere og virksomheder inden for geografien Vejle Kommune. Udledninger fra transporten udgør ca. en tredjedel af den samlede CO2 udledning. Og en indsats for grønnere transport vil derfor tælle positivt i klimaregnskabet, uanset om den grønnere adfærd sker på arbejdspladsen eller i privatlivet.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende ændrer vores vaner og tager nye transportalternativer og teknologier til os. Derfor er det naturligt, at effekten af politikken gradvis øges frem mod målet om en 70% reduktion i 2030. For at sikre dialogen og løbende nedbringelse af CO2-udledning, foreslås en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte årlige drøftelser samler Klimasekretariatet og Koncern HR i 1. kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

- Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.

- Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
- Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
- Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at politikken inklusive procesmaterialer og HovedMEDs bemærkninger behandles i og videresendes af FagMED.

Beslutning

FagMED finder det ikke relevant at drøfte transportpolitikken i alle LokalMED, da størstedelen af personalet ikke har transport i arbejdstiden.

Generelt afholdes omkring halvdelen af ledermøderne i Dagtilbud allerede online, og medarbejderne opfordres til samkørsel til uddannelse og kurser. FagMED vil derfor kun videresende politikken til drøftelse i de LokalMED under Dagtilbud, hvor det vurderes relevant.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

Punkt 24: Nedlæggelse af U og Z drev

81.38.00-P35-15-24

Resumé

FagMED Dagtilbud har fået en henvendelse fra lederne i område 6 vedr. bekymring ift. nedlæggelse af særligt U og Z drevene, som benyttes af personalet i daginstitutionerne. Denne sag opsummerer den information, der efter lederhenvendelsen er udsendt på intranettet.

Sagsfremstilling

I efteråret 2024 tager Vejle Kommune et stort digitalt skridt. Netværksdrevene U, V og Z udfases og alle relevante filer skal være flyttet til Teams eller Onedrive i skyen på Microsoft 365's samarbejdsplatform inden februar 2025.

Lederne har på baggrund af sparsom information om udfasningen af drevene henvendt sig til FagMED Dagtilbud - se vedhæftede bilag. Af henvendelsen fremgår bekymring for arbejdsmiljøet pga. forandringen, læring og tilvænning til nye værktøjer, manglende udmelding af tidsramme for udfasning af drev, prioritering af medarbejdernes tid til kerneopgaven samt sikring af at medarbejderne fortsat kan tilgå relevante dokumenter.

IT-afdelingen har efterfølgende udsendt følgende information på intranettet:

De seneste år har vi i kommunen, med Digitalisering og IT i spidsen, arbejdet med at implementere Microsoft 365 og give jer som brugere bedre muligheder for samarbejde og mobilitet, samtidig med at vi sikrer en høj grad af sikkerhed. Vores flytning af data til Teams og OneDrive i skyen er næste vigtige skridt.

Hvorfor skal vi overgå til Teams og OneDrive?

Der er flere gode grunde til, at vi nu fuldt ud skal overgå til Teams og OneDrive, når vi arbejder med filer, der ikke skal gemmes i fagsystemer eller SBSYS.

Vi forenkler måden at arbejde med filer på, da vi i dag både har mulighed for at gemme filer på netværksdrevene (U, V og Z) og i Teams og OneDrive

I Teams og OneDrive får vi markant bedre muligheder for mobilitet og samarbejde. Filer i Teams og OneDrive kan tilgås fra flere forskellige enheder – fx fra en mobiltelefon på farten. Derudover får vi bedre mulighed for deling af filer og for at tilgå og redigere filer samtidig

Ved at have vores filer i skyen er vi bedre stillet, når vi skal tage nye teknologiske løsninger i brug.

Kommunens lette IT-brugere (ca. 40 % af alle medarbejdere) skal fremover arbejde i Office Online, som er webversionerne af Office-programmerne, i stedet for Office 2016, som de benytter i dag. Det skal de, da Microsoft fra efteråret 2025 ikke længere sikkerhedsopdaterer Office 2016. Fra Office Online kan man kun tilgå filer, der ligger i skyen

Hvad vil projektet betyde for kommunens IT-brugere?

