

REFERAT HovedMED d. 19-09-2019

Mødedato Torsdag d. 19. september 2019 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Budgetlægningen 2020-2023.....	6
Orientering fra arbejdsgruppen vedr. AKUT-midler.....	7
Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale.....	8
Orientering om arbejdet med at opfylde Databeskyttelsesforordningen.....	9
Drøftelse af deltagelse i et forskningsprojekt.....	10
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen.....	11
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	13
Drøftelse af forslag til delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger.....	18
Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse.....	20
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 23: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 24: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 23/5 2019 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 25: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Thrine Nørgaard orienterer om Sygefraværskonferencen 28/5 2019.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om Sommerfesten 20/6 2019.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om Frøs-stafetten 28/8 2019.

Jens B. Ravn orienterer om programmet for Arbejdsmiljøkonferencen 7/11 2019.

Jens B. Ravn orienterer om nyt system til anmeldelse af arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Thrine Nørgaard orienterede om Sygefraværskonferencen 28/5 2019 med temaet "Hvordan nedbringer vi sygefraværet". De nye retningslinjer blev præsenteret. Den vanskelige samtale var i fokus med oplæg fra v/ph.d.-studerende Mia Hesselberg-Thomsen, Aarhus Universitet, og der var forumteater med Dacapo over temaet "Når sygesamtalen går godt og helt galt". Der var ca. 300 deltagere på konferencen.

Thrine Nørgaard orienterede om programmet for Arbejdsmiljøkonferencen 7/11 2019. Årets tema er "Bæredygtige arbejdsfællesskaber - vi forebygger fysisk og psykisk nedslidning - SAMMEN". På konferencen vil erhvervspsykolog Michael Munch-Hansen, cand.scient i idræt Stine Ege Qvist og forsker Dorte Raaby sætter ord på temaet "fysisk og psykisk nedslidning". Derudover vil der være et arbejdsmiljøværksted, hvor deltagerne arbejder med egne problematikker. Der er pt. 339 tilmeldte.

Thrine Nørgaard orienterede om nyt system til anmeldelse af arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader, som tages i brug 1/1 2020, hvor alle anmeldelser overgår til systemet SafetyNet. Vi skifter system, da vi ønsker en fælles – og mere effektiv - platform for anmeldelser i hele Vejle Kommune. Systemet skal anvendes i forbindelse med alle anmeldelser af arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader. Endvidere støtter systemet op om arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, f.eks. etablering af handlingsplaner og kan benyttes til udsendelse af trivselsmålinger, APV-skemaer og andre undersøgelser.

Alle ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og forsikringsansvarlige har som udgangspunkt tasteadgang i systemet – og alle andre medarbejdere kan læse med.

Konkurrenceudsættelse & Forsikring og Koncern HR gennemfører sidst på året en række tiltag for at sikre, at alle der skal anvende SafetyNet får en introduktion til den nye brugerflade. Senior har anvendt SafetyNet igennem de sidste to år til registrering af handleplaner, og systemet har vist sig at være meget nemt og intuitivt at bruge.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om Sommerfesten 20/6 2019. Ca. 2.800 ansatte deltog i den vellykkede sommerfest, hvor stemningen var super god. Den er beskrevet ret godt i HR-redegørelsen.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om Frøs-stafetten 28/8 2019, hvor ca. 1.600 ansatte deltog. Også dette arrangement var super godt og vellykket. Dog skal det til næste år overvejes, om vi skal genoplive et fælles initiativ for ansatte i Vejle Kommune, som vi tidligere har haft. Det vil blive drøftet i styregruppen for "Faglig stolthed".

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 26: Budgetlægningen 2020-2023

00.30.00-S00-2-19

Resume

HovedMED er tidligere orienteret om budgetprocessen for budgetlægningen 2020-2023. Som følge af forhandlingerne mellem regeringen og Kommunernes Landsforening om kommunernes økonomi for 2020 blev udskudt fra foråret til august/september, er tidsplanen for budgetlægningen revideret.

