

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 24-01-2020

Mødedato Fredag d. 24. januar 2020 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden (5 min.)..... | 3 |
| Godkendelse af referat (5 min.)..... | 4 |
| Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.)..... | 5 |
| Bordet rundt (20 min.)..... | 6 |
| Måltal - tilbagemelding fra LokalMED (40 min.)..... | 8 |
| Delpolitikker vedr. ansættelse, krænkende handlinger og vold og trusler (20 min.)..... | 10 |
| Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen (20 min.)..... | 12 |
| Drøftelse om mulighed for bruttolønsordning i Vejle Kommune (15 min.)..... | 15 |
| Orientering om sygefraværsstatistik (10 min.)..... | 17 |
| Eventuelt (5 min.)..... | 18 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Resume

Ulla Dupont er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at Dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Anders og Clemen er trådt ud af FagMED.

Jannie sender mail ud til alle AMR i F&F, de skal melde tilbage om de ønsker at være med i FagMED i stedet for Clemen Kvægpøth.

De faglige organisationer skal selv vælge en TR til FagMED i stedet for Anders Nielsen.

Punkt 2: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer.

Punkt 3: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Et år er nu gået for Anettes vedkommende.

Ved udgangen af året var alle i F&F blevet introduceret til helhedsorienteret indsats. Det skal implementeres. Nyt projekt om sygefravær. Projekt på tværs af hele børn og unge. Uddannelse og læring, Dagtilbud og fra Familie og forebyggelse deltager Bifrost og Fårupgaard. Projekt kører ved siden af det almindelige arbejde med sygefravær.

Ikke de store udsving, der arbejdes godt alle steder. Nogle steder er der problemer med at rekruttere personale. Der er fokus på dette hele vejen rundt.

Brummersvej lukker, som de fleste ved pr. 1/6. Det er der kommet stor fokus på, også fra politikerne. Det er ikke et valg F&F og Vejle Kommune har truffet, men Fonden Vita der ejer bygningen Brummersvej.

Punkt 4: Bordet rundt (20 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Marianne:

Ramt af en del sygdom i Familie- og Handicapafdelingen. Det har påvirket alle teams rigtig meget. Knoklet ekstra meget og hjulpet hinanden på tværs. I gang med et forløb på at kikke på årsagen til sygefraværet i de enkelte teams og hvad der er behov for. Der er kommet lidt ro på i januar.

Iris/Lars:

Flere på neuropædagogik kursus, nu skal det tænkes ind i hverdagen og ud og leve i hele organisationen.

Ny leder på Kilden pr. 1.12.2019 – sygeplejerske Anne Mette Lyng.

Stadig stort fokus på patientsikkerhed. Alle gør deres bedste for at tingene er i orden når tilsynet kommer.

Alle medarbejdere i Bifrost har fået mail om, at der skal være fokus på miljøet. Konkurrence i Bifrost omkring sortering af affald, præmie sat på højkant.

Lars har besluttet at det er slut med at bruge skyllemiddel i tråd med arbejdet omkring miljøet.

Interessant at arbejde med miljøforbedringer, vigtigt det ikke er en ledelsesopgave, men at alle tager ansvar og går ind i det. Har afsmittende effekt på alle.

Tina:

Der sker meget hos TCBU, men det går godt. Der har været en proces med såvel U & L og Dagtilbud om at revitalisere TCBUs samarbejde med dem. Det føre forandringer med sig. Størst er de dog for den enkelte medarbejder i samarbejdet med dagtilbud, idet aftalen ligeledes peger på, at der skal flyttes midler, hvilket betyder medarbejdere fra TCBU til dagtilbud. Det drejer sig ca. om 6,5 fuldtids pædagogstillinger. Baggrunden er bl.a at få flere hænder ud til børnene. Der ses et stigende antal børn der henvises til støtte. Det er mere end systemet som hidtil har midler til, hvorfor det er foreslået at det gribes an på en anden måde. Der skal flyttes fokus fra det enkelte barn og over på børnemiljøerne og fællesskaber, med øje for en helhedsorienteret indsats.

