

# **REFERAT FagMED Dagtilbud d. 28-11-2022**

**Mødedato** Mandag d. 28. november 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Årshjul for FagMED Dagtilbud i 2023.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....	8
Status på Arbejdstilsynets besøg i 2022.....	9
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - arbejdsulykker.....	10
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - opsamling på interne audits.....	12
Sygefravær.....	13
Trivselsmåling på dagtilbudsområdet.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 41: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.00-P35-45-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen til nærværende møde.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Pga. to afbud fra medarbejdersiden på mødedagen, er ledersiden repræsenteret med flere mødedeltagere end medarbejdersiden. Det betyder reelt, at der i henhold til MED-aftalen ikke kan træffes afgørelser på mødet. Det beslattes alligevel at gennemføre mødet, da medarbejdersiden efter mødet kan gøre indsigelse mod beslutningerne i referatet.

## **Punkt 42: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-45-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referatet fra sidste møde i FagMED Dagtilbud, afholdt 10. oktober 2022.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt uden bemærkninger.

### **Bilag**

FagMED-referat - FagMED-møde 10.10.22 (endelig)

## **Punkt 43: Information fra formanden**

81.38.00-P35-45-21

### **Sagsfremstilling**

Formanden informerer FagMED Dagtilbud.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at formandens information tages til efterretning.

### **Beslutning**

Formandens information tages til efterretning, herunder:

#### **Kapacitetsudfordringer**

Børnetallet fortsætter med at stige i Vejle Kommune. Dette kombineret med rekrutteringsvanskeligheder giver stigende kapacitetsudfordringer. Forvaltningen er i gang med at udarbejde en 5 års kapacitetsplan, på baggrund af en opdateret befolkningsprognose.

Forvaltningen er også i dialog med institutionslederne i områder med kapacitetsudfordringer, ift. at skaffe ekstra midlertidige pladser.

På næste møde vil FagMED blive præsenteret for et mere konkret output af dette arbejde.

#### **Brandsynsrapporter**

Brandinspektørerne besøger pt. på tilsyn i alle dagtilbud. Da der ikke længere kan dispenseres for brandkrav, udstedes mange krav til bygningsmæssige ændringer.

Alle ledere skal sende brandsynsrapporterne med krav til bygningsmæssige ændringer til en kontaktperson i Kommunale Ejendomme. Kommunale Ejendomme skal så hjælpe med udbedring.

Dialogmøde for ledere, bestyrelsesformænd og medlemmer af Børne- og Familieudvalget 15. november 2022

På mødet drøftede deltagerne kapacitets- og rekrutteringsudfordringer samt prioriterede indsatser for 2023-24.

Drøftelserne afstedkom bl.a. ønske om at forenkle de prioriterede indsatser, så de målrettes kerneopgaven (herunder også fokus på stærkere fællesskaber og tværfagligt samarbejde med andre afdelinger).

## **Punkt 44: Information fra næstformanden**

81.38.00-P35-45-21

### **Sagsfremstilling**

Næstformanden informerer FagMED Dagtilbud, herunder information fra HovedMED.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at næstformandens information tages til efterretning.

### **Beslutning**

Næstformanden var fraværende til mødet. Formanden for FagMED Dagtilbud orienterede derfor i stedet under dette punkt.

HovedMED har møde torsdag den 1. december, hvor følgende bl.a. er på dagsordenen:

- Præsentation af "pakke" til Fag- og LokalMED til brug ved drøftelse af Livsfasepolitik og Delpolitik om fleksibel arbejdstid.
- Drøftelse af rapporten op i tid samt mulighed for at blive nøglekommune i projektet: En fremtid med Fuldtid (Dagtilbud har tilkendegivet interesse for projektdeltagelse).
- Drøftelse af arbejdet med Byrådets kommende vision for Vejle Kommune.
- HovedMED drøfter indsatsområder for 2023 (bl.a. frisættelse og rekruttering samt revitalisering af delpolitikker og retningslinjer).