Sagsfremstilling

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- og Sundhedsdirektøren vil på mødet orientere om den reviderede tidsplan og give en status vedr. budgetlægningen 2020-2023.

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Peter Karm gennemgik den ændrede tidsplan for budgetprocessen. Den har samme rækkefølge og de samme elementer, bare skubbet ca. 4 uger, så budgettet skal være vedtaget senest 5/11 2019. Der er budgetdrøftelse mellem ØU og HovedMED 8/10 2019.

Peter Karm gennemgik også Økonomiaftalen for 2020, som indeholder en del hensigtserklæringer og ikke så mange konkrete ting. Den er en videreførelse af de seneste års aftalesystem, hvor den væsentligste ændring er afskaffelse af Moderniserings og effektiviseringsbidraget.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Bilag

190919 HovedMeD Økonomiaftale for 2020

Punkt 27: Orientering fra arbejdsgruppen vedr. AKUT-midler

81.38.04-A00-1-19

Resume

Arbejdsgruppen, som drøfter og beslutter hvad AKUT-midlerne i O18-perioden skal bruges til, har holdt møde om kommende aktiviteter for TR. Der er ca. 175.000 kr. hvert år i overenskomstperioden, som skal bruges på kompetenceudvikling af TR. Rikke Vagn-Hansen vil på mødet orientere om aktiviteter, som vil blive udbudt i løbet af efteråret/vinteren 2019/2020.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har besluttet, at der fremadrettet udbydes et 2-dages kursus "TR med vilje", som er en revideret udgave af den tidligere afholdte TR-højskole. Formålet med kurset er at klæde TR på til det at være TR i Vejle Kommune. Derudover vil der fremadrettet blive afholdt temamøder om f.eks.:

- Budgetforlig.
- Hvordan kan vi på arbejdspladsen arbejde med måltal for sygefravær? (her inviteres AMR med til temamødet).
- Opvarmning til Trivselsmåling 2021.

Arbejdsgruppen vil gerne have HovedMED til at komme med forslag til aktiviteter for TR.

Arbejdsgruppens medlemmer er Rikke Vagn-Hansen, Line Vemmelund, Karin Storkholm, Thrine Nørgaard og Anita Morthensen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.
at HovedMED drøfter forslag til aktiviteter for TR.

Beslutning

Rikke Vagn-Hansen orienterede om, at arbejdsgruppen har besluttet at "genoplive" TR-højskolen i en ny version. Det bliver til et 2-dages kursus med titlen "TR med vilje". Det første kursus afholdes i januar 2020, og bliver udbudt til alle TR i løbet af september måned. Derudover vil TR blive indbudt til temamøder, det første bliver med temaet "Budgetforlig for 2020", hvor Budget & Finanschef Ina Fejring har indvilget i at holde temamødet. Derudover vil der komme temamøder om, hvordan man kan arbejde med måltal for sygefravær, til disse vil AMR og ledere også blive inviteret. Temamøde om Trivselsmåling 2021, når vi nærmere os tidspunktet for gennemførslen. Arbejdsgruppen efterlyser idéer til andre aktiviteter for TR.

Der var enighed om, at de aktiviteter, som arbejdsgruppen arbejder med, lyder som rigtig gode. Derudover var der forslag til temamøder for de TR, som ikke er i et MEDudvalg, om den nye MEDaftale samt temamøde om "Bæredygtige arbejdsfællesskaber".

