

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 07-12-2020

Mødedato Mandag d. 07. december 2020 kl. 12:00

Mødested Gadkjærgaard

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Budgetudfordring 2021.....	7
Delpolitik vedr. ny tilstedeværelse.....	8
Årshjul for FagMED Dagtilbud i 2021.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	10
Bæredygtige arbejdsfællesskaber.....	11
Planlægning af trivselsmåling 2021.....	12
Arbejdsulykker 2020.....	13
Opsummering af audits afholdt i 2020.....	15
Evaluerings af Dagtilbuds arbejdsmiljømål 2018-2020.....	16
Sygefravær.....	18
Eventuelt.....	20

Punkt 44: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-7-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til nærværende møde.

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 45: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-7-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde i FagMED Dagtilbud afholdt den 28. september 2020.

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

FagMED referat 28.09.20 (endeligt)

Punkt 46: Information fra formanden

81.38.00-P35-7-20

Sagsfremstilling

Formanden informerer FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information tages til efterretning.

Beslutning

Formandens information taget til efterretning, herunder:

Finanslov 2021: Der er netop indgået en finanslovsaftale. Det ser ud til at der kommer flere penge end forventet til minimumsnormeringer på kommuneniveau i 2021. Dagplejen er fortsat ikke omfattet af minimumsnormeringer. Nu afventes der mere information om udmøntning.

Corona: Der opleves en stigende smitte. I øjeblikket er ca. 5-7 daginstitutioner egentligt berørt af hjemsendelser som følge af smitte. De berørte daginstitutioner har været geografisk spredt udover hele kommunen. Ved hjemsendelse bruges forvaltningens coronadrejebog.

Vikarkorpset i Dagtilbud er blevet genoprettet. Charlotte Mika Lange fra FagMED har deltaget/ydet et stort stykke arbejde i rekrutteringen. Vikarerne fra de fire første ansættelsesrunder er i gang i daginstitutionerne og næste ansættelsesrunde afholdes 13. januar 2021.

I Dagplejen er åbningstiden blevet reduceret, så den enkelte dagplejer har fået tid til ekstra rengøring.

KL har meddelt kommunerne at der kommer flere coronapenge til at dække øgede rengøringsudgifter.

Evaluerings af Fællesskab rykker/samarbejdet med TCBU

Forvaltningen har netop udsendt et spørgeskema til ledere, sprogansvarlige, AKT'ere og pædagogiske rådgivere i TCBU om strategien stærkere fællesskaber.

Strategien har betydet, at der er færre midler til midlertidig opnormering i daginstitutionerne. Nye tal i forvaltningen viser en fortsat stigende efterspørgsel efter pladser i Solen, minigrupper og dobbelt dagpleje. Dette vil være et fokusområde i 2021.

Læreplaner

Mange dagtilbud er kommet langt med arbejdet med de nye styrkede læreplaner. Nogle daginstitutioner har også været udfordret på deadline for offentliggørelse 1. januar 2021. Det er netop udmeldt nationalt at deadline flyttes til 1. marts 2021.

Prioriterede indsatser

Børne- og Familieudvalget har på næste møde et punkt på dagsordenen, vedr. prioriterede indsatser for 2021-2022. De prioriterede indsatser i Dagtilbud skal give en retning for, hvad der skal være særligt fokus på at udvikle på de næste to år. De prioriterede indsatser tager udgangspunkt i noget af det der allerede arbejdes med; læreplaner, overgange og tidlig indsats. De kommende år vil der bl.a. være fortsat fokus på at forankre AKT-funktionen og arbejde videre med "Digitalt det er for børn". Der kommer en høring på et senere tidspunkt.

Punkt 47: Information fra næstformanden

81.38.00-P35-7-20

Sagsfremstilling

Næstformanden informere FagMED Dagtilbud, herunder information fra HovedMED.

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information tages til efterretning.

Beslutning

Information ved Charlotte Mika Lange taget til efterretning, herunder følgende information fra HovedMED:

Trivselsmåling gennemføres i januar 2021. Der er planlagt en proces for hvordan der arbejdes med trivselsmålingen.

Der er kommet ny lovgivning der gør det muligt for arbejdsgivere at pålægge medarbejderne Coronatest.

Der er vedtaget en ny delpolitik for tilstedeværelse, som drøftes som selvstændigt punkt på denne dagsorden.