## **Punkt 45: Årshjul for FagMED Dagtilbud i 2023**

81.38.00-P35-45-21

### **Sagsfremstilling**

Der er udarbejdet et forslag til et årshjul for FagMED Dagtilbud i 2023. Årshjulet tager udgangspunkt i de dagsordenspunkter, som forventes beskrevet i HovedMEDs årshjul for 2023 samt kendte og tilbagevendende dagsordenspunkter i FagMED Dagtilbud.

FagMED-møderne er placeret på mandage skiftevis formiddage k. 9.00-12.00 og eftermiddage kl. 12.00-15.00 i henhold til et tidligere ønske fra FagMED Dagtilbud.

I det omfang der ikke skal tages andre hensyn, er FagMED-møderne placeret umiddelbart efter et HovedMED-møde. Hermed kan næstformanden i FagMED Dagtilbud, der også er medlem af HovedMED, hurtigt give FagMED Dagtilbud en orientering fra HovedMED.

FagMED-mødet i maj er placeret, så FagMED Dagtilbud kan afgive hørings svar til det tekniske budget inden for tidsfristen, uden der skal indkaldes til et ekstraordinært møde. Desuden har FagMED Dagtilbud tidligere ønsket om at undgå møde i december måned pga. personalekrævende juleaktiviteter i dagtilbuddene.

Formandsskabet i FagMED Dagtilbud gerne høre FagMED om der er stemning for fremadrettet at holde en årlig halv temadag i forlængelse af et af de i forvejen planlagte møder, hvor FagMED Dagtilbud får tid til at sætte fokus på et specifikt tema - fx. rekrutteringsudfordringer i Dagtilbud.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED Dagtilbud beslutter, om der fremadrettet skal afholdes en årlig halv temadag i forlængelse af et af de i forvejen planlagte møder og at årshjul for FagMED Dagtilbud i 2023 godkendes.

### **Beslutning**

Årshjul 2023 for FagMED Dagtilbud godkendes.

Der skal fremadrettet afholdes en årlig halv temadag. Første halve temadag skal omhandle rekruttering, kapacitet og trivselsmålingen. Første halve temadag placeres i forbindelse med FagMED-mødet den 13. marts 2023.

### **Bilag**

Årshjul for FagMED 2023

# Punkt 46: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

## Resume

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu og særlige nedslag bliver gennemgået på mødet.

## Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til pædagoguddannelsen i Jelling fra 107 pædagogstuderende i 2021 til 67 pædagogstuderende i 2022.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid. En pædagog arbejder i gennemsnit 33,8 timer pr. uge i Vejle Kommune. Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i bl.a. Børn & Unge (resultatet er i slideform vedhæftet dette dagsordenspunkt).

HR redegørelsen peger også på, at det er kompetenceudvikling der skal sikre fremtidens arbejdskraft og fremhæver Dagtilbuds meritpædagoguddannelse samt løbende lederudviklingsforløb.

HR redegørelsen er overordnet for hele Vejle Kommune og dykker derfor ikke ned i selve dagtilbudsområdet og beskriver mange specifikke data. Sygefravær, arbejdsmiljø samt arbejdsulykker er også specifikke temaer i dette års HR-redegørelse, som beskrives specifikt ift. dagtilbudsområdet i den årlige arbejdsmiljødrøftelse senere i denne dagsorden.

## Beslutning

HR-redegørelsen tages til efterretning.

Forvaltningen har undersøgt personalefordelingen fra 2012 til 2022:

- Andelen af pædagoger er faldet fra 61 pct. til 58 pct.
- Der er ansat 33 pct. mere personale, mens børnetallet er steget med 17 pct.
- Andelen af pædagogmedhjælpere er steget.
- Der er kommet flere unge pædagogmedhjælpere i daginstitutionerne

Forvaltningen har følgende fokus:

- Rekrutteringsudfordringerne opleves forskelligt i daginstitutionerne.
- Der er fokus på at få flere medarbejdere op i tid.
- Den gennemsnitslige ugentlige arbejdstid for pædagoger er lidt højere i Vejle Kommune end på landsplan.
- Forvaltningen vil tage en dialog med FOA og BUPL om ansættelse af andre faggrupper i institutionerne fx. fysio- og ergoterapeuter.
- Forvaltningen undersøger muligheden for at få en pædagog-sporskifteuddannelse til UCL i Jelling.

## Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

# Punkt 47: Status på Arbejdstilsynets besøg i 2022

81.38.00-P35-45-21

## Resume

Denne sag giver en status på Arbejdstilsynets brancherettet indsats på dagtilbudsområdet i 2022

## Sagsfremstilling

Arbejdstilsynet har i 2022 gennemført en særlig tilsynsindsats i udvalgte kommuner med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i daginstitutioner.

Målet er at styrke arbejdsmiljøindsatsen ude på daginstitutionerne.

Arbejdstilsynet har pr. 13. nov. 2022 gennemført 33 tilsyn i 2022.

Der er givet tre strakspåbud og to påbud, som alle er relateret til det fysiske arbejdsmiljø.

Strakspåbud:

1. Risiko for faldulykker når medarbejdere bar mad på bakker fra stueetage til første sal, uden mulighed for at holde ved gelænder
2. Manglende brug af værnemidler ved omhældning og påfyldning af færemærket vaskepulver
3. Manglende støvsuger med afkast til det fri i værksted, hvor der jævnligt saves i træ

Påbud:

1. Manglende kemisk risikovurdering
2. Udledning af for meget damp fra opvaskemaskine.

Alle påbud er efterkommet, og der er fundet gode og holdbare løsninger på problemerne.

Som afslutning på indsatsen vil Arbejdstilsynet deltage i møde med FagMED Dagtilbud. Her vil Arbejdstilsynet give en status på tilsynene og give et indblik i de styrker og udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø som indsatsen har vist. FagMED har på mødet mulighed for at komme i dialog med Arbejdstilsynet om det psykiske arbejdsmiljø og komme med input til indsatser på både institutionsniveau og forvaltningsniveau.

## Dagtilbudschefen indstiller,

- at FagMED med udgangspunkt i dialogen med Arbejdstilsynet kommer med input til det videre strategiske arbejde med arbejdsmiljøet.

## Beslutning

FagMED kunne efter oplæg fra tilsynsførende Nina Lærke Nielsen fra Arbejdstilsynet erfare, at et strategisk blik for faktorer, der øger risikoen langvarigt sygefravær er vigtigt.

Det drejer sig om høje følelsesmæssige krav, stor arbejdsmængde og tidspres samt vold og trusler. En kombination af flere af faktorerne har en eksponentiel risiko for langvarigt sygefravær. Der blev henvist til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes undersøgelse af kombinationseffekter af faktorerne.

Arbejdstilsynets var i forbindelse med besøg i daginstitutionerne imponeret ift. daginstitutionernes arbejdsmiljøarbejde ift.:

- Der er en nær tilgængelighed til ledere.
- Der er hjælp at hente for daginstitutionerne ved arbejdsmiljøkonsulenten i Dagtilbud samt i koncern HR.
- Udvalgte daginstitutioner har i sygefraværprojektet arbejdet på at nedbringe sygefraværet.
- Der opleves generelt en god systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdstilsynets eneste anbefaling er, at der er et arbejdsmiljø-potentiale i at forebygge vold og trusler.

## Punkt 48: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - arbejdsulykker

81.38.00-P35-45-21

### Resume

Denne sag giver en status på anmeldte arbejdsulykker i 2022.

### Sagsfremstilling

Definition på en arbejdsulykke ifølge Arbejdstilsynet:

En arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade.

En arbejdsulykke kan efter arbejdsskadesikringsloven også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har været i højst fem dage.

Det er arbejdsgiver, der anmelder arbejdsulykker.