Punkt 28: Orientering fra Forhandlingsorgan - ny MEDaftale

81.38.00-A30-1-19

Resume

Forhandlingsorganet har siden sidste HovedMEDmøde afholdt to møder, hvor de har drøftet formålet med aftalen og afsnittet "Samarbejde" med udgangspunkt i §4, bilag 2 "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" og beskrivelsen af TRIO. For at gøre aftalen mere skarp og præcis vil bilag 2 og beskrivelsen af TRIO fremadrettet være skrevet ind i selve aftaleteksten. Ligesom der skal være færre bilag til aftalen. "Form og struktur" er ligeledes blevet drøftet. På Forhandlingsorganets møde i oktober, vil "Struktur og størrelse" blive drøftet. I øjeblikket afholdes en række møder med formandskaberne for FagMED, hvor input til den fremtidige struktur og størrelse indsamles til brug for forhandlingerne i Forhandlingsorganet. Den godkendte proces- og tidsplan holder indtil videre, det betyder, at Forhandlingsorganet på sit møde i december vil godkende og underskrive den nye MEDaftale, med ikrafttræden 1/1 2020. På mødet vil Anne Mette Lund og Thrine Nørgaard orientere om status på arbejdet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er gode drøftelser på møderne i Forhandlingsorganet, hvor omdrejningspunktet er mere Vejle og mindre Rammeaftale. Omdrejningspunktet for drøftelserne er bl.a. bilag 2 "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner". Arbejdet skrider frem som planlagt. Vi står foran drøftelserne om MEDstrukturen, bliver spændende hvor den lander henne. Vi forventer at underskrive den nye MEDaftale 12/12 2019 med ikrafttræden 1/1 2020. Efterfølgende er der implementering af den nye MEDaftale.

Rikke Vagn-Hansen bemærkede, at vi allerede nu har en god MEDaftale, så derfor vil flere elementer og den gode ånd fra vores nuværende aftale være med i den nye aftale, dog vil den være lettere at forstå.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 29: Orientering om arbejdet med at opfylde Databeskyttelsesforordningen

81.38.04-A00-1-19

Resume

Den 25. maj 2018 trådte en ny EU databeskyttelsesforordning i kraft, og både før og efter ikrafttrædelsesdatoen har der været et omfattende arbejde med at opfylde forordningens bestemmelser. Et væsentligt element heri er, at vi har etableret en funktion som databeskyttelsesrådgiver (DPO). Vejle Kommune har besluttet at antage advokatfirmaet Bech-Bruun som ekstern databeskyttelsesrådgiver. På mødet vil Thorsten Krantz fra Bech-Bruun lave en generel status.

Sagsfremstilling

Formålet med funktionen som ekstern DPO er, at der skal være en person, som har en uafhængighed i forhold til vores organisation, så vedkommende kan rådgive og vejlede os uden at være involveret i den daglige drift.

Derfor er Thorsten Krantz inviteret, han er Vejle Kommunes kontaktperson hos Bech-Bruun. Han vil give en generel status på arbejdet med databeskyttelsesforordningen, sådan som det ser ud nu godt et år efter, at forordningen er trådt i kraft. Han vil blandt andet komme ind på følgende emner,

- Hvad er formålet med databeskyttelsesforordningen.
- Hvordan har arbejdet udviklet sig og hvilken læring har vi fået.
- Hvilken betydning har Datatilsynet for vores arbejde i kommunerne.

Digitalisering & Analysechef Brian Slot deltager ligeledes i pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Thorsten Krantz orienterede om arbejdet med at opfylde Databeskyttelsesforordningen i Vejle Kommune. Alt i alt går det godt med arbejdet i Vejle Kommune, dog er der stadigvæk flere udfordringer, som er ved at blive løst/som skal løses. Thorsten Krantzs slides er vedhæftet referatet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Vejle_Kommune_Oplæg for HovedMED_ GDPR 19092019

Punkt 30: Drøftelse af deltagelse i et forskningsprojekt

81.38.00-P20-1-19

Resume

Vejle Kommune er udvalgt til at indgå i et forskningsprojekt om MEDarbejdet. Projektet vil have fokus på udvikling af MEDsamarbejdet til i højere grad at fokusere på arbejdspladsens udvikling.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune er, som en blandt 4 kommuner, blevet bedt om at indgå i et forskningsprojekt om nye veje i MEDarbejdet. KL indgår i projektet, og det forventes, at BUPL, DJØF og Dansk Magisterforening vil støtte projektet økonomisk.

