

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 29-01-2016

Mødedato Fredag d. 29. januar 2016 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøskader (1 time).....	4
Godkendelse af referat (5 min.).....	6
Orientering fra formanden (10 min.).....	7
Orientering fra næstformanden (5 min.).....	8
Bordet rundt (30 min.).....	9
Suppleanter i FagMED.....	11
Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet.....	12
Orientering om sygefraværstatistik (5 min.).....	13
Valg af ordstyrer til næste møde (5 min.).....	14
Eventuelt (5 min.).....	15

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Resume

Tina J. B. Lindegaard er ordstyrer, som aftalt på sidste møde.

Beslutning

Tina har meldt afbud, så der skal vælges en ny ordstyrer.
Mikael er ordstyrer.

Punkt 2: Forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøskader (1 time)

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

Fårupgaard Ungecenter er blevet kendt i kommunen for deres arbejde med forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøskader. Metoden er ved at blive udbredt til andre afdelinger.

Ole Graversen, forstander på Fårupgård kommer sammen med en MED-repræsentant og holder en times oplæg om deres erfaringer.

Fårupgård havde sidste år besøg af et firma, Mate, som skulle afdække, hvorfor der på trods af målgruppens tyngde er et godt arbejdsmiljø på Fårupgård.

Mate afdækkede hvilke områder, Fårupgård greb tingene anderledes an.

Billede af Oles plancher er vedhæftet. Alt organisatorisk og fagligt kan tales ind i denne ramme.

- Der er fokus på kerneydelsen.
- Der er tydelige fora, som man ved, man kan gå til, når der er ”bøvl”.
- Den enkelte reflekterer over, hvad man vælger at bære med ind på arbejdspladsen, og hvordan de sætter det i spil på arbejdspladsen. De ser hinanden, spørger til hinanden, har fokus på, hvordan de løfter opgaven sammen i dag.
- Der er tydelig ledelse med et tydeligt ledelsesgrundlag, og en ledelse man tør gå til.

For 7 år siden havde de problemer, lav søgning osv. De valgte at være en værdistyrede organisation med en systemisk struktur (anerkendelse). Medarbejderne var meget involverede i arbejdet med værdierne, og alle har forpligtet sig til at følge procedureerne.

- De har meget fokus på den professionelle relation, som man går bevidst ind og ud ad. Det giver meget klare kontekster.
- De er tydelige på, hvad man drøfter i hvilke fora, herunder i supervision, på MED-møder og personalemøder.
- De vægter genkendelighed i rammer, indhold, adfærd. Deres skema, med såvel børn som voksnes opgaver, hænger på væggen og udgør en grundstruktur, som gør at børnene har genkendelighed og tryghed, og de voksne kan koncentrere sig om deres faglige opgave.
- Værdierne leves i praksis.
- De ”organisatoriske trædesten” er kendt og anvendt af alle. Alle kender de grundlæggende krav og hvor man finder den viden, man har brug for.
 - Behandlermanualen beskriver alt fra indskrivning til udskrivning.
 - IB- mapperne (Introduktion til Beredskab) beskriver alt ift. personalet. Det gode psykiske arbejdsmiljø starter allerede med den gode, tydelige velkomst.
 - Ledelsesgrundlaget beskriver ledelsens opgaver.
- Det er vigtigt, at personalet lærer at håndtere presset og konflikterne.
 - De har mindsket antallet af magtanvendelser fra over 100 til 18 sidste år.
 - Der er uddannelse og træning ift. konflikter, magtanvendelse med mindst mulig indgriben, kendskab til lovgivningen, robusthedsstræning.
 - Personalet ved, hvad de gør i farlige situationer, hvem de skal kontakte, og ved at de får hjælp straks.
- Der er tydelig fokus på bundlinien.
- Der arbejdes fokuseret med trivselsmålingerne hvert andet år.
- Der er fokus på sygefravær. Det er vigtigt at åbne op for dialogen: Hvorfor kommer du ikke på job? Er de bange for at komme på job. Kollegerne har brug for at vide, hvem de kan regne med.
- Der er fokus på fagligheden. Der er tydelighed ift. fx hvad er et godt dagbogsnotat, en god rapport. Det prioriteres, at der er gode systemer at registrere i.
- Hver enkelt har fokus på, ”Hvad kan jeg gøre i dag for at bidrage til det gode arbejdsmiljø?”
- De laver rullende APV, og skriver det straks ind, når der er noget med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og reagerer på det hurtigt.
- Det er vigtigt at have god kontakt til sine medarbejdere/sin leder.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 3: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

