

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 15-05-2020

Mødedato Fredag d. 15. maj 2020 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Bordet rundt.....	6
Budget 2021.....	8
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED.....	16
Anonymisering af medarbejdere v. Marianne Baagø.....	17
Orientering om sygefraværstatistik.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 19: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-52-20

Resume

Mødet afholdes som online møde via teams. Link til mødet ligger i den oprindelige mødeindkaldelse i outlook. Tina J. B. Lindegaard er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Velkommen til Tina Thorndahl fra TCBU, som netop er valgt som ny AMR til FagMED.

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 11:
at dagsorden godkendes

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 11:

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Punkt 20: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 12:
at referat fra sidste møde godkendes

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 12:

Beslutning

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer.

Punkt 21: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 13:
at orienteringen tages til efterretning

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 13:

Beslutning

Hjemsendelsesperioden der nu har varet i 9 uger. Døgnområdet har været i fuld drift hele tiden. Resten har arbejdet hjemmefra og løst deres opgaver derfra og er nu på vej tilbage i flere faser. Myndighed har i hele perioden arbejdet hjemmefra og der har været en turnus af medarbejdere og ledere der har været i Skolegade. Denne turnus er løbende blevet udvidet. Online møder har givet læring med, som kan bruges fremover. Opgaver er blevet prioriteret, det har været udfordrende for dem med børn hjemme der skulle hjemmeskoles og passes samtidig med at arbejdet skulle passes. Men tak for al kreativitet og det store arbejde alle har lagt i det. Der vil være en opmærksom på, at nogle møder fremover kan afholdes online, noget kan optimeres og gøres smartere.

Punkt 22: Bordet rundt

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 14:
at

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 14:

Beslutning

Sundhedsplejen:

Været i gang fra start, været ude og besøge spædbørn på hjemmebesøg under hele corona krisen. Sundhedsplejen er en afdeling der er rigtig godt gearret i forhold til hygiejne og de nye retningslinjer. Fra 13. marts har sundhedsplejersker arbejdet hjemmefra og kørt på besøg hjemmefra dem selv. Kun været på kontoret når der skulle hentes værnemidler som sprit, handsker osv. I starten var der en vagtordning, mest i forhold til akutte tilsyn. Reducerede det, så det kunne løses med at sundhedsplejersker kunne køre ud hjemmefra til det også. Der har været en leder til stede på kontoret hele tiden. Skolearbejde genoptages snart, genåbningsplan fra 13. maj, hvor de skal være på skolerne igen. Nu får de travlt de sidste 4 uger på skolerne inden sommerferien. Ulla har mailet til skolelederne i går, så indskolingsbørnene og udskolingsbørnene prioriteres. Alle kan ikke nås i dette skoleår ud fra det årshjul der ellers normalt følges. Der er lagt op til at de børn der af den ene eller anden grund er nødvendige at tilse, bliver det selvfølgelig.

Ung sårbar gruppe, unge-mødregruppe, ung-sex klinik åbner også op igen. Fødselsdeprimerede grupper åbner også.

Brugt meget tid på telefonopkald, familier har ikke været i mødregruppe og set familien og andre som de plejer, så sundhedsplejerskerne er blevet brugt mere til sparring end normalt.

Virtuelle møder med familierne har fungeret rigtig godt.

TCBU:

Hjemsendt fra start og er det stadig. Holdt mange virtuelle møder og fået øjnene op for, at det har fungeret rigtig godt.

Oplevet øget kontakt fra forældre og øget tilgang af henvendelser fra forældre og dem omkring børnene.

Forsøgt at lave virtuel undervisning til de børn der ikke har kunnet modtage normal undervisning. Fokuserer meget på at få det gode ud af den særlige situation vi er i. Arbejdsmiljøet har været noget arbejds miljøgruppen har været opmærksom på. Fokus på, at der ikke er nogen der er hjemsendt som mistrives. Forsøgt at sikre at alle medarbejdere har haft kontakt med kollegaer. Lært rigtig meget om, at der kan være møder der holdes bedre og smartere virtuelt. Udarbejdet oversigt over hvilke hygiejne hensyn man bør tage når man er ude, det giver tryghed hos medarbejderne, at der er et skriv/retningslinje de kan følge når de er ude.