Projektet vil berøre alle medarbejdere i Vejle Kommune, men på forskellige måder afhængigt af brugertype og Office-licens.

Administrative og academic IT-brugere vil fortsætte med at anvende skrivebordsversionerne af Office-programmerne, mens lette IT-brugere skal overgå til at arbejde med alle Office-programmerne online, som de allerede gør i dag med Outlook.

Hvornår skal vi overgå til Teams og OneDrive?

I løbet af fjerde kvartal i 2024 skal alle begynde at rydde op på drev og flytte filer, så vi ved udgangen af februar 2025 har flyttet al relevant data til Teams og OneDrive.

I foråret 2024 har projektgruppen dialoger og interviews med personer fra hele organisationen, så vi får afdækket relevante opmærksomhedspunkter og kan tilrettelægge overgangen på den mest hensigtsmæssige måde.

Vil du i gang med at arbejde i skyen med det samme?

Du kan allerede nu gå i gang med at arbejde i OneDrive ved at flytte aktuelle filer fra dit U-drev til OneDrive. Bemærk at dit U-drev formentligt indeholder systemfiler – flyt og slet derfor kun filer, du kender.

Du kan finde videovejledninger til brug af OneDrive på Office til Alle. Klik på ”OfficeTilAlle” på dit skrivebord og find kategorien OneDrive i menuen til venstre.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter henvendelsen fra lederne i område 6 sammen med den efterfølgende udmelding fra IT-afdelingen på intranettet.

Beslutning

FagMED Dagtilbud drøftede henvendelsen fra område 6 med deltagelse af digitaliseringskonsulent Karina Orluff fra Dagtilbud.

Generelt opleves der et manglende fokus på, at nogle medarbejdere kun arbejder sporadisk med IT og kan føle sig pressede af at skulle lære nyt og vedligeholde deres IT-kundskaber. Overgangen fra drev til OneDrive og formidlingen af denne proces er vigtig. Der pågår i øjeblikket mange IT-implementeringer af nye redskaber fra forskellige afdelinger i Vejle Kommune, såsom nyt økonomisk ledelsestilsyn, Delta, nyt ansættelsessystem, ny hjemmeside og overgang til OneDrive. For medarbejderne i daginstitutionerne synes dette at ske usystematisk, og måden, det udmeldes og implementeres på, varierer. Implementeringsstrategien er ikke tydelig for de decentrale medarbejdere, og IT-usikkerhed påvirker arbejdsmiljøet negativt. Når beskeder om OneDrive kommer sent på intra, og informationerne spredes via mund-til-mund uden løsninger, skaber det afmagt. Formanden for FagMED Dagtilbud har drøftet implementeringen med IT.

FagMED Dagtilbud ønsker at sende et signal til HovedMED om, at overgangen til nye IT-systemer presser det psykiske arbejdsmiljø i Dagtilbud. Der er et ønske om, at der udarbejdes risikovurderinger og at praksis inddrages i processen, med særlig fokus på medarbejdere, der ikke bruger IT som primært arbejdsredskab. Vi ønsker videointroduktioner af nye IT-redskaber, der kan præsenteres på personalemøder.

Forvaltningen udarbejder et brev til HovedMED baseret på ovenstående input fra FagMED Dagtilbud.