Tina J. B. Lindegaard fra TCBU har følgende rettelse til "Bordet Rundt":

"Stillingen har ikke været ledig siden foråret, der har været en sygemelding. Og stillingen er opslået og vil blive besat i det nye år."

Beslutning

Der var ikke yderligere kommentarer til referatet.

Punkt 4: Orientering fra formanden (10 min.)

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

Inkl. præsentationsrunde, da Anders Nielsen deltager for første gang.

Beslutning

- Der har været arbejdet med at udvikle en vifte af §11 tilbud. Pt. udvikles der et §11 gruppetilbud i TCBU regi for børn og unge med angst (a' la' Cool Kids og Chilled). På sigt kommer der måske også et individuelt tilbud.
- Pr. 1/1 2016 er Familieplejen samlet i en selvstændig enhed med Heidi Dinesen som afdelingsleder og Malene Fredsted som pædagogisk konsulent. Der arbejdes på at finde lokaler tæt på Skolegade, bl.a. for at sikre fokus på netværkspleje i et tæt samarbejde med Familie- og Handicapafdelingen.
- Mikael er ved at udarbejde den strategi, som afløser Faglig Omstilling 2.0. Der vil især være fokus på, hvordan vi fagligt understøtter børn og unge, så vi sikrer at de får en uddannelse.

Punkt 5: Orientering fra næstformanden (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Beslutning

Der har været følgende informationer fra HovedMED:

- Der er TR-dag d. 9. marts
- Der er Arbejdsmiljø-konference d. 26. oktober
- Vejles MEDaftale er færdig, og trådte i kraft 1/1 2016.
- Næste trivselsmåling kommer i januar 2018.
- Vejledning om krænkelser er blevet udarbejdet, og kan evt drøftes på LokalMED. Den ligger pt på forsiden af intra.
- Reminder om, at alle i MED-udvalg skal på MED grunduddannelsen.

Punkt 6: Bordet rundt (30 min.)

81.38.00-P35-7-16

Beslutning

Sundhedsplejen v. Ulla, Kirsten Taps, Birgit Hansen.

- 1. januar blev indsatsen over for flygtninge-indvandrere udbredt på samtlige sundhedsplejersker pga. den store tilgang, og borgernes spredte geografiske placering. Der er igangsat en proces, for at få klædt dem på til opgaven, inkl. en kompetencedag i marts.
- Lokalerne forskønnes i uge 6 og 7. Det har længe været et ønske.
- 4 Medarbejdere bliver NBO – Newborn Behaviour Observation – certificeret, til at støtte de tidlige relationer.

BFC v. Clemen

- I sommers startede to nye teamledere, og der blev en ny organisering. Det er nu ved at være på plads.
- Der mangler arbejdspladser løbende pga. mange medarbejdere.
- Trivselsmålingen er i top, men der er stadig en del sygefravær. De har derfor besluttet, at lave deres egen psykiske APV for at afdække, om der er noget, de ikke får øje på i Trivselsmålingen.

Fårupgård v. Anders Christensen

- De er optaget af medarbejdertrivsel
- Hvordan får man anbragte børns skoledag til at ligne en almindelig skoledag. Hvordan kan man fastholde og fange dem?