Marianne Baagø:

Familieafdelingen havde meget fokus på trivsel inden hjemsendelsen, havde været rundt i alle teams og set på tiltag der havde haft god effekt. Sideløbende arbejde med nyeste APV. Nysgerrige på hvad der er af gode erfaringer her under corona, hvad der kan arbejdes videre med, både i forhold til borgere og medarbejdere. Obs på møder der med fordel kan afholdes online. Det kan være praktisk at man ikke altid behøver at køre ud til borgere. Særligt de borgere der har det anstrengt i forhold til myndighed, der kan være gode fordele.

Marianne Møller:

Alle er hjemsendt. Skulle have haft MED møde, hvor punkter skulle drøftes. Det har de ikke haft. Personalekonsulenter har været til stede og har afholdt møder i Skolegade, når der har været møder med medarbejdere og de faglige organisationer.

Har en chef som er meget optaget af corona-tiden og bruger meget tid på dette.

Daglig drift fungerer stort set som det plejer, selvom de er hjemsendt.

Iris:

Bifrost har kørt normalt i hele perioden. Der har været forældre der har holdt børn hjemme for at undgå smitte. Det har gjort at nogle medarbejdere har afholdt ferie og afspadsring, da der har været færre børn.

Stort fokus fra ledernes side, at de medarbejdere der er tilknyttet Bifrost har været klædt ordentligt på, til at arbejde i en tid, hvor nogle har været nervøse for smitte.

Sygefravær faldet til under det halve. Det er tankevækkende og det skal der kikkes mere på.

Er blevet Iso leverandør, skulderklap ift. faglighed. Stort fokus på sundhedsfaglige instrukser og påbud fra styrelsen for patientsikkerhed. Corona har frigivet medarbejdere der har kunnet se på det og arbejde mere med det i dybden. Pavillion godkendt, så nyt projekt kan starte. AMR skulle have været på kursus ift. at læse sygefraværet bedre og kikke på arbejdsmiljø, dette kursus er udsat pga. corona.

Punkt 23: Budget 2021

00.30.00-S00-4-20

Resume

Børne- og Familieudvalget skal inden sommer godkende et teknisk budget 2021. Forvaltningens forslag til teknisk budget udgør ca. 1.9 mia. kr. og flugter med den udmeldte ramme fra Økonomiudvalget. Rammen tager udgangspunkt i vedtaget budget 2020 korrigeret for politiske beslutninger. En række forhold presser økonomien på børne- og ungeområdet.

Sagsfremstilling

Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer skal godkendes af de enkelte fagudvalg inden for en ramme, som Økonomiudvalget melder ud.

Spor 2 indeholder et oplæg til ”budget i balance” og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne, som typisk gennemføres i september.

Børne- og Familieudvalgets budget 2021 presses af følgende forhold:

- Bevillingsbortfald: I budgetforliget for 2019 blev der i to år tilført 10 mio. kr. til familieområdet og 8 mio. kr. til demografi. Begge bevillinger falder bort fra og med 2021.
- Demografi: I perioden 2021-2024 viser befolkningsprognosen en stigning i antal 0-5 årige på 399 børn. Omvendt er der på skoleområdet i samme periode et forventet fald på 172 børn i aldersgruppen 6-16 år. Samlet set udgør den demografisk betingede merudgift i 2021 ca. 6 mio. kr. Hertil kommer bevillingsbortfald på de allerede nævnte 8 mio. kr.
- Familieområdet: Den økonomiske ubalance på familieområdet er fortsat ikke løst. Regnskab 2019 viste et underskud på 23 mio. kr. Familieområdet oplever fortsat vækst i sagstal. Alle initiativer fra handleplan 2019 er iværksat. Men økonomien er ikke i mål. Forvaltningen vurderer, at der er en varig budgetudfordring på ca. 15 mio. kr. Hertil kommer bevillingsbortfald på de allerede nævnte 10 mio. kr.
- Øvrige: (1) Udvidelse af bygningsmassen medfører afledt drift (vand, varme, el mv.) på ca. 1 mio. kr. i 2021. (2) Sprogcentret har oplevet massivt fald i behovet for sprogkurser og derfor forladt en af deres bygninger (Klostergade). Det har efterladt et huslejeproblem på ca. 1,5 mio. kr. årligt.