Forskningsprojektet vil søge at støtte udvikling i samt gennemføre sideløbende forskning med i højere grad at inddrage MEDsystemet i udviklingen af arbejdspladsen via samskabt styring. Forskningsdelen gennemføres af RUC og AU, og udviklingsdelen gennemføres af konsulentfirmaet Resonans. Resonans vil fx. kunne bidrage til at udvikle andre dagsordner og facilitere andre måder at gennemføre MEDmøderne på.

Tankesættet i projektet spiller meget fint sammen med tankerne i Forhandlingsorganet til en ny MEDaftale for Vejle Kommune. Projektet vil derfor kunne understøtte implementering af den nye MEDaftale.

Det er tanken projektet følger HovedMED, et FagMED i Børn & Unge i enten Dagtilbud eller Uddannelses & Læring samt et par lokalMED under dette FagMED.

Økonomi

Det vil koste Vejle Kommune 250.000 kr. at deltage i projektet. Beløbet foreslås finansieret af HovedMED midler.

Sagens videre forløb

Såfremt HovedMED tiltræder projektet, skal det afklares, hvilke dele af Børn & Unge, der skal indgå.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter deltagelse i projektet, der vil understøtte den ny MEDaftale.

Beslutning

Thrine Nørgaard indledte pkt. med at orientere om, at BUPL har trukket sig fra projektet. Det betyder, at der mangler medfinansiering af projektet. Dog er man ved at finde ud af om Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) vil være medfinansierende i stedet for BUPL. Thrine redegjorde derefter kort for, hvorfor det er en god idé at deltage i forskningsprojektet med fokus på at udvikle MEDarbejdet. Udbyttet for Vejle Kommune vil være at optimere vores MEDsamarbejde, ligesom det kan være med til at understøtte implementeringen af vores nye MEDaftale. Efter at BUPL har trukket sig, er det ikke nødvendigvis Børn & Ungeområdet, som skal være med i projektet, hvilke områder beslutes senere.

Medarbejdersiden bemærkede, at de er positiv indstillet over for projektet.

Der var enighed i HovedMED om at sige ja tak til at deltage i projektet, og at det skal overvejes hvilke områder, der skal være med i projektet.

Bilag

Beskrivelse af forsknings- og udviklingsprojekt om MED systemet

Punkt 31: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen

81.00.00-P05-2-19

Resume

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

Sagsfremstilling

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

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

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

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

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

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

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

Sagens videre forløb

HR-redegørelsen skal drøftes i Økonomiudvalget og Byrådet

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR-redegørelsen drøftes.

Beslutning

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

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

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

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

1. Employer branding – centralt og lokalt

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

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

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

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

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

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

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

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 32: Drøftelse af måltal for sygefravær

81.28.00-G01-2-19

Resume

Sygefraværet i Vejle Kommune er fortsat for højt. Der er enighed om, at sygefraværet skal nedbringes, og at implementere mål for sygefravær er en indsats, som vi fremadrettet skal arbejde med. En systematisk kortlægning af sygefraværet skaber en viden om fraværets omfang på den enkelte arbejdsplads, og gør det lettere at holde fokus på at nedbringe sygefraværet.

Direktionen har besluttet, at der som en af vores strategiske indsatser mod sygefravær skal arbejdes med måltal for sygefravær – ét tal for hele kommunen og differentierede måltal på de enkelte fagområder. De differentierede måltal er derfor langt mere realistiske og fair, da de tager højde for, at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Samlede måltal, procentvis nedsættelse og forslag til visuelt værktøj er vedlagt sagen.

Sagsfremstilling

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. Ved en nedbringelse af sygefraværet til måltallet frigives ressourcer, som kan bruges til at give mere tid og hænder til løsning af kerneopgaven.

En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

I Vejle arbejder vi med at forebygge sygefraværet, ligesom vi arbejder systematisk med håndtering af sygefravær. Vi har retningslinjer som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde medarbejderen og nedbringe sygdomsperioden.

