

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 11-06-2025

Mødedato Onsdag d. 11. juni 2025 kl. 09:30

Mødested Anettes kontor - lokale 1223

Indholdsfortegnelse

Brug af RoboRef i FagMED.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen og Marianne Møller.....	6
Bordet rundt - nyt fra eget MED.....	7
Økonomi v. Ina Fejring.....	8
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø v. Marianne Møller.....	9
Sygefravær 2025 v. Anette Ravn Olsen.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 18: Brug af RoboRef i FagMED

81.38.00-P35-163-24

Resumé

Vejle Kommune har besluttet at implementere RoboRef som et hjælpemiddel til at skrive referater af samtaler og møder, herunder bl.a. i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben. RoboRef er et program, der ved hjælp af kunstig intelligens (AI) laver et udkast til referat ud fra en lydoptagelse af mødet.

Sagsfremstilling

Formålet med at bruge RoboRef er at understøtte og assistere den person, der skriver referat af mødet, ved at lette arbejdet med en præcis og objektiv gengivelse. RoboRef laver et udkast til referat, som FagMED-sekretæren er ansvarlig for at kvalitetssikre og færdiggøre.

Procedure:

1. Mødet, du deltager i, bliver optaget, og lydoptagelsen bliver herefter omdannet til tekst via en tale-til-tekst algoritme.
2. Efter transskriberingen laves et udkast til referat via en sprogmodel.
3. Lydoptagelsen slettes samtidig med, at RoboRef laver transskriberingen af samtalen.
4. Transskriberingen slettes efter en nærmere fastsat slettefrist, dog inden for 30 dage. Der er ikke mulighed for at gendanne hverken lydoptagelsen eller transskriberingen, når referatet er afsluttet i RoboRef-plattformen. Vejle Kommune har heller ikke adgang til filerne eller mulighed for at genskabe disse.

Personoplysninger:

I forbindelse med møder, hvor RoboRef anvendes, behandler vi almindelige personoplysninger om dig, fx dit navn og din stemme. For at oplysningspligten overholdes og alle nuværende og kommende medlemmer og indkaldte suppleanter gøres opmærksom på dette forud for FagMED- møderne, vil der fremover i mødeinvitationerne blive linket til denne side på intranettet: [Oplysningspligt til interne møder - Vejle Kommune Intranet](#)

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at alle deltagere på mødet er orienteret om formålet og proceduren for at benytte RoboRef i FagMED regi.

Beslutning

Mødet starter med en kort præsentationsrunde af alle deltagere.

Punkt 19: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-163-24

Resumé

Helle Lindholm Christensen er ordstyrer på dagens møde.

Sagsfremstilling

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen (Familie & Forebyggelse)
Ina Fejring (B&U Staben)
Helle Lindholm Christensen (Familieafdelingen)
Ulla Dupont (Sundhedsplejen)
Mie Kronborg (Familieafdelingen)
Birgitte Preuthun (Bifrost)
Joan Brændsgaard Pedersen (Bifrost)
Marianne Møller (B&U Staben)

Afbud:

Trine Meta Hellerup Ellehave (Sundhedsplejen)
Susanne Rüsselbæk Hansen (Bifrost)
Bianca Vitali (BFC)

Sekretær:

Jannie Faurholt Hansen

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden blev godkendt uden indvendinger.

Punkt 20: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-163-24

Resumé

Referat fra sidste møde d. 12. marts ligger i First Agenda og kan også læses på vkintra: [Forside - dagsordener og referater](#)

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde godkendes

Beslutning

Referat fra sidste møde blev godkendt uden indvendinger.

Punkt 21: Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen og Marianne Møller

81.38.00-P35-163-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev orienteret om den aktuelle situation i Familieafdelingen, hvor der er en stigning i antallet af underretninger og nye sager. Dette medfører pres på Familieafdelingen og leverandører og sundhedsplejen, især i forhold til nyfødte. Der er også en stigning i antallet af anbringelser og dagforanstaltninger. Ledelsen følger udviklingen tæt og udtrykker bekymring over den fortsatte stigning.

Anette orienterede også om strategien for flere børn og unge i lokale fællesskaber.

Britta Boel er ny direktør for Børn & Unge, hun kikker forbi på mødet senere og hilser på.

Punkt 22: Bordet rundt - nyt fra eget MED

81.38.00-P35-163-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Bifrost v. Birgitte og Joan.

MED møde på torsdag, hvor der skal arbejdes videre med den attraktive arbejdsplads. En medarbejder har optaget en video på en afdeling, som er blevet rigtig god og på meget fin vis, viser hvordan dagligdagen og arbejdet hos Bifrost kan se ud.

Formålet med videoen er, at den skal på hjemmesiden. Tanken er at specielt ny ansatte inden de starter, kan få et indblik i hvad Bifrost er, hvordan dagligdagen kan se ud og hvem målgruppen er. Det opleves at nye medarbejdere tit bliver overrasket over målgruppen af børn og arbejdet på Bifrost. Så videoer på hjemmesiden kan forhåbentlig give et lille indblik i dagligdagen på Bifrost. Planen er at der skal laves en video fra alle afdelinger.