Forvaltningen vil om nødvendigt efter budgetforhandlingerne rejse forslag til at imødegå varige budgetoverskridelser og skabe balance i økonomien. En omstilling i økonomien vil få konsekvenser for budget 2021.

Forvaltningen har udarbejdet et teknisk budgetforslag på serviceområdet, som er afstemt med den ramme, som er udmeldt fra Økonomiudvalget. Den tekniske budgetramme på service udgør i 2021 1.973.537.000 kr. Rammen tager udgangspunkt i vedtaget budget 2020 korrigeret for politiske beslutninger.

Udviklingen i budgetterne fra 2021 til 2021 samt fordelingen af det tekniske budgetforslag på hovedområder fremgår af nedenstående tabel.

Serviceudgifter (1.000 kr.)	Budget 2020	Budget 2021	Difference
Uddannelse og Læring	1.181.533	1.187.917	6.384
Dagtilbud	502.444	519.298	16.854
Familie- og Forebyggelse	296.126	283.126	-13.000
Fælles rammer	12.407	-16.804	-29.211
I alt	1.992.510	1.973.537	-18.973

Som det ses er den samlede ramme reduceret med ca. 19 mio. kr. Afvigelserne på de enkelte områder skyldes primært følgende forhold:

- Uddannelse og Læring: Udvidelsen på ca. 6 mio. kr. er sammensat af flere modsatrettede bevægelser. Der er på den ene side tilført nye 14 mio. kr. til specialområdet fra budgetforlig 2020. På den anden side er der fjernet ca. 5 mio. kr. som følgende af faldende demografi. Herudover er diverse varige konsekvenser indlagt som følge af beslutninger i forbindelse med håndtering af budgetudfordringer til budget 2020.
- Dagtilbud: Udvidelsen på knap 17 mio. kr. skyldes primært ny demografi samt tilførsel af 6 mio. kr. til specialområdet fra budgetforlig 2020.
- Familie- og Forebyggelse: Reduktionen på 13 mio. kr. skyldes bevillingsbortfald på 10 mio. kr. samt omlægning af ressourcer fra TCBU til Dagtilbud i forbindelse med budget 2020.
- Fælles rammer: Reduktionen på 29 mio. kr. skyldes primært udmøntning af 20 mio. kr. til specialområdet, bevillingsbortfald på demografi og finansiering af ny demografi til fagområderne.

Det tekniske budgetforslag omfatter også udvalgets overførselsudgifter. Budgettet viderefører de kendte økonomiske rammer fra 2020 uændret, og det tekniske budget 2021 fordeler sig på hovedområder på følgende måde:

Overførselsudgifter (1.000 kr.)	Budget 2020	Budget 2021	Difference
Sprogcenteret	-1.782	-1.782	0
Kontante ydelser mv.	11.801	11.801	0
I alt	10.019	10.019	

Høring

Alle LokalMED har haft lejlighed til - hvis de ønsker det - at udtale sig om budgetlægningen for 2021. Indkomne høringssvar fra LokalMED er vedlagt sagen.

FagMED skal jf. MED-reglerne og budgetstrategien afgive høringssvar til det tekniske budgetforslag

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED afgiver høringssvar til teknisk budget 2021

Beslutning

Vejle får del i udligningsmio. Vejle får 175-180 mio. 90 mio. første år.