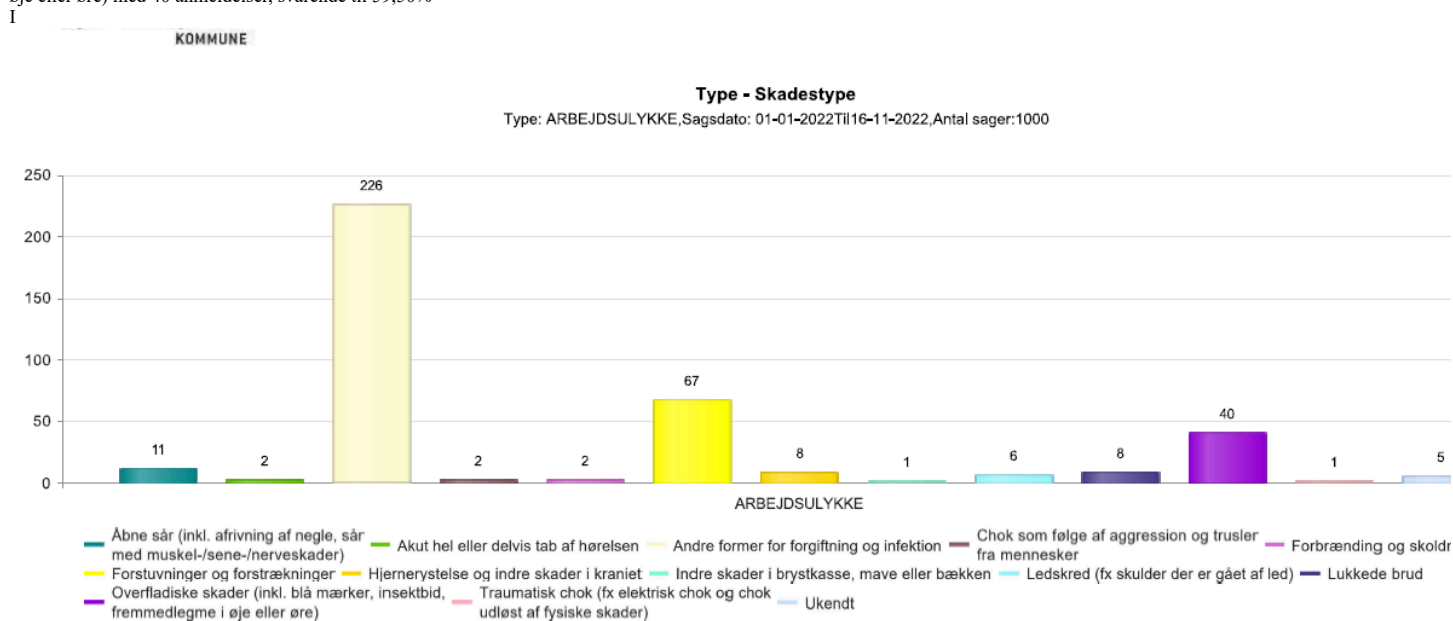
Hvis en medarbejder får en arbejdsskade, som følge af længerevarende påvirkning skal dette anmeldes af egen læge, og betegnes som en erhvervs sygdom.

En rygsygdom, opstået ved et fald, er en ulykke, mens en rygsygdom, opstået ved lang tids arbejde i en forkert arbejdsstilling, er en erhvervs sygdom.

I 2022 er der frem til den 10. nov. anmeldt 380 arbejdsulykker. Dette er både arbejdsulykker med fravær og arbejdsulykker uden fravær.

Det er værd at bemærke, at 226 ulykker er relateret til covid-19 smitte på arbejdspladsen.

Der er særligt to typer af arbejdsulykker, som skiller sig ud, forstuvninger og forstrækninger med 67 anmeldelser og overfladiske skader (inkl. Blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre) med 40 anmeldelser, svarende til 59,50%



I 2020 blev der anmeldt 172 arbejdsulykker og i 2021 var tallet 232. Der er vanskeligt at sammenligne tallene fuldstændig, da der har været forskellige retningslinjer ift. anmeldelsen af arbejdsulykker, som følge af smitte med covid-19.