Bilag

Punkt til FagMED fra område 6

Punkt 25: Pladsprognose og kapacitet i Dagtilbud 2024

28.09.00-P00-1-13

Resumé

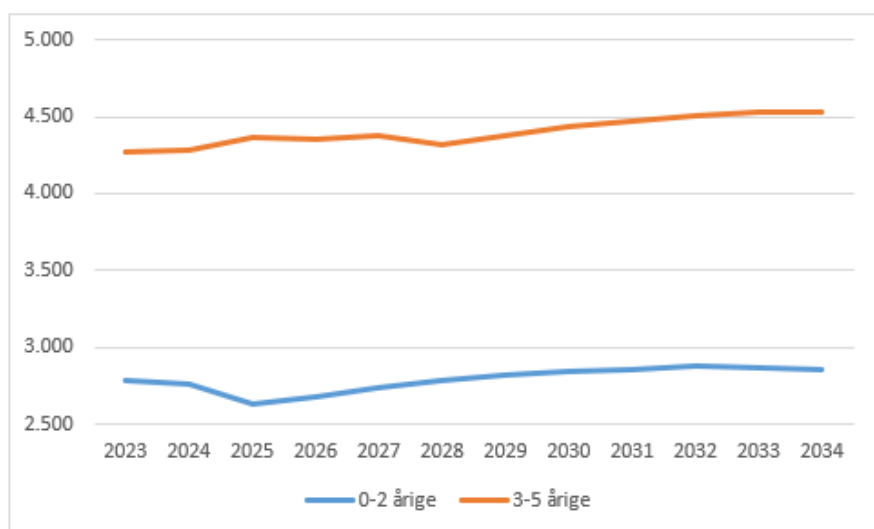
Baseret på den seneste befolkningsprognose for 2024 har Børne- og Ungeforvaltningen udarbejdet en opdateret pladsprognose for kapaciteten i alle anvisningsdistrikter i Dagtilbud. Denne pladsprognose viser generelt en stigning i behovet for pladser til børn i alderen 0-5 år på omkring 350 pladser inden 2034, hvilket medfører øget pladspres i enkelte anvisningsdistrikter med uløste kapacitetsudfordringer.

Sagsfremstilling

Pladsprognose 2024

Denne pladsprognose er udarbejdet med udgangspunkt i befolkningsprognosen for 2024, som viser en nedjustering på 600 børn i alderen 0-5 år i 2033 sammenlignet med forudsigelsen i prognosen fra 2023. Dette skyldes dels en reduktion i forudsætningerne om antallet af ny-indflyttede boliger og fertilitetskvotienten (antal børn per kvinde).

Pladsprognose 2024 viser dog fortsat et stigende pladsbehov i Dagtilbud på langt sigt:



Selvom pladsprognosen for 2024 indikerer en midlertidig nedgang i behovet for pladser til børn i alderen 0-2 år på kort sigt, forventes der stadig en stigning i det samlede pladsbehov for dagpleje og daginstitutionspladser på lang sigt. Der forventes en samlet stigning på 350 pladser i 2034.

Kapacitetsudfordringer

Kapacitetsudfordringerne er ikke jævnt fordelt over hele kommunen, men er især gældende inden for Vejle byzone samt enkelte andre områder uden for Vejle. Det er kendt, at dagtilbudsområdet allerede står over for betydeligt kapacitetspres i disse områder, hvor der passes flere børn i daginstitutionerne end de oprindeligt er bygget til, ligesom der er fundet en række midlertidige løsninger med naturbusser og alternative lokaler.

Allerede igangværende byggeprojekter arbejder på at løse kapacitetsudfordringerne i Tirsbæk Bakker, Vejle Midtby, Give, Ågård og på Uhrhøj.

På Søndermarken i Vejle og i Kølholt (Skibet) er der fortsat betydelige, uløste kapacitetsudfordringer. Derudover er der eller kommer der kapacitetsproblemer af forskellige årsager i Nørup, Engum og Thyregod. Herunder redegøres enkeltvis for områderne:

Søndermarken: Der er ikke pladser nok til de børn der bor i anvisningsdistriktet, på trods af at der er oprettet midlertidige børnehavepladser i stuehuset ved Solsikkens Fritidsklub og er indgået en bindende 5 årig lejekontrakt med AAB for ca. 30 børnehavepladser i det tidligere Søndermarkens Fritidsklub på Hasselvænget. Samtidig har den selvejende vuggestue Bøgen udfordringer med begrænset legeplads pga. tilbygning ved naboen Bøgevangskolen. Pladsbehovet på Søndermarken ser ud til at være stabilt i hele prognoseperioden på det nuværende høje niveau.