At arbejde med et måltal for sygefravær vil sikre, at sygefraværet i på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige opmærksomhed, så vi kan sikre, at der bliver taget hånd om vores sygemeldte medarbejdere. Når man som chef eller leder får tilsendt opgørelse af sygefraværet månedvis sikrer også, at der skabes en synlighed af, hvor man som leder skal have øje for de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen.

Sygefraværet i 2018 fra det Fælleskommunale Ledelsesinformationssystem (FLIS)

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med et måltal for hele kommunen og differentierede måltal for områderne i form procentvis nedsættelse på alle FagMED.

De differentierede og procentvise måltal kan være mere realistiske og fair, da de tager højde for at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Den samme procentvise nedsættelse sikrer, at alle skal nedsætte fraværet med samme procentsats over hele linjen – at alle skal kunne forbedre sig.

Måltallet i 2020 fastsættes på baggrund af tallene i 2018, som illustreres i tabellen nedenfor.

Gennemsnit af I alt	Kolonnenavn					
Rækkenavn	2016	2017	2018	Hovedtotal	Komnr.	
Aalborg Kommune	12,2	11,8	11,6	11,9	851	
Horsens Kommune	12,0	10,9	11,1	11,3	615	
Københavns Kommune	11,0			11,0	101	
Kolding Kommune	10,3	10,8	10,7	10,6	621	
Aarhus Kommune	10,7	10,3	10,3	10,4	751	
Randers Kommune	9,8	9,3	9,3	9,5	730	
Odense Kommune	9,2	8,7	9,3	9,1	461	
Silkeborg Kommune	8,2	8,0	8,5	8,2	740	
Esbjerg Kommune	7,2	7,1	7,7	7,3	561	
Hovedtotal	10,1	9,6	9,8	9,8		
Vejle	10,7	10,6	10,8	10,7		
Lands gennemsnit		11,1	10,7	10,8		

Som tabellen viser, er der ikke tal fra Københavns Kommune i FLIS.

Hvis man tager udgangspunkt i et måltal ud fra gennemsnittet af 2018, vil måltallet for Vejle Kommune som helhed være 9,8 dage pr. medarbejder.

Procentvis nedsættelse

En fastsættelse af måltallet for de enkelte FagMED, med samme procentsats, illustreres i nedenstående tabel.

Der er udregnet et middel for perioden 2016-2018, som for alle forvaltninger giver et gennemsnitligt sygefravær på 11,1 dage. En nedbringelse af sygefraværet fra 10,7 dage til 9,8 dage, vil være en procentvis nedsættelse på 8,4 %.

FagMED	Nyt måltal (dagsværk)
Administration Velfærd	7,1
Arbejdsmarked	8,7
Dagtilbud	10,2
Familie, forebyggelse og Staben	10,4
Kultur og Fritid	7,5
Senior	12
Sundhed	8,6
Teknik og Miljø	6,9
Uddannelse og Læring	9,5
Voksen Drift	12,8
Økonomi og Administration	5,7
Kommunaldirektørens Stabe	4,3
Plejecenter Solgaven	13,8

Af vedlagte excelark kan ses en nærmere udregning af den procentvise nedsættelse på 8,4 % og udregning i forhold til middeltal.

Eksempelvis skal Familie & Forebyggelse og B&U Staben reducere deres sygefravær med 0,95 dag i forhold til middel, hvor FagMED administration Velfærd skal reducere deres sygefravær med 0,65 dage i forhold til middel.