Punkt 48: Budgetudfordring 2021

00.30.00-S00-4-20

Resume

Børn & Unge har uløste budgetudfordringer i 2021 for 5,8 mio. kr. På baggrund af de politiske drøftelser har forvaltningen udarbejdet forslag til at skabe balance i økonomien. Samtidig forventes det, at udvidelserne til minimumsnormeringer og generelt løft til folkeskolen fra Finanslov 2020 samt udvidelser fra tidligere budgetforlig fortsætter i de kommende år. Der anmodes om høringssvar til sagen.

Sagsfremstilling

Der henstår stadig en udfordring med at få budgettet for Børne- og Familieudvalget til at hænge helt sammen.

Den primære årsag er de årlige effektiviseringskrav fra nationalt hold, der pålægges kommunerne, og som i budgettet videreføres til de enkelte fagudvalg. De udgør i alt 6,8 mio. kr. i 2021. Hertil kommer et beløb på 0,8 mio. kr. til afledt drift til den nye institution i Tirsbæk Bakker og 0,7 mio. kr. i manko mellem udfordringerne på demografi og familieområdet, og så den budgetudvidelse Byrådet i budgetforliget har tildelt til at imødegå de udfordringer.

I alt udgør de resterende udfordringer dermed 8,3 mio. kr. Ved budgetlægningen sidste år har udvalget dog truffet beslutninger, der har løst en del af udfordringen, men der henstår fortsat et finansieringsbehov på 5,8 i 2021. Og udfordringen vokser til ca. 10 mio. kr. i 2022, idet nye effektiviseringskrav allerede er lagt ind i budgetterne.

På baggrund af udvalgsdrøftelserne d. 1. oktober og 29. oktober har forvaltningen derfor udarbejdet forslag til at skabe balance i økonomien. Forslaget søger at skærpe pengeposerne mest muligt ved at finde så meget som muligt af reduktionen på centrale konti i forvaltningen.

Konkret lægges der op til at reducere centrale konti i forvaltningen med 3 mio. kr. Herudover foreslås en reduktion i alle pengeposer på Dagtilbud og Uddannelse og Læring på 1/4 pct. i 2021 stigende til 1/2 pct. i 2022. Det svarer til ca. 3,2 mio. kr. i 2021. Som konsekvens af forslagene vil effektiviseringskravene i 2022 også være håndteret. Familieområdet er som del af tidligere besluttet handleplan i forvejen pålagt et krav om at reducere udgifter svarende til 5 mio. kr.

Forslagene er beskrevet i bilag 1.

Samtidig forventes det, at udvidelserne til minimumsnormeringer og generelt løft til folkeskolen fra Finanslov 2020 samt udvidelser fra tidligere budgetforlig fortsætter i de kommende år. Med de foreløbige kendte tal forventes det, at BU i 2022 er løftet med i alt ca. 22 mio. kr. i forhold til nuværende niveau i 2020.

Børne- og Familieudvalget har d. 19. november besluttet at sende forslagene i høring. Høringsfristen er fastsat til 22. december 2020.

Sagens videre forløb

Sagen skal efter høring behandles i Børne- og Familieudvalget d. 21. januar 2021

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED afgiver høringssvar til sagen

Beslutning

FagMED Dagtilbud afgiver høringssvar. Efter mødet tages stilling til om høringssvaret kan afgives fra hele FagMED eller kun medarbejdersiden.

Bilag

Bilag 1. Reduktionsforslag

Punkt 49: Delpolitik vedr. ny tilstedeværelse

81.38.00-P35-7-20

Resume

Denne sag omhandler delpolitik om ny tilstedeværelse, som FagMED Dagtilbud skal drøfte og tage stilling til, hvorvidt delpolitikken skal videresendes til drøftelse i LokalMED.

Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 14. august 2020 en delpolitik om ny tilstedeværelse. HovedMED har nu bedt FagMED om at drøfte delpolitikken og tage stilling til om drøftelsen skal sendes videre til drøftelse i alle LokalMED under FagMED Dagtilbud. Delpolitikken om ny tilstedeværelse er et skridt væk fra den gamle arbejdstidstænkning og et skridt hen imod et større fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv, uanset hvor man er i livet. Delpolitikken handler primært om at arbejde hjemmefra, men skal også gerne give anledning til en lokal drøftelse af, hvordan vi tilrettelægger arbejdstiden mere fleksibelt på alle arbejdspladser.