Kølholt (Skibet): I perioden for pladsprognosen er der planlagt nyudstyknig i Kølholt, der giver et stigende pladsbehov i anvisningsdistriktet Skibet.

Nørup: Kommunale Ejendomme har gennemgået bygningsarealet i Skovkanten og kan konstatere at der mangler betydelig areal til de børn der allerede er indskrevet i dag. Kapacitetsudfordringerne løses i dag delvist via en tildelt naturbus, så en gruppe børn dagligt kan komme på udflugt.

Engum: Engum Børnehus er placeret i utidssvarende pavilloner ved Engum Skole. Hvis det bliver aktuelt med kapacitetsmangel på skolen, kan skolen få behov for det areal Engum Børnehus råder over på selve skolen og byggefeltet, hvor pavillonerne er placeret.

Thyregod: Pladsprognosen viser stigende pladsbehov i prognoseperioden, som ikke vurderes at kunne indeholdes inden for de nuværende fysiske rammer.

Dagtilbud fik i budgetforlig 2023 155 mio. kr. til opførelse af nye daginstitutioner i 2024-2027 svarende til 45 mio. kr. om året i 2025-2027.

Imødekommelse af alle udfordringer forudsætter, at anlægsrammen på 45 mio. kr. om året forlænges ud i overslagsår 2028.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at orienteringen om Dagtilbuds pladsprognose 2024 og deraf følgende kapacitetsudfordringer tages til efterretning.