Visuelt værktøj

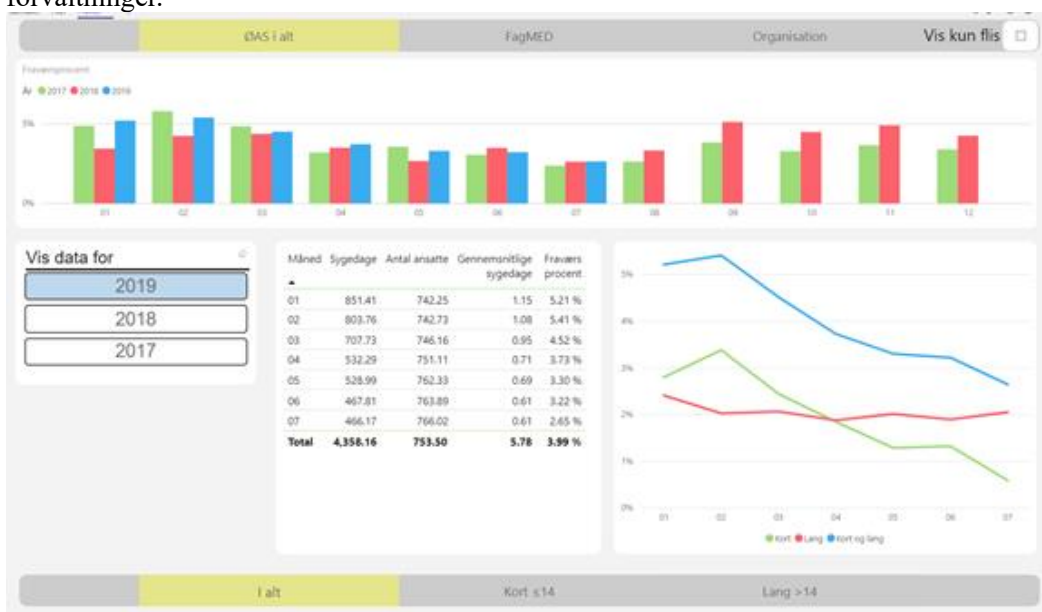
På baggrund af ovenstående tal og måltal, er der udarbejdet forslag til visuelt værktøj til illustration af måltal og værktøj til brug for understøttelse af lederne.

I skemaet ses antallet af ansatte, fraværet i dagsværk pr. medarbejder og tidligere måltal. I skemaet er brugt tal fra de differentierede måltal.

	År												Nyt måltal
	2016			2017			2018						
	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	Ansatte	DV pr medarb.	Måltal	Status	
FagMED Administration Vellaerd	129,5	6,4	6,5	●	129,9	7,3	6,5	●	131,3	9,5	6,5	●	5,5
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	333,0	9,5	10,8	●	320,9	9,4	10,8	●	308,2	9,4	10,8	●	8,0
FagMED Dagrbud	1.205,4	11,5	11,5	●	1.222,8	10,8	11,5	●	1.239,4	11,2	11,5	●	10,0
FagMED Familie, forebyggelse og stab	539,4	11,5	11,2	●	605,3	10,6	11,2	●	642,0	11,9	11,2	●	11,5
FagMED Kultur & Frid	199,8	7,1	6,5	●	199,4	9,9	6,5	●	201,6	7,4	6,5	●	5,5
FagMED Senior	1.279,6	13,4	12,9	●	1.292,4	12,7	12,9	●	1.339,4	13,2	12,9	●	11,5
FagMED Sundhed	142,3	9,8	7,9	●	145,6	9,7	7,9	●	150,1	8,8	7,9	●	5,5
FagMED Teknik & Miljø	361,7	7,9	8,0	●	356,2	7,4	8,0	●	360,3	7,5	8,0	●	8,0
FagMED Uddannelse & Læring	1.752,8	10,0	9,6	●	1.793,0	11,1	9,6	●	1.600,0	10,1	9,6	●	10,0
FagMED Voksen Dift	989,1	14,6	13,8	●	974,4	13,4	13,8	●	998,8	14,0	13,8	●	11,5
FagMED Økonomi & Administration	229,1	5,8	7,4	●	228,4	5,4	7,4	●	236,0	7,6	7,4	●	5,5
Kommunaldirektørens stabe	79,9	4,1	4,6	●	81,8	6,1	4,6	●	82,4	4,0	4,6	●	5,5
Plejecenter Solgaven	53,8	17,4	8,2	●	52,1	12,7	8,2	●	53,1	15,0	8,2	●	11,5
Total	7.409,0	11,1	10,9	●	7.518,1	10,9	10,9	●	7.658,9	11,1	10,9	●	9,8

*Overenskomstansatte og Tjenestemænd
SY - Sygdom og AS - Arbejdsskade*

I Office 365 findes muligheden for ved hjælp af PowerBI programmet teams, hvor Budget & Finans har lavet udkast til visuelt værktøj, hvor man kan se hele forvaltningen, FagMED og egen afdeling. Dette kan implementeres i alle forvaltninger.