Bevillingsbortfald:

Familieområdet fik 10 mio. i 2019 og 2020, dette falder væk efter 2020.

Bevilling vedr. demografi fik vi 8 mio. i 2019 og 2020. Disse bortfalder også.

Demografi: Vejle kommune er en vækst kommune. Fra 2021-2035 er der en stigning på alle aldersgrupper fra 0-16 år.

I 2021 mangler der 14 mio – i 2025 stiger det til 38 mio., alene til demografi.

Ulla, måske var det tid til at lave en ny aftale omkring demografi, så den passer til den virkelighed der er nu.

Familieområdet, Handleplan arbejdes der med. Vedtaget i juni 2019.

Målet var at reducere anbringelser og kun have en forebyggende foranstaltning pr. barn og et skærpet fokus på sagsflow.

Planen er gennemført, men økonomien er ikke nået.

Anbringelser er lige p.t. på 289.

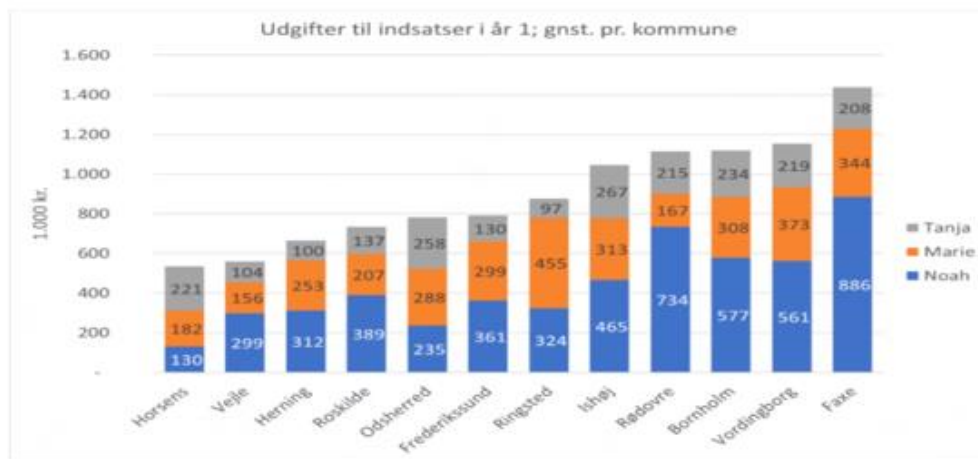
Underretninger lå i 2014 på 900, i 2015 på 1416 og i 2019 var tallet 2410.

Gns. udgift pr. barn driftes på et lavt omkostningsniveau. Vejle ligger både under landsgennemsnittet og kommuner i region syd. Vejle kommune bruger i gennemsnit 8.204 kr. (0-22 årige).

Familieområdet:

Nedenstående er fiktive sager. Hvordan ser man fagligt på disse sager i de forskellige kommuner. 10 rådgivere har set på samme 3 sager i alle kommuner.

Vejle ligger blandt de kommuner der bruger færrest penge.



Som det ser ud nu kommer vi ud af 2020 med stort set samme underskud som i 2019, ca. 20-23 mio. på familieområdet. Øvrige:

Udvidelser på eksisterende institutioner og ny daginstitution.

Drift fra kapacitetsudvidelser giver et minus på 1,0 mio.

Klostergade (sprogcentret) giver et minus på 1,5 mio. i huslejetab.

Forslag om salg, da sprogcentret ikke bruger det længere, så det står tomt.

Samlet overblik:

Sammenfatning



Udfordringer BFU	2021	2022	2023	2024
Bevillingsbortfald gl. demografi	8	8	8	8
Ny demografi fra 2021	6	10	17	23
Bevillingsbortfald familieområdet	10	10	10	10
Fortsat ubalance familieområdet	15	15	15	15
Sprogcenter/Klostergade	1,5	1,5	1,5	1,5
Afledt drift til nybyggeri	1	1	1	1
I alt	41,5	45,5	52,5	58,5

Vigtigt at illustrationer omkring demografi og udgifter pr. barn, fremlægges for politikkerne.