Beslutning

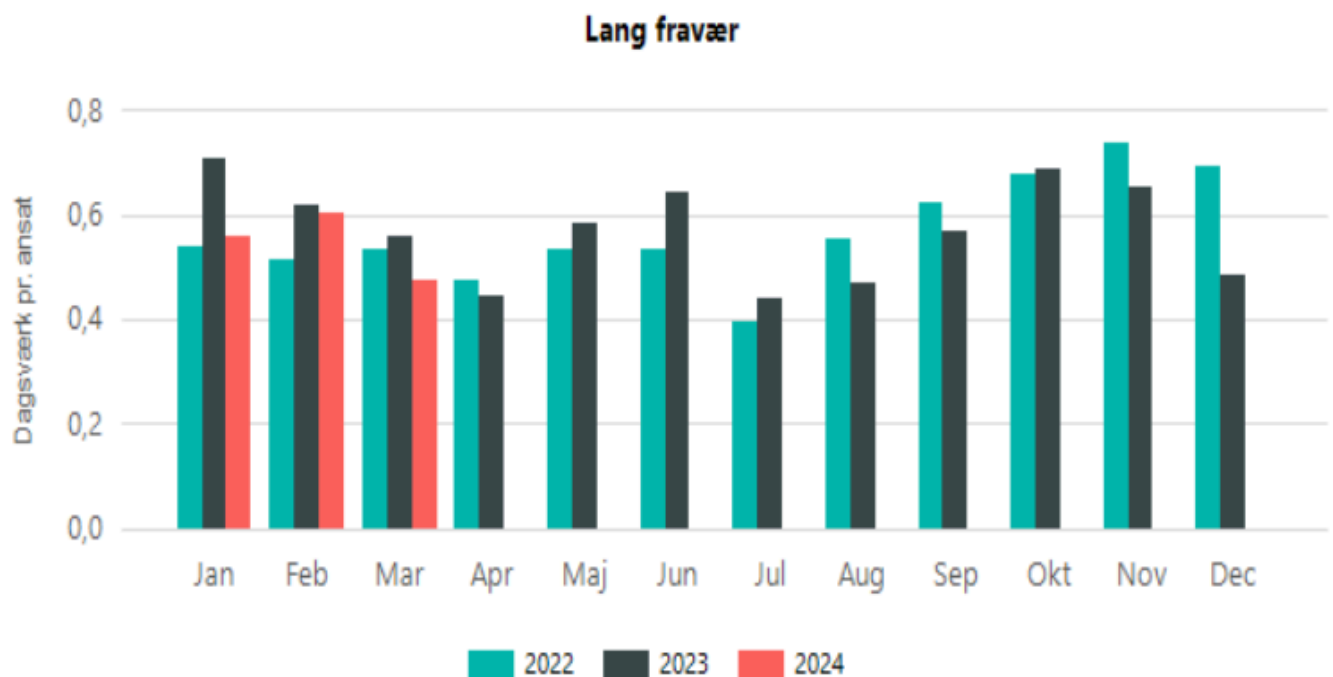
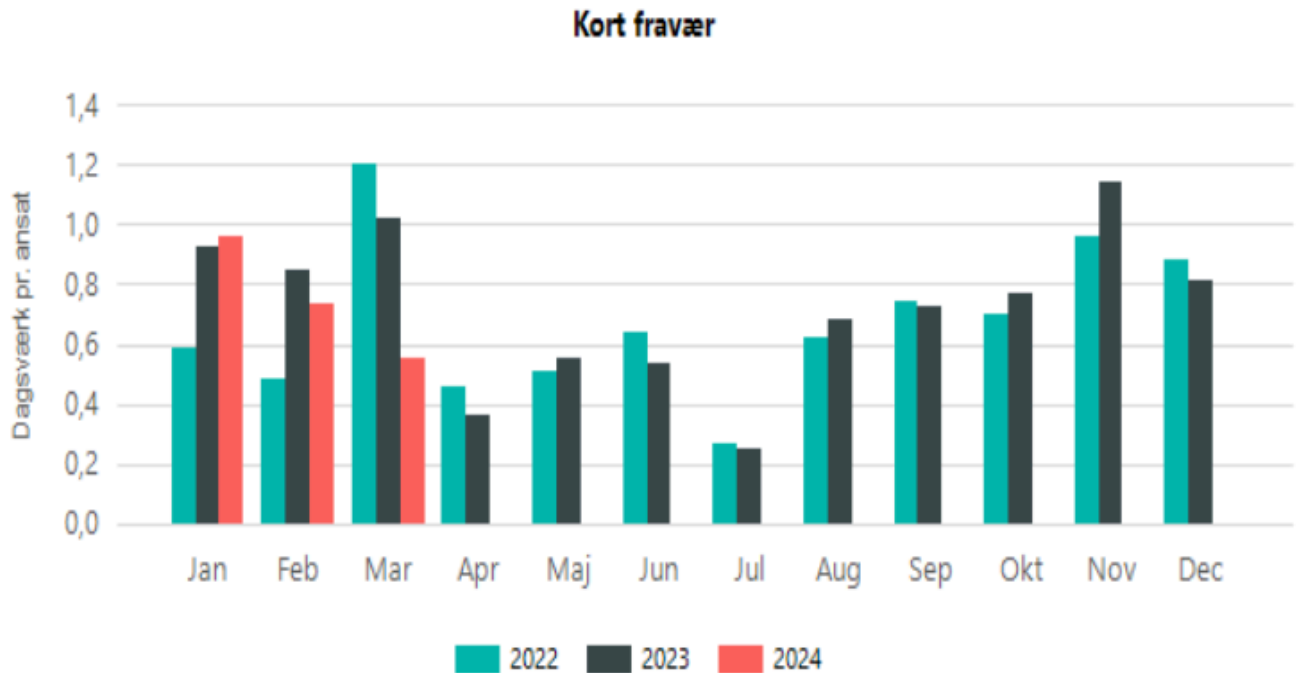
Orienteringen om Dagtilbuds pladsprognose 2024 og deraf følgende kapacitetsudfordringer taget til efterretning.