Koncern HR anbefaler, at der arbejdes videre med ovenstående værktøj, så det kan tilrettes den enkelte arbejdsplads, og at lederne modtager information kvartalsvis eller månedsvist om måltal, aktuelle fraværstal og personaleomsætning som en automatisk advisering. Ligesom fagcheferne skal modtage for alle deres arbejdspladser, som spejles op i måltallet for hele gruppen, så der er mulighed for at følge udviklingen for de enkelte decentrale arbejdspladser tæt.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter, hvordan vi på bedst mulig vis implementerer måltal.
 at HovedMED drøfter, hvordan vi understøtter de udfordrede arbejdspladser.
 at HovedMED drøfter forslag til visuelt værktøj.

Beslutning

Thrine Nørgaard indledte drøftelsen med at oplyse, at der desværre har indsneget sig en fejl i tallene. Det betyder, at sygefraværet skal nedsættes med 8,4% i stedet for 11,7%. Dagsordenspunktet er tilrettet med de nye tal.

Thrine redegjorde for, hvorfor sygefraværet skal nedbringes, det handler bl.a. om bedre sundhed og mindre nedslidning, mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven, øget stabilitet for borgere, kolleger og ledere. Derudover har det en afsmittende effekt på en endnu højere trivsel og arbejdsglæde, ligesom nedbringelse af sygefraværet er på dagsordenen i den offentlige sektor.

Thrine kom derefter ind på, hvorfor det er godt at arbejde med måltal for sygefravær? Den ledelsesmæssige fokus er vigtig for at sikre, at der bliver taget hånd om den sygemeldte medarbejder i henhold til Vejle Kommunes "Retningslinjer for håndtering af en sygemeldt medarbejder". Det er ligeledes vigtigt at sikre, at der bliver taget hånd om de medarbejdere, der på arbejdspladsen yder en ekstra indsats, når en kollega er syg.

I Office 365 findes der en mulighed for at udvikle et visuelt værktøj for ledere, AM-gruppen og MED, som vil være med til at sikre en bedre forebyggelse. Det er BI-teamet i Budget & Finans, som arbejder med udviklingen af værktøjet.

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med den samme procentvise nedsættelse i alle FagMED. Måltallet i 2020 er fastsat på baggrund af tallene fra 2018. Thrine redegjorde derefter for, hvordan måltallene er fastlagt. Det er de ved at Vejle Kommune benchmarker sig med Aarhus, Odense, Ålborg, København, Esbjerg, Randers, Silkeborg, Horsens og Kolding kommuner.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om §56 aftalerne er med i tallene?

Ledersiden svarede at tallene ikke indeholder §56, elever eller ansatte på særlige vilkår, f.eks. fleksjob og skånejob. De indeholder kun tallene for ansatte på ordinære vilkår.

Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvad der sker for de arbejdspladser, som ikke når deres måltal inden for en given periode?

Ledersiden svarede, at Koncern HR vil gå i dialog med de konkrete arbejdspladser. Der bliver udbudt kurser for TRIO-grupperne, så de bliver klædt på til at arbejde med måltal.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er godt at uddanne TRIO-grupperne. De spurgte ind til, om implementeringen sker via FagMED, og om hjælpen til de konkrete arbejdspladser bliver gratis?