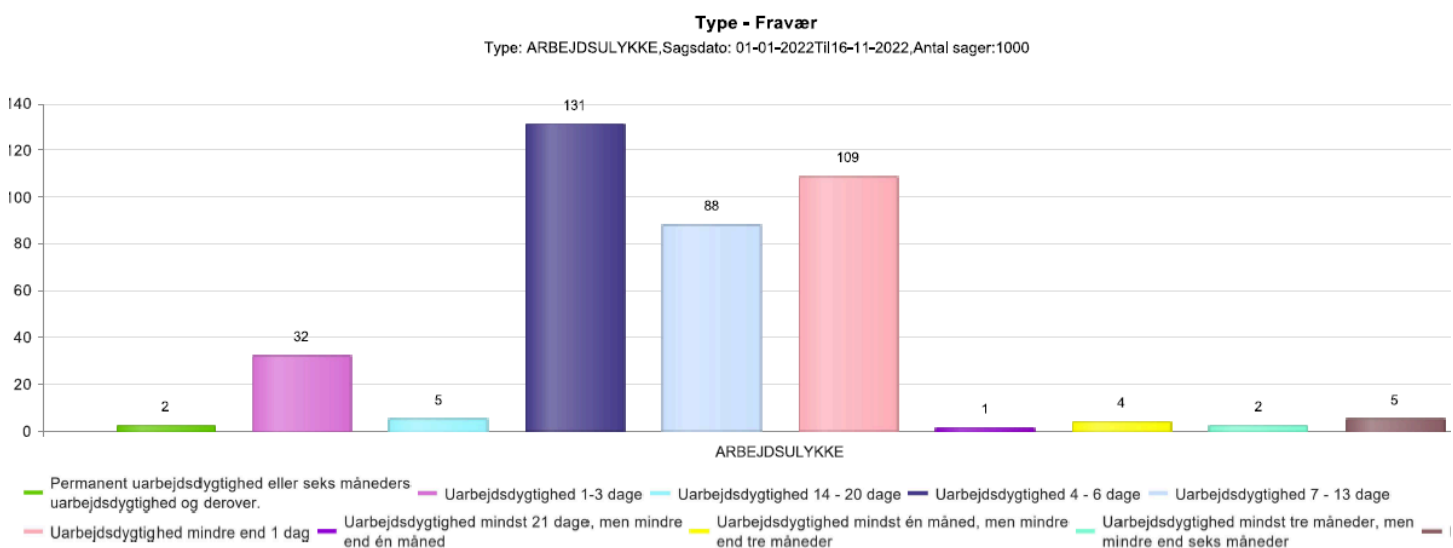
Det er forvaltningens indtryk, at der er et stort fokus på at anmelde arbejdsulykker, det sikrer, at den skadeslidte kan få en eventuel erstatning. Samtidig er anmeldelsen og analysen af ulykken en forudsætning for at dagtilbuddet kan arbejde forebyggende med arbejdsulykker.

Arbejdsulykker med fravær.

Tabellen herunder viser fravær relateret til arbejdsulykker.

Fravær som følge af covid-19 ligger hovedsageligt i fraværstervallerne uarbejdsdygtig 4-6 dage og uarbejdsdygtig 7-13 dage.

I fraværskategorien forstuvninger og forstrækninger har 49 ulykker medført, at medarbejderen var uarbejdsdygtig i mindre end 1 dag. I kategorien overfladiske skader er tallet for anmeldelser med fravær i mindre end 1 dag 37.



### Dagtilbudschefen indstiller,

- At FagMED tager status på arbejdsulykker til efterretning.

- At FagMED drøfter om der er brug for at sætte fokus på analysearbejdet – at trække læring ud af arbejdsulykkerne, så ulykkesrisikoen for lignende ulykker mindskes.