Delpolitikken skal danne rammen for lokale MEDdrøftelser på de enkelte fagområder (HovedMED har udarbejdet de fem vedhæftede spørgsmål, som kan benyttes som rammesættende for drøftelsen). Delpolitikken angiver nogle forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at stille videre rammer for at arbejde hjemmefra til rådighed for ansatte, der løser opgaver, hvor det at arbejde hjemmefra i dage eller timer giver mening i forhold til opgaven. Da dette er meget forskelligt på tværs af fagområder, lægges der op til lokale drøftelser, på enten Fag- eller LokalMEDniveau.

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde (4.87) indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet giver mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder i fælles interesse kan aftale, at kommunalt ansatte - på frivillig basis og på baggrund af en lokal aftale herom - kan arbejde hjemme med opgaver, der traditionelt varetages på den normale arbejdsplads. Ved anvendelse af Rammeaftalen lægges det at arbejde hjemmefra i mere faste rammer og forudsætter både en aftale med de faglige organisationer, samt afhængig af omfang og en APV på hjemmearbejdspladsen. Det er vurderingen, at dette vil være undtagelsen, men kan være en fin mulighed, hvis der rekrutteres en ansat med særlige kompetencer, der har bopæl langt væk.

Dagtilbudschefen indstiller,

- at FagMED Dagtilbud drøfter delpolitikken om ny tilstedeværelse og
- at FagMED Dagtilbud tager stilling til om delpolitikken for ny tilstedeværelse skal sendes videre til drøftelse i LokalMED på dagtilbudsområdet.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har drøftet delpolitikken om ny tilstedeværelse.

FagMED Dagtilbud sender delpolitikken videre til drøftelse i relevante LokalMED på arbejdspladser med en større mængde administrativt arbejde der kan varetages hjemmefra (LokalMED for Dagtilbudsadministrationen og LokalMED for Dagplejen).

Bilag

Delpolitik ny tilstedeværelse

5 grundlæggende spørgsmål - arbejde hjemmefra

Punkt 50: Årshjul for FagMED Dagtilbud i 2021

81.38.00-P35-7-20

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et udkast til et årshjul for FagMED Dagtilbud i 2021. Årshjulet tager udgangspunkt i de dagsordenspunkter som er beskrevet i HovedMEDs årshjul 2021 samt kendte og tilbagevendende dagsordenspunkter i FagMED Dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at årshjul 2021 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul for FagMED 2021

Punkt 51: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden er nu klar til drøftelse i FagMED Dagtilbud.

Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona-tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Det er vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det fremadrettet, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter fra august 2020.

Dagtilbudschefen indstiller,

at HR-redegørelse 2020 drøftes.

Beslutning

HR-redegørelse 2020 drøftet.

Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Punkt 52: Bæredygtige arbejdsfællesskaber

81.38.00-P35-7-20

Resume

HR har besluttet at sætte fokus på begrebet Bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Sagsfremstilling

Hvad betyder Bæredygtige arbejdsfællesskaber, og hvorfor er det et begreb, som er vigtigt at forholde sig til? Ellen Kirstine Hvidt fra HR deltager i punktet og vil give en introduktion og folde begrebet ud i sammenhæng med hverdagen i dagtilbud.

Dagtilbudschefen indstiller,

at introduktionen til begrebet bæredygtige arbejdsfællesskaber tages til efterretning.

Beslutning

Begrebet bæredygtige arbejdsfællesskaber er taget til efterretning. Se vedhæftede slides.

Punkt 53: Planlægning af trivselsmåling 2021

81.38.00-P35-7-20

Resume

Den 13. januar 2021 udsender Vejle Kommune en trivselsmåling til alle ansatte. HovedMED har besluttet, at der gennemføres en central trivselsmåling hvert 3. år.

Sagsfremstilling

Formålet med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger, og det er målet at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, som kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre god trivsel og arbejdsglæde

Trivselsmålingen gennemføres ved hjælp af et elektronisk spørgeskema med 20 spørgsmål.

Spørgeskemaet skal besvares i perioden fra 13. til 27. januar.

Der er planlagt opvarmningsaktiviteter forud for trivselsmålingen, som skal forberede ledere, AMR og TR på deres rolle forud for målingen lokalt.

Det er vigtigt, at den enkelte arbejdsplads får en høj svarprocent, og at alle medarbejdere er trygge ved at deltage i målingen, og svarer ærligt på spørgsmålene. Lis Legardt, som er dagtilbuds HR-partner har deltaget på et AMR netværksmøde og vil deltage på det kommende ledermøde 2. dec. 2020.