Ledersiden svarede, at FagMED drøfter, hvordan de vil arbejde med måltal inden for eget fagområde, og at Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR tilbyder at deltage på FagMED møder, hvis det enkelte FagMED vurderer, at de har behov for det. Og hvorvidt det bliver gratis for arbejdspladserne at få hjælp til at arbejde med måltal for sygefravær, er svært at svare på, da det bliver besluttet i de konkrete tilfælde.

Medarbejdersiden oplever, at der bliver skredet hurtigere til afskedigelse efter, at de nye Retningslinjer om sygefravær er trådt i kraft. Vil dette også blive tilfældet, når vi skal til arbejde med måltal?

Ledersiden svarede, at det ikke er hensigten, dog siger Retningslinjerne for håndtering af sygefravær, at det skal vurderes efter 3-4 måneder om og på hvilke vilkår, medarbejderen kan fastholdes, hvilket har været gældende praksis i mange år i Vejle Kommune.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man registrerer, når sygemeldte medarbejdere starter op med få timer ad gangen?

Ledersiden svarede, at nedsat tjeneste ikke er med i tallene. Det er vigtigt, at der er løbende drøftelser om sygefravær på arbejdspladserne, og at man hjælper hinanden med at optimere og være proaktive på området. Der vil også blive lavet brush up kurser for ledere og nøglemedarbejdere, ligesom der vil være kurser for nye ledere.

Medarbejdersiden bemærkede, at dårlig ledelse kan være årsag til sygefravær. Det er vigtigt, at der er fokus de ting, som vi har indflydelse på. Sygdom er en privat sag, hvor imod fravær er arbejdspladsens udfordring. Formidlingen af arbejdet med måltal er vigtig, så alle føler sig trygge ved, at der arbejdes med sygefravær. Det visuelle værktøj har vi tillid til bliver udviklet, så alle kan få gavn af det.

Ledersiden svarede, at man bl.a. via Trivselsmålinger tager fat på sygefraværet. Det visuelle værktøj er ikke på plads endnu, der skal ved udviklingen også tages stilling til, hvem der har adgang til hvad i systemet.

Efter drøftelsen var der enighed om, at implementeringen af arbejdet med måltal for sygefravær skal ske via FagMED, og at Koncern HR understøtter de udfordrede arbejdspladser, samt at der udvikles et visuelt værktøj til at understøtte arbejdet med sygefravær, ligesom TRIO-grupperne klædes på til arbejdet.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Punkt 33: Drøftelse af forslag til delpolitikker om vold, trusler, mobning, chikane og andre krænkende handlinger

81.00.00-P22-10-18

Resume

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

Sagsfremstilling

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

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

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

Processen

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

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

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

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

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

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

Vedlagt sagen er udkast til delpolitikker og oplæg til FagMED.

Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i punktets behandling.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender delpolitikkerne.
at HovedMED drøfter, hvordan delpolitikkerne implementeres.

Beslutning

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

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

Bilag

præsentation til fagMED 11219 - HMED 1909 2019

Delpolitik mobning og chikane til mødet 1909 2019

Delpolitik om vold og trusler til mødet 1909 2019

Punkt 34: Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse

81.02.00-P22-1-18

Resume

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

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

Arbejdsgruppen har gennemskrevet vejledningen om ansættelsesudvalg med de ovennævnte præciseringer.

Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

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

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

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg

Punkt 35: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 23/5-2019:

- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9 2017)
- Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform (6/12 2018)
- Ghettoområdernes indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune (6/12 2018)
- GDPR (23/5 2019)
- Temadrøftelse om bæredygtighed og resiliens (DFM mødet 9/9 2019)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne justeret. GDPR slettes fremadrettet - på mødet d.d.

Punkt 36: Eventuelt

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om, at der i forbindelse med ombygningen i Spinderihallerne bliver lavet et lokale, som fremadrettet kan bruges til HovedMED møder.

Bilag

Fraværsrapport HovedMED pr. 1209 2019

Fraværsrapport Vejle Kommune pr. 1209 2019

Juli 2019 - Oversigt over medlemmer i HovedMED

August - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED