

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 11-10-2019

Mødedato Fredag d. 11. oktober 2019 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller.....	6
Bordet rundt.....	7
Årshjul for 2020 til godkendelse.....	8
Vejle Kommune overgår til Microsoft Office 365.....	9
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	11
Orientering om sygefraværstatistik.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 20: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-19

Sagsfremstilling

Anette Ravn Olsen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer

Punkt 21: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde godkendes

Beslutning

Marianne Baagø. Status på opfølgning på handleplan og høringssvar.

Anette: De høringssvar der er kommet er taget med i den samlede handleplan. Handleplanen var med på mødet i Børne- og Familieudvalget d. 3. juni 2019, Jannie sender referat fra det møde med ud sammen med referat fra i dag.

Punkt 22: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Anette opfordrer til at alle kommer med punkter til dagsordenen. I går kom budgetforlig, kan ikke sige noget endnu ift. fordeling. Det skal der kikked på nu. Det har fyldt hele efteråret. Det har også fyldt at vores budget bliver ved med at stige i negativ retning. Det skal tages op senere i dette forum ift. de budgetter vi har skal overholdes. Ift. dagsorden til FagMED møder, fremover kommer vi til at overgå til Prepare. Det bruges også på Børn- og Ungeudvalgsmøder. Jannie indhenter oplysninger fra alle medlemmer, så alle oprettes til mødet i december eller første møde i 2020. I Prepare kommer dagsorden ud til medlemmer som et link, hvor man kan tilgå dagsordenen via sin computer eller ipad.

Punkt 23: Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Marianne mindede om, at Jannie fornyligt sendte mail ud omkring muligheden for at søge kompensation for at være FagMED medlem. Husk at få søgt. Rigtig gerne punkter til dagsordenen på FagMED møderne. BUCVF har henvendt sig med et punkt omkring bruttolønsordning. BUCVF er blevet bedt om at lave punkt til dagsorden til december, evt. i et samarbejde med BFC som tidligere har haft punktet på deres LokalMED og også drøftet det i FagMED.

Punkt 24: Bordet rundt

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Clemen:

Optaget af at de mandag tager imod ny teamleder, samtidig med at der siges farvel til en. Alle er forandringsparate, det er positivt. Optagede af den måde der skal arbejdes på. Det fylder mest.

Ulla/Birgit:

Optaget af at der er lavet ny organisering pr. 1/8. Flere opgaver løses. Ekstra distriktsleder. Nye opgaver kræver ledelse tættere på, for at der kan løses opgaver i samme kvalitet som de plejer. Gået fra 2 til 3 distriktsledere, derfor ny organisering. Går rigtig godt med det. 1 distriktsleder har været langtidssygemeldt, kommer snart tilbage. Bliver dejligt at komme op på 3.

Besøg af styrelsen for patientsikkerhed. Udtaget til risikobaseret tilsyn. Foregik i starten af september. Gik godt. Fik lille anmærkning som betød at Sundhedsplejersker skal have papirhåndklæder med ud til borgerne. Det stod i instruks i forvejen, nu skal det bare implementeres.

Været på seminar, teambuilding og aftaler om strategimål og det tværfaglige samarbejde. Stillet mål op. Mange steder arbejdes der tværgående. Samarbejde med dagtilbud omkring hygiejne. Gav rigtig god mening at få lavet mål og få det snakket grundigt igennem. Kikker ned i ressourcer og kikker ned i det, kører der proces med nu.

Anette:

Overordnet i hele F&F. Hel samlet ledergruppe, Den sidste nye er startet i juni, Hans Christian Norlyk fra Fårupgård. Organisationsændring mht. Brummersvej, Susanne Roed Von Qualen som er daglig leder på Brummersvej er fremover direkte under Anette som de andre afdelinger i F&F og ikke under Familieplejen. Arbejder på at kikke ind i at arbejde mere helhedsorienteret. Handleplanen blev godkendt i juni. Afholdt første lederdag hvor øverste ledergruppe arbejdede med det. 2 lederdage i efteråret med hele ledergruppen i F&F, hvor der skal arbejdes mere med det. Der skal rykkes sammen i bussen. Handler om at det ikke er nogens børn, det er vores fælles børn og vi har en fælles opgave ind i det. Der er også fokus på det i chefgruppen, strategi ind i det. Strategi kommer på næste udvalgmøde. Individuelle strategier kobles op på det, alt hvad der gøres hænges op på det.

Marianne Baagø:

Kikker rigtig meget på økonomi, sammen med handleplanen. Arbejde endnu mere med den. Sammen med medarbejderne har der været snak om handleplanen og hvad der tænkes om den. Det tages med, når der skal arbejdes mere med den. Arbejdet meget med at vi skal ned af insatstrappen.

Marianne Møller: Personalemæssigt er der ikke de store udsving. En del er optaget af økonomien i F&F. Der bruges mange timer på div. opgaver, analyser, undersøgelser, opfølgning m.m. Bliver spændene at se hvordan pengene fordeles i det nye budgetforlig.