Aftalen er blevet politisk behandlet i Børneungeudvalget og forslaget er blevet bragt til høring. TCBU har indgivet høringssvar i mandags. Endeligt svar omkring vedtagelsen af forslaget sker den 6/2.

Det har været en længere drøftelse i LokalMED af hvordan denne situations bør gribes an. 6,5 pædagog fuldtidsstillinger. Der skal flyttes midler til dagtilbud. Dette fylder meget i TCBU og kommer til at få betydning for alle faggrupper, men vi tror på at det også kan bringe noget godt med sig.

TR og AMR er rykket tæt sammen i processen som fylder meget for alle for tiden.

Det har været en lang process, der nu er mundet ud i et høringssvar. Det bliver en svær process, men der er som sagt forståelse for ideen om at flytte perspektivet til børnefællesskaberne.

Medarbejderne der evt. Skal i spil om at skulle omplaceres i dagtilbud, har første prioritet til de nye stillinger i dagtilbud

Kristian:

En del af medarbejderne er optaget af budgettet.

Kommer ud af 2019 med et underskud på 30 mio. i B&U.

Optaget af situationen i 2020 pga. meget sammensat økonomi

20 mio. tildelt. fra budgetforlig

Herudover yderligere 20 til Dagtilbud fra Finanslov og særlig pulje til institutioner med mange udsatte.

Herudover yderligere 20 til Skole – 10 fra budgetforlig og 10 fra Finanslov.

Andre er optaget af processer, bla. mht. situationen hos TCBU, lukning af Brummersvej (ift. personaleleden, da Vejle Kommune har driftsoverenskomst med Vita der ejer Brummersvej), samt lukning af VIFIN over de næste 18 mdr.

F&F kommer ud af 2019 med et stort underskud, alle 27 mio. fra FF bliver dog afskrevet som en del af budgetforliget.

På. personalesiden er der en medarbejder der er gravid. De er i gang med at finde en vikar for hende der kan indgå i projektet på tværs af Børn og Unge, det er svært at finde en kvalificeret vikar, da den store viden der skal bruges i projektet lå hos medarbejderen der skal på barsel.

Lone:

Bliver spændende at se om de penge der tildeles dagtilbud og skoleområdet på sigt giver en afsmittende effekt ned i familieområdet.

Opgave omkring at, de i efteråret fik en del påbud fra arbejdstilsynet. Har haft konsulent ude fra ift. politikker og strategier

som tilsynet har påpeget der manglede. Medarbejdere har oplevet det som en rigtig ubehagelig situation at tilsynet har været der. Medarbejderne har haft følelsen af at de ting de har sagt er blevet blæst op til noget det ikke var. Det har fyldt meget i organisationen.

Optaget af den store udvidelse i 2019, hvor der er udvidet med 12 døgnpladser som er fordelt på 7 døgnafdelinger. Præget af udskiftning af medarbejdere. Kommer til at bruge kræfter på at få alle ordentligt ind i organisationen.

Birgit, Rosa Lis, Ulla:

Åbnet sexklinik med navnet Ungsex, som skal bidrage med forebyggelse og information. Er i gang, der kommer "kunder". Spændende at følge. Tager fat i sårbare unge piger og mødre. Åbent hver mandag. Vigtigt at de unge piger kommer. Dem der kommer er bla. fra 10 klasserne, botilbud, etniske piger og piger der kommer med deres mentor. Forslag fra HR om at hjælpe med at kikke på arbejdsulykker. Besøget blev aftalt efter at en medarbejder hos Sundhedsplejen blev påkørt i rundkørslen udfør Vestbygården. Spændende at have besøg af Jens Boye Ravn. Det er lavet skema til brug ved arbejdsulykker, jens skulle have respons på om det var brugbart. Gav også hjælp til at få øje på om der generelt kan gives bedre information til nye medarbejdere i forhold til sikkerhed ved kørsel på cykel og i egen bil. Sund diskussion for alle, både sundhedsplejen og HR fik noget ud af det.