## **Beslutning**

FagMED Dagtilbud tager status på arbejdsulykker til efterretning.

FagMED Dagtilbud drøftede, om der er brug for at sætte fokus på analysearbejdet, konklusionen var følgende:

- Det er vanskeligt at vurdere, om arbejdsulykkerne kunne have været undgået i FagMED - det er en vurdering der bedre kan fortages på den enkelte arbejdsplads.
- Ud fra data kan der ikke ses en stigning i antallet af udadreagerende børn i daginstitutionerne.
- Vi har et beredskab vedr. psykisk førstehjælp ift. udadreagerende børn.
- Der er planlagt et oplæg med Dorte Birkemose om forræelse i arbejdet med mennesker.
- Der er bekymring ift. den enkelte pædagogs belastning i fremtiden pga. rekrutteringsudfordringer. Kan vi gøre noget ift. aflaste for oplæring af nye unge pædagogmedhjælpere - fx. via onboardingvideo med forventningsafstemning?
- Koncern HR arbejder med belastningspsykologi.

# Punkt 49: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - opsamling på interne audits

81.38.00-P35-45-21

## Resume

Denne sag opsamler resultaterne af arbejdsmiljøaudits i Dagtilbud i 2022.

## Sagsfremstilling

I efteråret gennemførte arbejdsmiljøleder Jens Boye Ravn seks arbejdsmiljøaudits i Dagtilbud, heraf tre audits i kommunale dagtilbud og tre audits i selvejende institutioner.

Formålet med audits er:

- Ved stikprøver at få et billede af hvordan arbejdsmiljøarbejdet gribes an lokalt
  - Er der dele af lovgivningen eller retningslinjerne som ikke følges eller er tydelige?
  - Give forvaltningen opmærksomheder på generelle tendenser, som der er brug for at sætte fokus på
  - Undgå blinde pletter ved at bruge en ekstern auditor
- At give sparring, råd og vejledning til de arbejdspladser, som deltager i et audit besøg

Opsamling af resultater:

Stærke sider, her lever arbejdsmiljøarbejdet mere end op til arbejdsmiljøloven:

- Dygtige lokale arbejdsmiljøgrupper
- Fokus på ergonomi – indkøb af hjælpemidler, fx påklædningspodier, brug af vanebryderen
- Gennemførelse af psykisk APV – tilpasset lokale forhold og behov
- Leder skærmer medarbejdere, når forældresamarbejdet og forældrenes adfærd presser medarbejderens trivsel
- Systematisk arbejdsmiljøarbejde, årshjul, rundringer og sammenhæng med MED

Afvielser gives, når arbejdsmiljøarbejdet ikke lever op til arbejdsmiljøloven:

- Manglende kemisk risikovurdering
- Manglende lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse
- Manglende afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Mangelfulde APV-handleplaner
- APV for gravide skal dokumenteres skriftligt

Forbedringsforslag er områder, hvor arbejdsmiljøarbejdet kan blive en tand bedre. Arbejdsmiljøgruppen vurderer om forslaget kan anvendes hos dem:

- Systematisk registrering af nærved-ulykker og udlede læring heraf
- Analyse af arbejdsulykker
- Systematiske exit-samtaler kan give værdifuld viden om hvorfor medarbejderen har valgt at søge nyt arbejde.
- Skriftlig evaluering af brandøvelser
- Tydeliggør APV-processer

De auditerede dagtilbud har fået en skriftlig rapport. Forvaltningen følger op afvigelseerne.

## Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED dagtilbud tager opsamlingen på audits til efterretning og

at FagMED dagtilbud drøfter om afvigelseerne giver anledning til konkrete tiltag

## Beslutning

FagMED Dagtilbud tager opsamlingen på audits til efterretning.

FagMED Dagtilbud vurderer, at afvigelseerne er i god tråd med, at Dorte Birkemose kommer og holder et oplæg for hele organisationen om forråelse i arbejdet med mennesker.