Iris/Lars:

Meget optaget af økonomi, mange aflastningsbørn, men mangel på dem i hverdagene. Bobørnene er der ikke fuld belægning på. Mange kommuner presser familierne, de får ikke bevillingerne. Forældre har et ønske, det efterleves ikke. Der kikkedes meget på at børnene skal være hjemme længst muligt. Haft besøg igen af styrelsen for patientsikkerhed, mange ting skærpes efter ulykke. Fokus på bygden og gården ift. sikkerhed omkring badning af børn. Været på temadag med værdiord. Nærpædagogik var temaet denne dag.

Ledige lederstillinger, men heldigvis stort ansøgerfelt. Haft udfordringer i en afdeling som er blevet udfordret af børn der er meget udfordrende. HR har været inde over for at støtte medarbejderne i det.

Sammen med læringscenter Brejning og voksen myndighed, udbud ude i forhold til støtte til børn med autismespektrumforstyrrelser. Samarbejde med Spurvetofte omkring velfærdsteknologi. Med til at sikre at når børn flyttes fra børn til voksertilbud, at teknologien er den samme. Flere Stjernesager hvor myndighed og bosted arbejder mere helhedsorienteret. Børnene bliver mere og mere komplekse. Opmærksomme på at ressourcer er presset.

Anette hører mange sige at der snakkes ressourcer, at der mangles penge. Nysgerrig på om man kan gøre noget anderledes. Når der kommer nye, f.eks. praktikanter, studerende eller nye medarbejdere kan de med fordel bruges til at høre deres mening om, hvordan de ser og oplever det.

I det nye budgetforlig skal der kikkedes på udgifter under sundhedsloven. Lige nu påhviler det bopælskommunen, åbning for at udgifterne skal påhvile betalingskommunen. Anette: Vigtigt at holde fast i faglighed, Udfordre den. Hvordan kan man få sin faglighed med ind i arbejdet, når der sker forandringer og nye tiltag.

Punkt 25: Årshjul for 2020 til godkendelse

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at årshjulet godkendes

Beslutning

Årshjul for 2020 godkendt.

Bilag

Årshjul 2020

Punkt 26: Vejle Kommune overgår til Microsoft Office 365

85.15.00-P35-1-19

Resume

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Frem mod sommerferien arbejdes der med klargøring og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. I forbindelse med implementeringen udbydes der undervisning i Office 365.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Arbejdet med implementering af Office 365 er nu igangsat, og der er nedsat henholdsvis en styre- og projektgruppe med deltagere på tværs af forvaltningerne. Derudover har HovedMED udpeget to repræsentanter til styregruppen.

Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Office 365 giver brugerne en forbedret mobilitet gennem adgangen til eksempelvis fildeling i OneDrive og brug af Office programmer på mobile enheder. Samtidig giver pakken en væsentlig bedre understøttelse af online samarbejde på tværs af forvaltninger eller med eksterne samarbejdspartnere. Pakken inkluderer også en række sikkerhedsprodukter, der ikke er med i den traditionelle Office licensering. Disse produkter giver nye muligheder for at beskytte Vejle Kommunes data samt de PC'ere, mobiltelefoner og tablets, som kommunens brugere anvender. På den måde understøtter Office 365 og de tilknyttede sikkerhedsprodukter arbejdet med IT-sikkerhed og GDPR.

Frem mod sommerferien arbejdes der med klargøring og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. Efter implementeringen vil det fortsat være den nuværende Office 2016 version, der anvendes på kommunens PC'ere. Det betyder, at Office 365 i første omgang betyder, at der åbnes op for en række nye funktionaliteter, der gradvist kan ibrugtages i forvaltningerne. Implementeringsplanen fremgår af nedenstående skema.

Implementeringsplanen fremgår af nedenstående skema:

Forvaltning	Tidspunkt
Teknik & Miljø	Primo september 2019
ØAS, K&F og Kom. dir. Stabe	Primo oktober 2019
Børn & Unge	Primo november 2019
Velfærd	Ultimo november 2019

I forbindelse med implementeringen udbydes undervisning i Office 365. I forbindelse med opgraderingen til Office 2016 og Windows 10 for tre år siden, havde vi succes med et kursuskoncept fra Office Til Alle. Samarbejdet med Office Til Alle er fortsat siden, hvor alle kommunens medarbejdere har haft adgang til en online vejledningsportal med vejledningsvideoer i Office, Windows samt SBSYS, og derudover har der været afholdt en række kurser i forskellige dele af Office pakken. Ved implementeringen af Office 365 bygger vi videre på dette koncept. Brugerne vil få mulighed for at deltage i fremmødeundervisning af ca. 1½ times varighed med introduktion til Office 365, og onlineportalen vil blive udvidet med undervisningsvideoer i Office 365 programmerne. På baggrund af behovene vil der derudover være mulighed for at arrangere kurser i specifikke dele af Office 365.

Med henblik på at sikre en ibrugtagning, der tager hensyn til de lokale behov, har Office 365 styregruppen besluttet, at der skal udpeges Office 365 ambassadører på tværs af forvaltningerne. Disse ambassadører skal klædes på med viden omkring Office 365, og den viden skal de så koble med deres kendskab til lokale behov og arbejdsprocesser, så de nye funktionaliteter kommer til at give værdi lokalt.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tove Merete og Jens Lund Grindsted fra Digitalisering & Analyse gennemgår det medsendte materiale ift. tidsplan for overgang til Office365 og kort information omkring brugen af det. Office 365 er en pakke af værktøjer til mobilitet, samarbejde og sikkerhed. PC, mobil og web. Ift. sikkerhed implementeres firmaportalen på samtlige mobile enheder. Forandringen er ikke stor, med mindre man tager de nye muligheder office365 kan i brug. Ellers vil PC'en forblive stort set med samme udseende som før. Der har været testgruppe i form af 70 ambassadører, som har testet office 365 inden det rulles ud til alle. 12 ambassadører fra Børn og Unge. Fremmødekurser og onlineundervisning. Det man må gemme ift. fortrolige oplysninger skal behandles på samme måde i office365, som vi gør i dag. Personfølsomme oplysninger skal som i dag, kun gemmes i sbsys eller andre fagsystemer. Børn og Unge har adgang fra 8/11, undervisning 1-2 uger efter. Mail til alle i uge 43/44. Vigtigt der selv tages stilling ude på de forskellige afdelinger om medarbejderne skal deltage på kurser. Vigtigt at medarbejderne snakker med deres leder, omkring relevans ift. deltagelse på kurser. Tove sendes mail ud til ledere på institutionerne ift. udrulning på firmatelefoner. Der er allerede aftalt scancer hos flere afdelinger i F&F.

Bilag

Oplæg MED organisation

Punkt 27: 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 Arbejdsområde	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 Delt	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 månedsvis 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.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 32:

- at FagMED drøfter, hvordan vi på bedst mulig vis implementerer måltal.
- at FagMED drøfter, hvordan vi understøtter de udfordrede arbejdspladser.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 32:

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 iden 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.

Beslutning

Britt Zabel Nielsen fra HR præsenterer og gennemgår punktet. Sygefraværet i F&F skal nedbringes fra 11,34 til 10,38. Her er der tale om kort- og langtids sygefravær og arbejdsskade. (§56, nedsat tjeneste og barn syg indgår ikke som en del af måltallet).

Måltal, der laves et visuelt værktøj lederne kan bruge.

Skal sygefraværet være ens på alle arbejdspladser i F&F?

Tæt kontakt under sygefravær virker. Øvelse for hvert område, hvad ligger der i de tal. Analysedelen ned i tallene.

Kursus for trio grupperne ift. hvordan data om sygefravær læses og tolkes på.
Hvordan kan vi forebygge og arbejde konstruktivt med det.
Kunne man tage langtidssygemeldinger ud af statistikken, ligesom §56 og fleksjob? Visuelt værktøj vil være færdigt fra 1/1-2020. Der vil det være mere synligt hvor det er vigtigt man er opmærksom.
Også vigtigt at fokusere på dem der har et lavt sygefravær.
Øvelsen med at arbejde med måltal er også at lære noget af hinanden indbyrdes. Fokus på kulturen omkring sygefraværet.
Spændende at få en snak omkring kulturen i hvornår er jeg syg.
Gratis Sygefraværsspil i VK.
Hvad kan vi få hjælp til:
Visuelt værktøj.
Udvikling af digital værktøjskasse.
HR Partner Light-model med dialog med fagchef og sparring med TRIO-grupperne med inddragelse af personalekonsulenterne.
Kursus for alle TRIO-grupperne.

at FagMED drøfter, hvordan vi på bedst mulig vis implementerer måltal.
at FagMED drøfter, hvordan vi understøtter de udfordrede arbejdspladser.
Marianne Møller: Man kunne godt skelne mellem borgerkontakt eller ej ift. måltal for sygefravær.
Anette: Døgninstitutionerne, BFC og Sundhedsplejerskerne. Gruppe som aldrig har borgerkontakt og Rådgiverne.
Ulla: Kunne drøftelsen ligge hos hvert enkelt LokalMED? Få en åben dialog omkring sygefraværet.
Lars: Hvordan kan vi påvirke tallene. Drøftelse i LokalMED, punkt på næste FagMED møde.

Jannie og Marianne laver en mail til alle LokalMED og sender ud. Alle LokalMED melder tilbage til Jannie inden næste FagMED. Punkt på næste FagMED, hvor det besluttet hvad fordelingen for måltal skal være for den enkelte afdeling under F&F samt proces for det videre arbejde med måltallene.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Punkt 28: Orientering om sygefraværstatistik

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Ikke gennemgået, da tiden var gået.

Bilag

fagmed sygefravær september 2019

Sygefravær september 2019

Punkt 29: Eventuelt

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Intet til eventuelt.