Som opfølgning på trivselsmålingen afholdes online workshops for alle LokalMED i dagtilbud i uge 9 og 10. Her gennemgås FagMED Dagtilbuds samlede rapport, LokalMED vil få hjælp til at fortolke og prioritere resultaterne og vil blive præsenteret for redskaber og metoder, som de kan bruge når de skal arbejde med egen rapport.

Alle LokalMED skal udarbejde handleplaner på baggrund af resultatet af trivselsmålingen.

HovedMED har afsat 0,5 mio. kr. til opfølgning, den endelige fordeling er ikke på plads endnu. Forvaltningen følger op på de arbejdspladser, hvor der er udfordringer med trivslen og i arbejdsmiljøet.

FagMED dagtilbud drøfter resultatet af trivselsmålingen på FagMED mødet 15. marts 2021, hvor drøftelsen skal generere temaer til kommende fokuspunkter for FagMED i 2021 og 2022.

Dagtilbudschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og

at FagMED Dagtilbud kommer med input til hvordan Dagtilbud får en høj svarprocent på trivselsmålingen.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Opvarmning på de lokale arbejdspladser til trivselsmålingen kan bidrage til en højere svarprocent.

Punkt 54: Arbejdsulykker 2020

81.38.00-P35-7-20

Resume

Denne sag giver et overblik over indberettede arbejdsulykker og nærvedulykker i dagtilbud i 2020 (frem til 20. november 2020).

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker

Pr. 20. november 2020 er der indberettet 138 arbejdsulykker i dagtilbud. Til sammenligning blev der indberettet 138 arbejdsulykker i hele 2019 og 98 ulykker i 2018. Det tegner et billede af en stigende kurve.

Kigger man på fravær som følge af arbejdsulykker, så ser statistikken således ud; 99 arbejdsulykker har ikke medført fravær, 22 arbejdsulykker har givet et fravær på 1-3 dage.

Fravær	Med fravær	Uden fravær
Uarbejdsdygtig mindre end 1 dag		99
Uarbejdsdygtig 1-3 dage	22	
Uarbejdsdygtig 4-6 dage	7	
Uarbejdsdygtig 7-13 dage	2	
Uarbejdsdygtig 14 – 20 dage	1	
Uarbejdsdygtig mindst én måned, men mindre end tre måneder	3	
Uarbejdsdygtig mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	1	
Ukendt		3
I alt	36	102

Typer af arbejdsulykker

Forstuvninger og forstrækninger er den arbejdsulykketype, som der indberettet flest gange – i alt 65 indberetninger. 16 gange med fravær og 49 gange uden fravær.

Overfladiske skader er indberettet i alt 33 gange, 4 gange har arbejdsulykken medført fravær og 29 gange har ulykken ikke medført fravær.

5 gange er der indberettet en arbejdsulykke som chok som følge af aggression og trusler fra mennesker. Heraf har 1 ulykke medført fravær.

Nærvedulykker

I 2020 er der indberettet 15 nærvedulykker. I 2019 og 2018 var antallet henholdsvis 31 og 25 indberetninger.

I januar 2020 blev det muligt for alle ansatte at indberette nærvedulykker i SafetyNET. Det betød, at der var en forventning om at antallet af indberetninger ville øges, dette har dog vist sig ikke at være tilfældet.

8 institutioner har brugt SafetyNET til indberetning af nærvedulykker i 2020.

Formålet med at registrere og følge op på nærvedulykker er at lære af dem og forebygge arbejdsulykker. Det er ikke et krav at anvende SafetyNET til registrering af nærvedulykker, institutionerne kan vælge en anden metode.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter, hvordan arbejdsulykker kan forebygges, og om der er

behov for øget opmærksomhed på registrering af nærvedulykker.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har drøftet hvordan arbejdsulykker kan forebygges.

FagMED Dagtilbud kan bede alle arbejdspladser med over fem arbejdsulykker i 2020 om at tage en lokal drøftelse i LokalMED af hvordan de kan forebygges.

FagMED Dagtilbud vil bede alle arbejdspladser om at indrapportere nærvedulykker i Safetynet i 2021.

Punkt 55: Opsummering af audits afholdt i 2020

81.38.00-P35-7-20

Resume

Denne sag opsamler resultaterne fra ekstern audit i Dagtilbud i 2020.

Sagsfremstilling

I 2020 er der gennemført to eksterne audits af arbejdsmiljøledelsessystemet.

Ekstern audit udføres af firmaet DNV-GL, som ved stikprøver skal vurdere om Dagtilbud lever op til de standarder og krav, som arbejdsmiljøcertificeringen beskriver.

10 daginstitutioner, dagplejen samt ledelsen af dagtilbud er blevet auditeret i 2020.

Audits afsluttes med en rapport, der beskriver såvel de stærke sider samt udfordringerne i arbejdsmiljøarbejdet, som auditor har identificeret ved besøgene.

Opsamling på rapporterne i 2020

Rosværdige tiltag à Flot arbejdsmiljøarbejde som bidrager positivt til et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

- Systematisk arbejdsmiljøarbejde:
Brug af årshjul, udarbejdelse af lokale actionscards tilpasset coronaforhold, konsekvent anvendelse af risikovurderingsværktøj, fastsættelse af konkrete mål, månedlige fokusområder for arbejdsmiljø
- Fokus på ergonomi
Niveaufri adgang for barnevogne og køkkenvogne, velindrettede uderum med hensigtsmæssige siddepladser til voksne, brug af ergoterapeut til instruktion og vurdering af arbejdsstillinger, yoga i dagplejen,
- Efterprøvning af beredskab og kendskab til retningslinjer udført med quiz
- Instruktion af nye medarbejdere og klare informationer i personalehåndbog
- Kompetenceudviklingsforløb og fokus på kompetencebehov
- Trio-samarbejde med tydelig forventningsafstemning
- Tydelig prioritering af opgaver ved fravær af medarbejdere

Forbedringsmuligheder à et forslag til hvordan arbejdsmiljøet med fordel kan forbedres.

- Brug af billeder til rundring understøttes ikke af SafetyNET, hvor det kun er muligt at uploade få billeder
- Skab systematik i registrering af hændelser
- Ajourfør og opdater dokumenter og arbejdsmiljøprocedure
- Inviter leder eller AMR fra anden institution med til rundring for at inspirere til nye metoder

Bemærkninger à bemærkninger knytter sig til et område hvor arbejdsmiljøet ikke fuldt ud lever op til standard, og hvor institutionen bør handle og igangsætte tiltag.

- Brug skabelon til kemisk risikovurdering
- Sæt fokus på ergonomen på legepladsen – udarbejd en APV for hverdagen på legepladsen

Afvielser à en afvigelse gives når arbejdsmiljøloven eller standarden i certificeringen ikke overholdes. En afvigelse kræver handling.

- Beskrivelse af de væsentligste arbejdsmiljøforhold og interesser – udarbejdes centralt
- Identifikation af utilstrækkelig arbejdsmiljøpræstation

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter om opsamlingen giver anledning til at sætte fokus på specifikke områder i de kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har drøftet opsamlingen. Drøftelsen af specifikke områder i de kommende års arbejdsmiljøarbejdet er med under næste punkt på dagsordenen.

Punkt 56: Evaluering af Dagtilbuds arbejdsmiljømål 2018-2020

81.38.00-P35-7-20

Resume

Der er i oktober 2020 udsendt et spørgeskema til alle ledere i Dagtilbud, hvor de evaluerer arbejdsmiljømålene for perioden 2018-2020. Dagtilbud har haft to overordnede mål for arbejdsmiljøet;

1. Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær
2. Robuste fællesskaber og faglig stolthed.

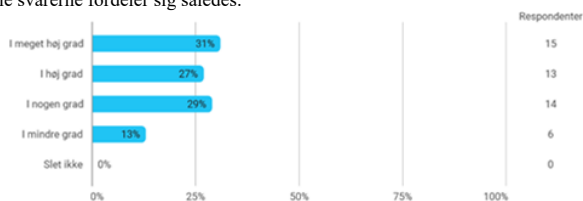
Denne sag samler op på svarene af spørgeskemaundersøgelsen.

Sagsfremstilling

Mål 1 – Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær

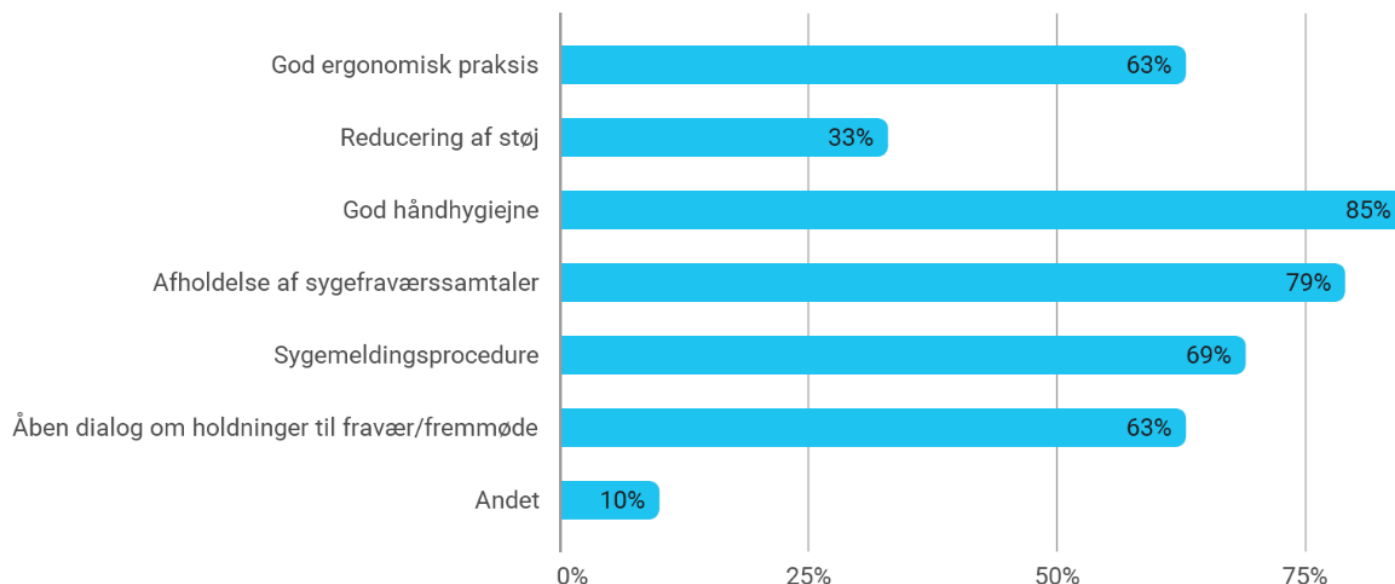
På spørgsmålet ”I hvilken grad vurderer du, at I som institution har levet op til mål 1, forebyggelse og nedbringelse af sygefravær?” svarer 58% af lederne, at de i meget høj grad eller i høj grad lever op til målet. Modsat svarer 13% (6 institutioner), at de i mindre grad lever op til målet.

Alle svarene fordeler sig således:



Lederne har svaret på, hvilke indsatsområder institutionen har arbejdet med. Svarene fordeler sig forholdsvis jævnt over svarmulighederne, bortset fra reducere af støj, som kun 16 institutioner har angivet som svar. Svarene viser samtidig, at institutionerne har arbejdet med flere forskellige indsatser.

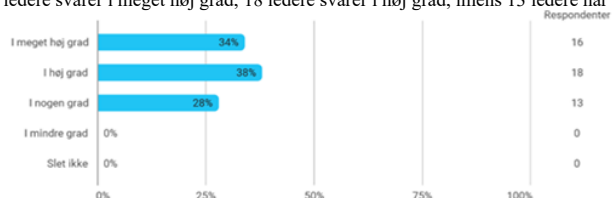
God håndhygiejne og afholdelse af sygefraværssamtaler er topscorerne, som 85% og 79% af institutionerne har haft fokus på. Corona har sandsynligvis skubbet til indsatsen ”god håndhygiejne”.



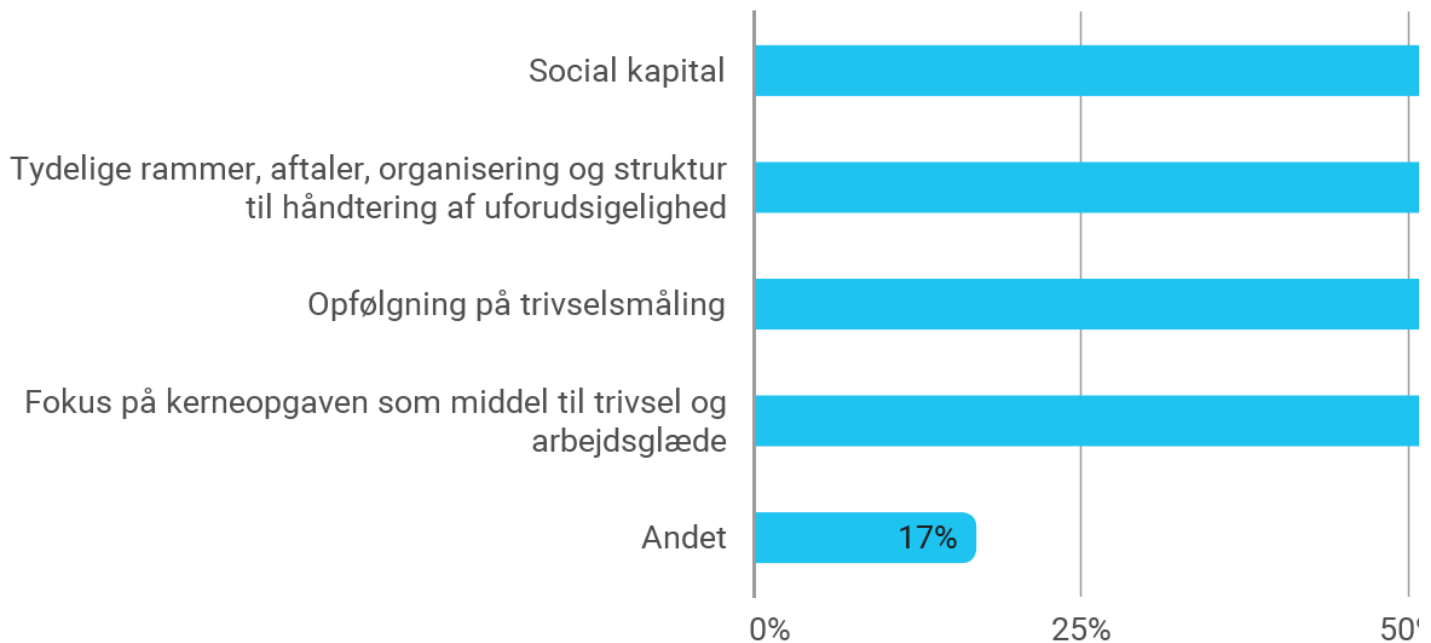
Mål 2 – Robuste fællesskaber og faglig stolthed.

Lederne har svaret på spørgsmålet ”I hvilken grad vurderer du, at I som institution har levet op til mål 2 om robuste fællesskaber og faglig stolthed?”

16 ledere svarer i meget høj grad, 18 ledere svarer i høj grad, imens 13 ledere har sat kryds ved i nogen grad. Der er således ingen, som svarer i mindre grad eller slet ikke.



På spørgsmålet om hvilke indsatsområder institutionen har arbejdet med, fordeler svarene sig således:



Ni ud af ti institutioner har sat fokus på kerneopgaven som middel til trivsel og arbejdsglæde.

Spørgeskemaet gav mulighed for uddybende kommentarer til arbejdet med mål 2. 13 ledere har uddybet deres svar, og de gennemgående temaer er, at institutionerne har arbejdet med organisering, kommunikation, kulturen i institutionen, styrket vi-kulturen og arbejdet med kollegial feedback

Udfordringer og forhindringer

30 ledere har svaret på spørgsmålet "Er der dele af arbejdsmiljømålene, hvor I har været udfordret eller mødt forhindringer?"

- 10 ledere skriver, at corona har udfordret fokuset på kerneopgaven, sammenholdet og samarbejdet på tværs i organisationen og den ergonomiske praksis.
- 8 ledere giver udtryk for, at det er en udfordring at arbejde med sygefraværet

Opmærksomhedspunkter til FagMED

Til sidst blev lederne spurgt, om de har opmærksomhedspunkter til FagMED dagtilbud i forbindelse med udarbejdelse af nye arbejdsmiljømål.

13 har skrevet opmærksomheder, som går på:

- Skab og sikre trivsel i en coronatid, en tid med mange forandringer, hvor medarbejderne skal kunne omstille sig hurtigt og stadig have fokus på kerneopgaven.
- Fasthold fokus på kerneopgaven, som udgangspunkt til at tale om og arbejde med arbejdsglæde og trivsel
- Ergonomiske vaner, ergonomi på legepladsen, fysisk arbejdsmiljø
- Fortsat fokus på sygefraværet
- Fasthold de nuværende arbejdsmiljømål

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud forholder sig til opsamlingen, og drøfter hvilke overvejelser evalueringen af arbejdsmiljømålene giver anledning til. Hvordan har Dagtilbud som helhed levet op til arbejdsmiljømålene og

at FagMED Dagtilbud giver input til nye arbejdsmiljømål for 2021-2023.