Stort integrationsprojekt, lige færdigt ved årsskiftet. Interessant projekt, som har givet "now how" i forhold til sårbar gruppe af borgere. Vejle var 1 ud af 16 kommuner der var med i projektet. Rambøl er ved at evaluere nu. Rapport kommer til april. Borgere der har været overset i forhold til integration, børns sundhed og fokus på dem der aldrig har været en del af det danske samfund. Mange etniske familier, der er svære at integrere i det danske samfund.

Sundhedsplejen har ekstra fokus på medicin håndtering. Har sagt ja til at stå for serviceeftersyn i forhold til korrekt håndtering af medicin på skoler og i institutioner. Opgave der går på tværs af hele B&U.

Også optaget af udfordringer med rekruttering af nye sundhedsplejersker.

Punkt 5: Måltal - tilbagemelding fra LokalMED (40 min.)

81.38.00-P35-21-19

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.

For Familie & Forebyggelse gælder det, at sygefraværet skal reduceres fra 11,34, som er et gennemsnit af de sidste 3 års sygefravær, ned til 10,38 dage pr. medarbejder pr. år. Det drejer sig om Kort- og Langtidssygefravær og arbejdsskade. (§56, nedsat tjeneste og barn syg indgår ikke som en del af måltallet).

Sagsfremstilling

Inden FagMED skal beslutte hvordan fordelingen skal være, vil vi meget gerne have at I i jeres LokalMED drøfter følgende:

Drøfte hvorvidt måltallet skal være ens for alle arbejdspladser i FagMED familie, Forebyggelse og B&U Staben?

- Giver det mening med et differentieret måltal for henholdsvis døgninstitutioner, administrativt personale og øvrige?
- Hvis man arbejder med forskellige måltal for ensartede arbejdspladser, skal der være en saglig begrundelse herfor?

Hvordan ønsker vi i LokalMED at arbejde med og implementere måltallene? Forslag til hvordan det kan gribes an.

| Lokalmed | 2016 | 2017 | 2018 | 201811-201910 | Gns for (2016,2017, 2018) | Måltal | Status |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------------------|--------------|--------|
| B&U Staben | 6,12 | 3,79 | 2,42 | 2,30 | 4,04 | 3,70 | ● |
| Familie- og Handicapafdelingen | 13,50 | 12,16 | 9,92 | 11,39 | 11,73 | 10,75 | ● |
| Familieplejen | 10,07 | 8,53 | 2,31 | 3,05 | 6,65 | 6,09 | ● |
| Børne- og Familiecentret | 6,75 | 8,40 | 7,51 | 8,25 | 7,61 | 6,97 | ● |
| Døgninst. Brummersvej | 7,22 | 3,56 | 8,79 | 23,44 | 6,45 | 5,91 | ● |
| Fårupgård Ungecenter | 13,07 | 10,53 | 16,56 | 15,38 | 13,48 | 12,35 | ● |
| Bifrost | 11,44 | 12,46 | 17,13 | 18,69 | 13,81 | 12,65 | ● |
| Vejle Fjord Centret | 15,46 | 12,97 | 15,82 | 10,98 | 14,78 | 13,54 | ● |
| Sundhedsplejen | 10,71 | 10,87 | 8,82 | 12,00 | 10,12 | 9,27 | ● |
| TCBU | 11,12 | 8,76 | 8,14 | 7,92 | 9,31 | 8,53 | ● |
| I alt | 11,54 | 10,59 | 11,88 | 12,09 | 11,34 | 10,38 | ● |

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR og Kim Grauholm fra Budget & Finans deltager på mødet, hvis der skulle opstå spørgsmål.

Vedlagt er de indkomne høringsvar fra LokalMED, som skal indgå i drøftelsen og beslutningen om måltallene skal være ensartede eller differentierede.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at der tages stilling til om måltallene skal være ensartede eller differentierede og det besluttet hvordan der skal arbejdes med måltallene.

Beslutning

Anette: Ved gennemgang af de indkomne høringsvar ønsker størstedelen differentierede måltal. Drøftelse af de store forskelle på om medarbejderne har borgerkontakt eller administrativt arbejde.

Kristian: Skal der også være en nedre grænse for sygefraværet?

Ulla: Vigtigt at se på arbejdstiden og borgerkontakten.