Bifrost v. Iris og Lars

- Det går godt økonomisk
- De har netop gennemgået APU. Fokuspunkterne er endnu ikke udvalgt. Der bliver lavet en temadag i april.
- Der er fokus på faglig supervision.
- Der er et meget lavt sygefravær og høj trivsel.
- Kilden har købt IPADS til alle børn, og indgår i et samarbejde med Velfærd og en institution i Sønderjylland, om hvordan de kan øge fagligheden og give børnene et andet indhold vha. teknologien. Det er desuden et redskab til kommunikation mellem personalerne og mellem personale og børn.

TCBU v. Tina Thorndal

- Den nye distriktsleder / faglige leder af psykologerne startede 1. januar.
- De har fået en udvidelse med yderligere 3 socialfaglige rådgivere ("SFR"). Til gengæld skal alle offentlige skoler og daginstitutioner fremover dækkes. De nuværende SFR dækker 46% af kommunen. Det forventes at træde i kraft 1. august.
- Psykologerne er inspireret af en ny faglig metode fra Varde: NUSSA: Neuroaffektiv Udviklingspsykologisk Strukturert Social Aktivitet. Det falder godt i tråd med udfordringerne med det øgede antal flygtninge, og arbejdet med at sikre deres sociale og følelsesmæssige udvikling. Metoden ruste dem bl.a. til at kunne håndtere krav osv. Metoden ser på, hvilke aktiviteter i løbet af dagen, som understøtter den sunde udvikling. Det er bl.a. udviklet til at tage hånd om sekundært traumatiserede.

B&U Staben v. Marianne

De har primært fokus på at få regnskabsåret 2015 sluttet af.

BUCVF v. Lone

- Der har været stor udvikling i 2015.
- Det var en stor lettelse at blive regodkendt af Socialtilsynet til 28 døgnpladser i december.
- De var fuldt besat 1. januar.
- Der er høj trivsel, mange medarbejdere, spændende opgaver.
- Det giver stor medarbejdertilfredshed, at de har mulighed for at tilpasse løsningen til det enkelte barn, i stedet for at børnene skal passes ind i kasser.
- Skolen har flere børn end sædvanligt, og de får henvendelser fra andre kommuner, som gerne vil have børn der.
- De er optaget af, hvordan de får målt børn i skolen på fagligt niveau og sociale kompetencer.

- De har udarbejdet en Udviklingsprofil under dagbogsprogrammet, hvor de tydeliggør, hvordan barnet/den unge skal arbejde med sine udviklingspunkter. Screening hver 6. uge. Det vil på sigt kunne dokumentere hvilke metoder, der virker for den enkelte.
- Der er stor national opmærksomhed på metoderne på ”Vejen Frem”, det tidsbegrænsede tilbud.

Punkt 7: Suppleanter i FagMED

81.38.00-P35-7-16

Sagsfremstilling

Jævnfør punkt 50 på mødet d. 19. november 2015, har formandskabet besluttet at opfordre til, at såvel ordinære medlemmer, som arbejdsmiljørepræsentanter og lederrepræsentanter, forventes at få udpeget en suppleant snarest. Navnene mailes til FagMED sekretæren på brite@vejle.dk.

Samtidig mindes om beslutningen fra samme møde: at enten repræsentant eller suppleant deltager i formøde og møde. Dette for ikke at belaste organisationen unødigt.

Repræsentant og suppleant aftaler indbyrdes, hvordan de sikrer et kontinuerligt fremmøde.

Beslutningen om suppleanter udspringer af et ønske, om et mere jævnt fremmøde til FagMED-møderne.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at beslutningen tages til efterretning.

Beslutning

- Arbejdsmiljørepræsentanterne dækker ind for hinanden, og ønsker ikke yderligere suppleanter.
- Øvrige medarbejdere klarer med faglig organisation og baglandet, hvem der skal være suppleant, og melder det ind til Brit (brite@vejle.dk).
- Lederne vender deres repræsentation på ledermøde.

Punkt 8: Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet

81.38.04-A00-2-14

Resume

KL og Forhandlingskartellet sætter de næste år fokus på værdien af den danske model i kommunerne, bl.a. ved at give MEDudvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MEDområdet. Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MEDsamarbejdet. HovedMED bedes derfor drøfte, om Vejle Kommune ønsker at iværksætte forsøg, hvor det giver mening. Henvendelsen er vedlagt.

Sagsfremstilling

Forsøgene kan iværksættes i hele MEDorganisationen, dele af MEDorganisationen eller i et enkelt MEDudvalg.

Forsøgene kan omhandle alle mulige elementer i MEDsamarbejdet. Flg. elementer kan f.eks. indgå:

- Fokus på MEDudvalgenes rolle i strategiske processer.
- MED's bidrag til at understøtte den kommunale opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Kompetenceudvikling af MEDudvalg.
- Fritagelse af MEDudvalgene for alle obligatoriske opgaver på nær de EU-implementerede vedr. stress og vold/mobning/chikane (§8, stk. 3).
- Andre måder at samarbejde på end det, der er forudsat i MEDDrammeaftalen eller i den lokale MEDaftale, idet der dog ikke kan dispenseres fra arbejdsmiljølovgivningens ufravigelige bestemmelser.
- De formelle rammer for samarbejdet i MEDsystemet.
- Kommunikation mellem MEDudvalg og øvrige ledere/medarbejdere.

Ovenstående er kun eksempler og udelukker ikke, at der findes andre temaer for forsøg. Henvendelsen er vedlagt.

Kommunaldirektøren indstiller, 11. december 2015, pkt. 43:
at forsøg på MEDområdet drøftes.

HovedMEDudvalg, 11. december 2015, pkt. 43:

Efter drøftelser i grupper, var der enighed om at sende henvendelsen videre til FagMED, om de har forslag til forsøg indenfor eget fagområde, f.eks. med mødehyppighed og indhold på møderne. Tilbage melding til sekretæren for HovedMED. HovedMED drøfter efterfølgende tilbage meldingerne.

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter, hvorvidt vi har forslag, som vi ønsker afprøvet.

Beslutning

- LokalMED er kommet længere væk fra selve processerne, og oplever ofte, at de blot kvalificerer et færdigt materiale. Medarbejderne mangler ejerskab, når de ikke har været tilstrækkeligt inddraget. Kan vi blive bedre til at få medarbejderne mere på banen tidligere i processen? Det afhænger meget af kulturen på den enkelte arbejdsplads.
- MA vil gerne have medarbejderinput til dagsordenen, så den bliver relevant for flere.
- Medlemmerne vender med deres LokalMED, om der er input til ændringer og forslag. LokalMEDs input tages med retur til FagMED.
- Til næste møde sætter vi målsætningen for MED-systemet som punkt på dagsordenen, og drøfter hvorvidt vi vil gøre noget anderledes fremover, og hvad der skal til.

Bilag

Forsøg på MEDområdet - brevet fra KL og Forhandlingskartellet

Punkt 9: Orientering om sygefraværstatistik (5 min.)

81.28.00-P05-2-16

Beslutning

- Bifrost ligger lavest – flot.
- Små afdelinger får hurtigt udsving, da der kun skal en enkelt sygemelding til at få grafen til at ændre sig kraftigt. Eksempler er Brummersvej og B&U Staben.
- BFC og Familie- og Handicapafdelingen har store kulturforandringer i øjeblikket.

Punkt 10: Valg af ordstyrer til næste møde (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Beslutning

Inden næste møde, udarbejder Brit og Mikael en liste med kommende ordstyrere, så det ikke behøver være et punkt hver gang. Hvis man bliver forhindret, aftaler man med sin suppleant.

Punkt 11: Eventuelt (5 min.)

81.38.00-P35-7-16

Beslutning

Der var intet til eventuelt