Punkt 26: Sygefravær i Dagtilbud

81.38.00-P35-15-24

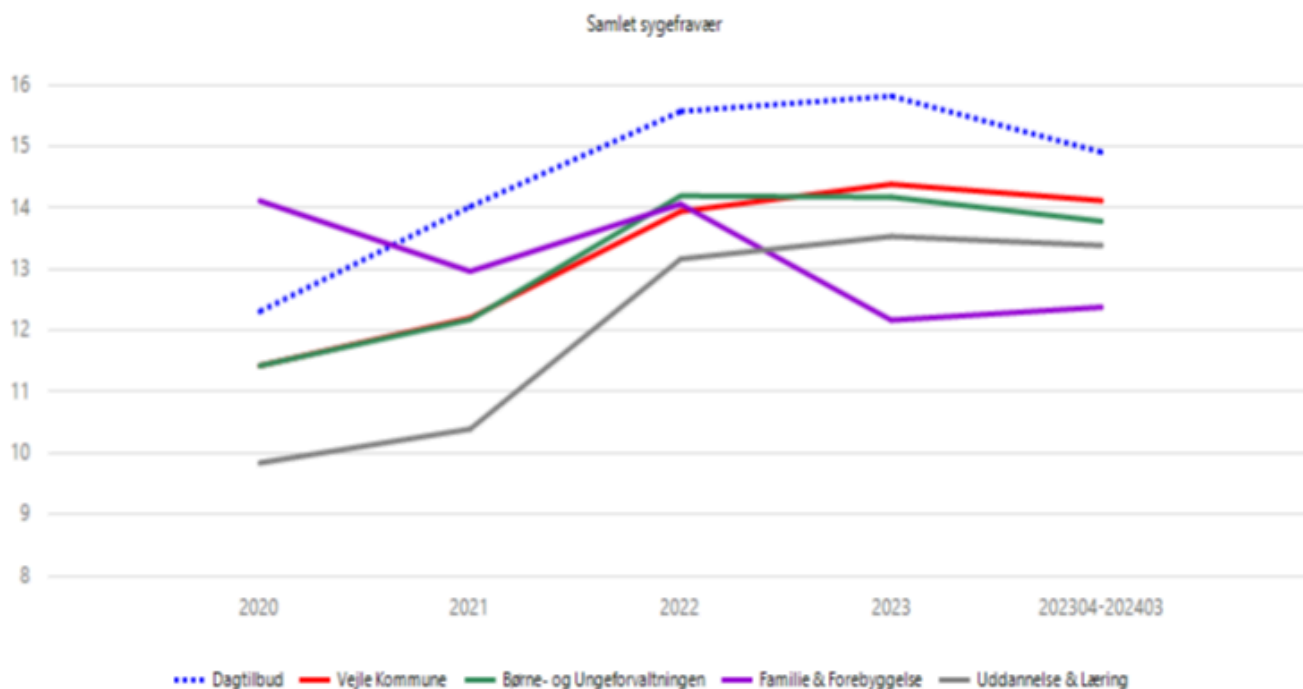
Sagsfremstilling

Denne sag præsenterer sygefraværet i Dagtilbud. Sygefraværsdata fra årets første kvartal viser, at både korttids og langtidsfraværet viser en faldende tendens.



Samlet set er det totale sygefravær i Dagtilbud faldet med cirka en dag pr. medarbejder i løbet af første kvartal 2024, og er på vej tættere mod det gennemsnitlige sygefravær i Vejle

Kommune.



Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at udviklingen i sygefraværet i Dagtilbud tages til efterretning.

Beslutning

Udviklingen i sygefraværet taget til efterretning.

Under dette punkt blev det påpeget, at det kunne være yderst gavnligt at gennemføre en omfattende analyse af sygefraværet opdelt efter alders- og faggrupper. Der arbejdes i Koncern HR på at forbedre kvaliteten af sygefraværsdataene generelt i kommunen.

Det er af afgørende betydning at afholde de obligatoriske sygefraværssamtaler, både med henblik på at vise interesse for den pågældende medarbejder, fremhæve betydningen af tilstedeværelse og for de øvrige kollegaer, der mangler en kollega ved sygefravær.

Bilag

Dagtilbud_total

Fraværsanalyse_

Punkt 27: Eventuelt

81.38.00-P35-15-24

Beslutning

Intet.