Iris: interessant at se på både det fysiske og psykiske arbejdspress og udfordringer medarbejderne står overfor i forhold til sygefraværet.

Lone: Medarbejdere der arbejder på døgninstitutioner, har direkte samspil med børn/unge.

Det kan være meget konfliktyldt og kræver at man møder klar og frisk til dagen.

Man kan ikke møde og være halvsøj, det er også et opmærksomhedspunkt.

Britt/Kim:

Det er lige meget om der er ét måltal pr. afdeling eller pr. faggruppe.

Hvis der er flere grupper, eks. administrative medarbejder og medarbejdere der har borgerkontakt, kan der ikke differentieres imellem dem.

Ulla: Kikket på måden man arbejder på og aflaster hinanden ved sygdom. Det har en betydning for det samlede sygefravær. Vigtigt at man følger sygefraværet tæt og altid kender årsagen til udsving på statistikken.

Britt: En ting er tallene, men essensen af det er at der bliver forbygget og løbende holdt øje med sygefraværet.

Med nyt digitalt værktøj Kim har lavet, kan man lave en kombination og undersøgelse af eks. faggrupper, områder og arbejdspladser i forhold til statistikker på sygefravær.

Kim: Det er et redskab der kan bruges ude i afdelingerne, lederne kan når det er færdigudviklet få et værktøj, hvor de kan gå ind og se på faggrupper, aldersgrupper, medarbejdergrupper osv. Der skal min. være 5 medarbejder når der grupperes. Analyseværktøj til lederne så de kan gå et skridt videre end det der findes nu.

Kristian: Fælles retning for alle, hvordan skaber vi den gode arbejdsplads. Passe på med ikke kun at fokusere på tallene. FagMED's beslutning til 3 grupper ift. fastsættelse af måltal:

- Døgninstitutioner (12)
- F&H, TCBU, Sundhedsplejen, BFC (9)
- Staben, Familieplejen (4)

Jannie sender mail ud til alle LokalMED i F&F om beslutning af fordeling af måltal.

Bilag

Høringsvar fra B&U Staben

Høringsvar fra BFC

Høringsvar fra Bifrost

Høringsvar fra Børne og Unge Center Vejle Fjord

Høringsvar fra Familieplejen

Høringsvar fra Fårupgård

Høringsvar fra TCBU

Høringsvar fra F&H

Høringsvar fra Sundhedsplejen

Punkt 6: Delpolitikker vedr. ansættelse, krænkende handlinger og vold og trusler (20 min.)

81.38.00-P35-21-19

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. Efter-følgende er FagMED's input blevet indarbejdet i delpolitikkerne. Vedlagt er udkast til nye delpolitikker.

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.

Processen

Arbejdsgruppen har taget afsæt i, at vi i hele organisationen bør have en overnord-net fælles definition af vold, trusler, mobning og chikane. Formålet med delpolitik-kerne 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.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter hvordan delpolitikkerne implementeres på området

Beslutning

Delpolitikker er fyldestgørende.

Lone: I forhold til Trusler/vold. Svært med forebyggelse på døgninstitutioner, men der kan arbejdes med at ruste medarbejderne til at håndtere det når det opstår, for det gør det. Det er et arbejdsvilkår med den målgruppe der bor på døgninstitutionerne.

Jo mere fagligt dygtig man er som medarbejder og jo mere trænet man bliver i at håndtere det, jo nemmere er det at være i.

Man skal ikke acceptere voldsomt sprogbrug og verbale trusler, men der skal arbejdes med det og forebygges så det mindskes og medarbejderne bliver rustet til at kunne være i det.

Vi har forskellige vilkår i de forskellige afdelinger, det vigtigste er det at man kikker på delpolitikkerne ude i de forskellige LokalMED og arbejder med dem.

Kunne være spændende at vidensdele på tværs og blive klogere på og af hinanden.

Bilag

Endelig vejledning om ansættelsesudvalg

delpolitik ansættelse A4 (003)

delpolitik krænkende handlinger mobning A4 (002)

delpolitik vold og trusler

Punkt 7: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen (20 min.)