Beslutning

FagMED Dagtilbud har forholdt sig til opsamlingen. Denne gang er det kun lederne der via spørgeskema har været med til at evaluere arbejdsmiljømålene. Dette skal også ske mundtligt på næste AMR-netværksmøde inden FagMED Dagtilbud drøfter nye arbejdsmiljømål.

FagMED Dagtilbud ønsker to nye arbejdsmiljømål inden for områderne bæredygtige arbejdsfællesskaber og sygefravær - i relation corona (mens det står og hvad der kan tages med videre efterfølgende). Der arbejdes videre med udformningen af målene på næste møde i FagMED Dagtilbud.

Punkt 57: Sygefravær

81.38.00-P35-7-20

Resume

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

Sagsfremstilling

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

Tabellen i bilaget viser sygefraværet de sidste 12 måneder opgjort i

- Korttidssygefravær (under 30 dage)
- Langtidssygefravær (30 dag eller derover)
- Det samlede sygefravær.

Graferne viser sygefraværet sammenholdt med de forrige to år.

Korttidssygefraværet

Siden sommerferien i juli er korttidssygefraværet svagt stigende fra 0,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder til 0,5 i okt. At korttidssygefraværet stiger i løbet af efteråret er et genkendeligt mønster fra de foregående år. 2020 niveauet ligger dog under niveauet for 2018 og 2019.

Dette kan hænge sammen med, at mange medarbejdere testes for Corona-virus.

Sygefraværet frem til resultatet af corona-testen foreligger registreres med en Covid-19 kode som tjenestefri, og figurere derfor ikke i sygefraværstatistikken. Først når en negativ corona-test tikker ind registreres det videre fravær som almindeligt sygefravær. Dette betyder at sygefraværstatistikken ikke giver et fuldstændigt retvisende billede af korttidssygefraværet.

Covid-19 fravær

Tabellen herunder viser antallet af fraværdsdage i dagtilbud som er registreret med Covid-19 koder. Sammenlagt er der registreret 5.088 fraværdsdage i dagtilbud, hvor medarbejdere har været hjemsendt, i karantæne eller sygemeldt som følge af coronavirus.

Fraværårsagskoder.≠≠	Årsag tj. Fri - kode ≡	Fraværdsdage≠≠	Fraværstimer≠≠
		DAG	TIM
Tjenestefri	COVID-19 Graviditet	814,00	5.304,40
	COVID-19 Hjemsendt	1.284,33	10.371,28
	COVID-19 Karantæne	255,00	1.732,90
	COVID-19 Pårør sær m	13,00	31,08
	COVID-19 Pårør sær m	636,00	3.681,40
	COVID-19 Sygdom	2.086,20	14.155,63

Langtidssygefravær

Langtidssygefraværet har været svagt stigende fra juli til nov. 2020, og ligger omtrent på niveau med 2018, men under niveauet for 2019.

Det samlede sygefravær i måltalsrapporten

Måltallet for det samlede sygefravær i dagtilbud er på 10,22 dage i gennemsnit pr. medarbejder i en periode på 12 måneder. I den seneste måltalsrapport er dagtilbuds samlede sygefravær på 10,93, hvilket er det laveste niveau siden måltal og rapporter blev introduceret.

Vikarkorps i dagtilbud

Som oversigten over Covid-19 fraværet viser, er der mange fraværdsdage forbundet med coronavirus. Det kan naturligvis mærkes i daginstitutionerne, når der mangler medarbejdere, som ikke kan møde på arbejde, fordi de har symptomer eller er hjemsendt som nær kontakt.

Institutionerne efterspurgte et centralt vikarkops, og dette er nu en realitet. Tilbage meldingerne er at vikarerne er efterspurgte, og der ansættes løbende nye vikarer i korpset.

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud tager sygefraværet til efterretning.

Beslutning

Sygefraværet er taget til efterretning.

Bilag

Sygefravær i Dagtilbud - november 2020

Punkt 58: Eventuelt

81.38.00-P35-7-20

Dagtilbudschefen indstiller,

at

Beslutning

Intet.