## **Punkt 50: Sygefravær**

81.38.00-P35-45-21

### **Resume**

Denne sag præsenterer Dagtilbuds sygefravær.

### **Sagsfremstilling**

Sygefraværstatistikken i Dagtilbud opdeles i korttidsfravær, langtidsfravær samt totalt fravær.

Kortidssygefravær er en fraværperiode på under 30 sammenhængende dage.

Statistikkerne er vedlagt som bilag.

Statistikken viser at, at det gennemsnitlige korttidssygefravær ligger på 8,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder i dagtilbud inden for de sidste 12 måneder. Det samlede sygefravær i gennemsnit pr. medarbejder ligger på 14,9 dage.

Forvaltningen vil følge sygefraværet løbende, og bruge erfaringerne fra sygefraværprojektet til at igangsætte indsatser lokalt.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen tages til efterretning.

Der er behov for at undersøge muligheden er at udsende bedre sygefraværstatistik til dagtilbuddene, der er mere detaljeret og overskuelige (fx. med referencer til alder og faggruppe)

Der blev på mødet fremsat flere hypoteser om ændringer i adfærd ift. sygefravær ifbm. corona:

- Der er mange infektionsygedomme i omløb.
- Medarbejdere melder sig oftere syge med mindre coronalignende symptomer.
- Det er vigtigt at få en god snak om, hvornår man er uarbejdsdygtig - og hvornår man kan komme på arbejde på den enkelte arbejdsplads.

### **Bilag**

Sygefraværsoversigt - Dagtilbud. November 2022

# Punkt 51: Trivselsmåling på dagtilbudsområdet

28.06.00-P05-1-22

## Resume

FagMED drøfter forslag til kommende trivselsmåling

## Sagsfremstilling

FagMED har på sidste møde drøftet ønske og behov for en trivselsmåling, da perioden mellem de fælleskommunale målinger opleves for lang. Her tilkendegav FagMED opbakning til en måling i starten af 2023.

Forvaltningen foreslår på den baggrund, at der gennemføres en måling omkring uge 3 og 4 med udgangspunkt i følgende:

- Målingen omfatter alt personale
- Der laves en spørgeskema for personalet i daginstitutionerne og et tilsvarende for dagplejen
- Spørgeskemaet omfatter ca. 15 spørgsmål med svarkategorier og et eller flere åbne spørgsmål
- Nogle spørgsmål er gentagelser fra den fælleskommunale måling, mens andre er målrettet dagtilbudsområdet
- De målrettede spørgsmål tager udgangspunkt i det aktuelle fokus på faglig stolthed, bæredygtige fællesskaber og forventninger til medarbejdere
- Der laves en rapport til den enkelte institution/hele dagplejen og en fælles for dagtilbud.
- I de fælles rapporter laves delrapporter for institutionsledere, øvrige ledere, pædagoger, pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere, køkkenansatte, kontoransatte, teknisk personale og øvrige.
- Alle dagtilbud skal efterfølgende behandle rapporten på et MEDmøde og indarbejde den i en handleplan - evt. en eksisterende.
- Forvaltningen følger op på de institutioner, hvor målingen giver anledning til bekymring for arbejdsmiljøet

På mødet vil et forslag til spørgsmål blive præsenteret og drøftet.

## Dagtilbudschefen indstiller,

at indholdet af trivselsmålingen drøftes og

at FagMED drøfter, hvordan trivselsmålingen kan kvalificere udvalgets eget arbejde i 2023

## Beslutning

Indholdet af trivselsmålingen drøftet.

FagMED Dagtilbud ønsker at tage stilling til kvalificering af udvalgets eget arbejde, når resultaterne er kendte.

Formanden for FagMED Dagtilbud præsenterede vedhæftede slides

## Bilag

Arbejdsmiljømåling 2023

## **Punkt 52: Eventuelt**

81.38.00-P35-45-21

**Dagtilbudshjelpere indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.