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 tilbagetrækning, 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-assistenten og sygeplejersker, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

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

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

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

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

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

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

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

Niels Ågesen bemærkende, 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.

Beslutning

HR redegørelsen blev kort drøftet.

HR fokuserer bla. på, at der på velfærdsområdet er rekrutteringsproblemer/udfordringer. Ulla oplyser at hun bestemt kan nikke ja til den problematik, det også er en udfordring hos Sundhedsplejen. Handler om at kommunerne skal stille uddannelse til rådighed. En sundhedsplejerske skal have løn som sygeplejerske når de er under uddannelse og det er selvfølgelig en stor udfordring og omkostning for praktikstederne.

Anette: Fokus på hvordan vi kan gøre os selv attraktive, det er et vigtigt fokus område.

Skulle man lave en arbejdsgruppe der dykker ned i det vi gerne vil arbejde mere med i F&F, Noget handler om det vi gør lokalt og noget handler om det vi gør i B&U. Kikke på begge dele sammen.

Sende de 4 punkter fra HR redegørelsen ned i LokalMED til drøftelse og tilbagemelding til FagMED, så en arbejdsgruppe kan kikke nærmere på, hvordan der fremover vil arbejdes med fokuspunkterne i F&F.

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?

Jannie lave skriv til LokalMED og indkalde Marianne og Anette til godkendelse.

Alle 4 punkter skal sendes i høring i LokalMED til drøftelse.

LokalMED bidrager med forslag, holdninger og meninger til et fælles udgangspunkt, hvor man kan blive inspireret af hinanden.

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 8: Drøftelse om mulighed for bruttolønsordning i Vejle Kommune (15 min.)

81.38.00-P35-21-19

Resume

Hvorfor en bruttolønsordning?

En bruttolønsordning er en form for personalegode. En bruttolønsordning er med til at støtte medarbejderen med kompetenceudvikling, derudover handler det i høj grad om medinddragelse og medindflydelse – da medarbejderen selv kan vælge den uddannelse, der giver mening for den pågældende medarbejder.

En bruttolønsordning er udgiftsneutral for arbejdsgiveren men kan give medarbejderen en besparelse på 30-50 %. For at det giver mening for både arbejdsgiveren og medarbejderen handler det om at der udarbejdes en kontakt hvori der blandt andet er beskrevet hvorvidt medarbejderen selv betaler bøger, transport osv. Ydermere er det vigtigt at der er beskrevet at arbejdsgiveren ikke hæfter for noget vedr. ophør af samarbejdet ml. medarbejder og arbejdsgiver.

<https://www.finduddannelse.dk/artikler/tips-og-vejledninger/bruttoloensordning-8634>

<https://www.bdo.dk/getmedia/1f177eba-ed4e-4e32-8aa1-a5f3b9471e08/Bruttotraekordninger-2019.pdf.aspx>

Ved at følge ovenstående links kan du/i læse mere om hvad det indebære at lave en bruttolønsordning.

Sagsfremstilling

Bruttolønsordning til uddannelse/kursusforløb

Bruttolønsordning kan betragtes et medarbejdergode, som alternativ til lønstigning, der kan anvendes til at fastholde eller at motivere gode medarbejdere. Vi oplever medarbejdere, der er motiverede for at videreudanne sig og selv betale for uddannelsesforløb, og dette kan Vejle Kommune som arbejdsgiver understøtte ved at give medarbejdere mulighed for at betale for uddannelse/kurser via bruttolønsordning. Vi har i forvejen kendskab til at Esbjerg Kommune og Region Midtjylland har indført bruttolønsordning, og der kan søges inspiration ved disse organisationer ift. hvordan aftalerne laves ml. arbejdsgiver og medarbejdere.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben tager henvendelsen fra medarbejdersiden på Børne og Unge Center Vejle Fjord op til diskussion og overvejelse.