Ulla spørger ind til hvornår man skal melde ind, hvis man har projekter man ønsker finansiering til. Her tænker hun på integrationsprojektet. Ulla sende udkast til Anette og Kristian.

Forslag til punkter i høringssvar:

Ulla: Demografi, på tide der bliver taget en ny beslutning og lavet en ny aftale omkring demografien.

Konstatere at der er massivt behov for at diskutere økonomi på Børn og Ungeområdet.

Marianne M.: Kikke på demografi på familieområdet. Tilslutte at det bringes op.

Marianne B.: Fokus på stadig stigende antal underretninger.

Birgit: Er med i hotline i forhold til dagtilbud og skoler, der har været mange der skulle bruge flere ressourcer og på sigt er det et område man skal have ekstra fokus på og udgifter til.

Kristian: Virkeligheden er den at der er hyret 25 personer ind til at rengøre institutioner og legetøj, 10 største skoler har egen rengøringshjælp. 2 mio. pr. måned ekstra til rengøring. Regeringen kommer måske til at kompensere kommunerne for den ekstra rengøring og udgift hertil. Men det vides endnu ikke.

Fra næste uge nedjusteres det fra 2 gange om dagen til en.

Ulla: Nye retningslinjer i sundhedsplejen omkring rengøring og at alle sundhedsplejersker bruger forklæde og handsker ved hjemmebesøg, dette giver også sundhedsplejen en ekstra udgift fremover.

Rosa Lis: Vigtigt at Sundhedsplejen tænkes ind, når nye institutioner og skoler planlægges og opstartes. Teknisk

forvaltning er blevet opmærksomme på, at de skal tage Børn og Ungeforvaltningen med i planlægning, når store boligområder planlægges og udstykes.

Anette: Forventning om at de foranstaltninger vi har i gang vil tage længere tid og at der vil komme nye børn/sager til.

Birgit: Sundhedsplejen kan inddrages og bruges som sparring til daginstitutionerne ift. Hygiejne. Også ift. nybygning og renovation af daginstitutioner.

Fremadrettet tænke det ind, så retningslinjer overholdes og der gøres det der giver bedst mening.

Bilag

Høringssvar fra BFC og Familie- og Handicapafdelingen

Punkt 24: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:
at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.
at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.
at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress,

mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, at arbejdsmiljøberetningen drøftes 15. maj 2020, pkt. 15:

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 15:

Beslutning

Alle har læst den og der er fokus på arbejdsmiljøulykker med fravær mere end 3 uger, også fokus på vold og trusler. Fokus på nye ansatte, gået i gang på døgn og socialrådgiver delen. Fokus hvordan der kan støttes ekstra op om det. Der skal arbejdes med arbejdsmiljø i SafetyNet.

Ny delpolitik om vold og trusler og krænkende handlinger. Disse har været på FagMED møde tidligere.

Forebyggelse af sygefravær. Sygefraværet er noget der er fokus på og som vi arbejder med hele tiden. Der ses ændringer de fleste steder i sygefraværet her under corona krisen, det skal tages med og kikkedes videre på, også efter corona.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 25: Kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Følgende mail blev sendt ud til alle LokalMED under FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben:

På sidste møde i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben d. 24. januar 2020 var der et punkt på dagsordenen vedr. HR-redegørelsen 2019.

Der er 4 punkter i HR-redegørelsen FagMED gerne vil have I drøfter i jeres LokalMED.

Nemlig følgende:

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?

FagMED vil gerne have et høringssvar fra jer på ovenstående 4 punkter, hvor I bidrager med forslag, holdninger og meninger til et fælles udgangspunkt for, hvordan man kan arbejde med det og hvor man kan blive inspireret af hinanden.

Deadline for høringssvar til FagMED er d. 1. maj 2020 via mail til janfh@vejle.dk.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at indkomne kommentarer fra LokalMED drøftes og det videre arbejde med HR-redegørelsen besluttet.

Beslutning

Da der kun er modtaget 3 kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED, sendes der mail ud på ny til dem der mangler at svare.

Punktet flyttes til næste møde og giver dem der ikke har svaret mulighed for at svare.

Jannie sender ny mail ud til dem der ikke har svaret, med ny deadline.

Bilag

Kommentarer til HR-redegørelse

Kommentarer til HR redegørelse fra BFC

Kommentarer til HR-redegørelsen fra Familieplejen

Punkt 26: Anonymisering af medarbejdere v. Marianne Baagø

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

På sidste FagMED møde i Januar blev der under punktet eventuelt, kort drøftet muligheden for anonymisering af medarbejdere.

Marianne Baagø fra Familie- og Handicapafdelingen har undersøgt muligheden hos en personalejuridisk konsulent ved HR og har fået følgende tilbagemelding:

Der er ikke truffet nogen overordnede beslutninger i denne retning.
Der er altså ikke noget vi kan læne os op ad.

Hvis det alene drejer sig om navneskilte – som ved politi og på sygehuset, så kan det umiddelbart godt være noget FagMed kan drøfte og beslutte.

Hvis det drejer sig om navn-anonymisering i videre omfang, f.eks. mails/brev mv., så er det lidt en anden snak. Så anbefales det, at punktet skal i HovedMED og måske også til politisk beslutning – og spørgsmålet er, om det overhovedet kan lade sig gøre. F.eks. at der ikke er et navn på en myndighedsbeslutning. Det skal undersøges nærmere inden der sættes gang i yderligere.

Men alt i alt vil det være noget, der kræver en lidt større undersøgelse i forhold til det hvad der er lovligt/ ikke-lovligt og hvad der kan få opbakning i HovedMED og evt. i Byrådet.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at der tages beslutning om FagMED ønsker, at gå videre med punktet

Beslutning

Marianne fortæller kort at hun har undersøgt lidt rundt i forskellige afdelinger.

Marianne Møller, hvor stort er problemet? Skal det undersøges først inden det sendes videre?

Anette, muligt at drøfte det med Jurist Rune Just om det rent juridisk er en mulighed. Kunne man gå tilbage til myndighed og undersøge hvor stort problemet er?

Ulla, har været undersøgt tidligere med jurist. Man skal være klar til at stå ved det man har sagt eller den beslutning der er taget når man er ”frontperson”.

Tina, vigtigt man selv sørger for at tage sine forholdsregler, bla. ved at have hemmelig adresse. Meget upersonligt at være anonym på en afgørelse.

Anette: Vigtigt at der tages de nødvendige forholdsregler både mht. adresse og sociale medier.

Vigtigt at der i afdelingerne, hvor det kan være en udfordring tales om det.

Skabe dialog i myndighed om at det er et vilkår i arbejdet, men at der er opmærksomhed på at forholdsregler tages.

Marianne Baagø undersøger hvor stor en udfordring det er, specielt i myndighed og drøfter udfordringen med jurist Rune Just.

Punktet kommer på næste FagMED møde d. 28. august, hvor Marianne Baagø vil fremlægge Runes synspunkter og myndigheds svar på, hvor stort en udfordring det er.

Punkt 27: Orientering om sygefraværstatistik

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 17:
at sygefraværstatistikken gennemgås

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 17:

Beslutning

Sygefraværstatistik gennemgået. Sygefraværet for de sidste 2 måneder ligger meget lavere, når der sammenlignes med 2018 og 2019.

Bilag

fagmed sygefravær maj 2020

Sygefravær maj 2020

Punkt 28: Eventuelt

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 15. maj 2020, pkt. 18:
at

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 15. maj 2020, pkt. 18:

Beslutning

Intet til eventuelt.