Beslutning

Marianne oplyser at der er blevet snakket med Anita Morthensen (sekretær for HovedMED) omkring punktet, der kan ikke besluttes noget på FagMED, den skal sendes videre i direktionen, hvis FagMED ønsker at bære punktet videre. Lone: Af flere omgange er det blevet drøftet på vejle Fjord. Det handler om, at når man gerne vil uddanne sig til bla. familierapeut i sin fritid. Vi vil gerne have de velkvalificerede medarbejdere, så det handler også om at fastholde de gode medarbejdere der ønsker at dygtiggøre sig. BUCVF sender medarbejder på kursus når det bidrager til fælles kompetencer og opgaveløsning. Det er ikke et krav til at medarbejderne for at de kan udføre deres arbejde, men det kan gøre medarbejderne dygtigere til deres arbejde.

Lars: Hvilken administration giver det kommunen, hvis man siger ja til det?

Lone: Det er noget medarbejderne skal gøre i deres fritid og planlægge det så det passer ind i deres arbejde.

Lars: Men det er stadig administrativt tungt.

Kristian: God snak. Det er en sag der har flere vinkler, de skal på bordet inden man tager stilling til om det er et punkt der skal løftes til direktionen.

Anette: Fair man gerne vil have en overbygning for at blive dygtigere. Der er også en vinkel i det omkring risikoen for man mister medarbejdere der dygtiggøre sig, såfremt deres uddannelsesønsker er større og bredere end hvad jobbet kan oppebærer og de derved vælger et andet job når de er færdig med uddannelse.

Rosa Lis:

Skeptisk overfor om det bliver sådan at en del af de uddannelser der ligger i vores afdeling bliver noget medarbejderne selv skal betale.

Der skal være et opmærksomhedspunkt i, at har man dygtiggjort sig, kan nogle have fokus på lønstigning i forhold til de nye kompetencer de har tilegnet sig.

Lone:

Føler at det bliver skudt ned i stedet for at se muligheder. Man kan jo kræse det ind og gøre det helt klart hvad man kan forvente der ligger under afdelingen som en mulighed af kursus og dygtiggørelse.

Vil foreslå at man undersøger hvordan det fungerer i andre kommuner.

Tina: Kan være i tvivl om omfanget af det, så vigtigt at få det belyst og være undersøgende på det. Hvis det skal løftes skal det være på et mere kvalificeret grundlag.

Marianne: Hvis der skal arbejdes videre med det, skal der indsamles fordele og ulemper fra andre kommuner der allerede gør brug af det.

Lars: Kunne være en udfordring for lederne at skulle ind og bestemme hvad der skal betales af afdelingen og hvad medarbejderne selv skal betale. Det ville klart skulle defineres.

Efter fælles drøftelse stemte FagMEDs medlemmer om, hvorvidt punktet skulle sendes videre til direktionen eller ej.

Lone var som den eneste for, at gå videre med at undersøge muligheden for en bruttolønsordning i Vejle Kommune.

Resten af medlemmerne stemte enten imod eller blankt.

Der skal sendes svar til BUCVF på, at deres henvendelse omkring Bruttolønsordning blev diskuteret og at FagMED F&F ikke ønsker at løfte punktet til direktionen og HovedMED.

Punkt 9: Orientering om sygefraværstatistik (10 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværstatistikken gennemgås

Beslutning

Sygefraværstatistikken gennemgås.

Familieplejen har fået deres egen linje, så sygefraværet tydeligt fremgår for alle afdelinger.

Bilag

fagmed sygefravær januar 2020

Sygefravær januar 2020

Punkt 10: Eventuelt (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Marianne:

Drøftet i LokalMED i Familie- og Handicapafdelingen om der er mulighed for at se på, om man kunne nøjes med at skrive fornavn ud til borgerne. Det er et punkt der har været oppe flere gange, af hensyn til medarbejdernes sikkerhed.

Anette: Man ville ikke kunne sende et brev ud fra myndighed, hvor det kun er fornavn der fremgår.

Lone: Har også haft drøftelse omkring navne og i særlige tilfælde tager man forholdsregler.

Ulla: Det har også været drøftet for år tilbage.

Anette: Kunne man undersøge hvordan det fungerer der hvor man kun bruger fornavn?

Sætte det på som punkt på næste dagsorden.

Marianne tage kontakt til Laila Pape, for at høre om hun kender til afdelinger hvor der kun bruges fornavn eller om der er regler for dette i Vejle Kommune.