Der har længe kun været 1 TR, som skal dække hele Bifrost. Men nu er der valgt en mere, så de nu har 2.

B&U Staben v. Ina og Marianne:

Marianne, Maria og Ina som er AMR gruppen har været på kursus der handlede om godt arbejdsmiljø og opfølgning på sygefraværstal. De skal alle i Staben afsted inden sommerferien på fælles stabsdag og igen til efteråret, hvor der skal arbejdes med og være fokus på det gode arbejdsmiljø. Efter sommerferien skal der laves en ny trivselsmåling for Staben, da der noget tid nu har været fokus på det gode arbejdsmiljø i afdelingen. Håber på at målingen afspejler et bedre og sundere arbejdsmiljø.

Sundhedsplejen v. Ulla:

Stadig optaget af organisatorisk medlemskab og fokus på kerneopgaven. Hele afdelingen var på temadag d. 1. maj, hvor de var inspireret af meget mere ledelse. Det var en rigtig god dag. Iben hjalp med at facilitere dagen. Har løbende fokus på trivsel i afdelingen. Optaget af lige som mange andre, at få nye kollegaer. Stillingsopslag oppe lige nu, da 2 stillinger skal besættes, da flere er gået på efterløn. Stor stigning i udfordrede forældre, det kræver mange ressourcer.

Familieafdelingen v. Helle og Mie:

Er i proces med at ansætte flere faglige konsulenter, som skal imødekomme behovet for sparring med rådgiverne, sikre fremdrift og have fokus på at der skal arbejdes i mindre læringsfællesskaber og støtte op om rådgivernes arbejde. Kikker stadig ind i muligheden for deltidsansættelser, med fokus på den attraktive arbejdsplads. Har travlt ift. den store stigning i flere sager og stigning i anbringelser. Alle fra LokalMED (ikke ledere) og arbejdsmiljørepræsentanter er blevet uddannet i KLIPS (kollegial psykisk førstehjælp) og skal efter sommerferien undervise kollegaer i alle teams, så alle kan få et fælles sprog for det, og så alle kan give psykisk førstehjælp til kollegaer, når behovet opstår. Blev allerede brugt dagen efter de havde været afsted på uddannelsen.

Birgitte fra Bifrost fortæller, at de også har haft deres AMR afsted, som også skal undervise i det, så det også kan blive brugt hos dem.

Punkt 23: Økonomi v. Ina Fejring

81.38.00-P35-163-24

Resumé

Afrunding af 2024, samt status på økonomi/budgetopfølgning for 1. kvartal 2025.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev orienteret om den netop afsluttede kvartalsopfølgning. Det ser væsentligt bedre ud, end det har gjort de sidste mange år. Der er et samlet overskud på 105 mio. kr. på serviceudgifter.

De 105 mio. består af:

Godt regnskab fra 2024 +35,1 mio. kr.

Ukraineudgifter afholdt i 2024 , men de 15 mio. kr. er først udbetalt i 2025.

Til folkeskolens fremtid, er der afsat 50 mio. kr. - der skal bruges over en 3 årig periode.

I budgetforlig fik vi 39,4 mio. kr.

Det giver tilsammen de 105 mio.

Torsdag i denne uge er der møde i Børne- og Familieudvalget. hvor der skal drøftes ønsker til den kommende budgetlægning.

Forventede overførsler (pengeposer) er i minus i Familie & Forebyggelse, bla. på grund af dårlige budgetter på nogle institutioner på døgn. Dette arbejdes der med at få rettet op på.

Samlet set er vi et godt sted. Driften i sig selv balancerer, men det er selvfølgelig spændende hvad budgetforliget i september muligvis giver af midler, til at løfte opgaven med flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber.

Der blev også nævnt behovet for kompetence opbygning i form af flere socialfaglige rådgivere, der skal understøtte flere børn tidligere og kan dække ind, hele vejen rundt.

Bilag

Budgetopfølgning

Punkt 24: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø v. Marianne Møller

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Historik

Fra HovedMED mødet:

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. Kristine gennemgik udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? Kristine svarede, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Arbejdsmiljøberetningen for 2024 - HR i tal blev kort gennemgået af Marianne Møller.

HovedMED besluttede i 2024, at indsatsområderne for 2024 og 2025 er:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær – med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmålingen 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.

Stor stigning i både følelsesmæssige krav og vold og trusler. Specielt på døgn og i Familieafdelingen ses de situationer hos os i Familie & Forebyggelse. Der blev drøftet stigningen i hændelser med vold og trusler og følelsesmæssige krav, samt initiativer til at håndtere disse udfordringer. Der er fokus på vold og trusler hele vejen rundt og Claus Svold giver i rapporten et indblik i, hvordan der arbejdes med det i Uddannelse & Læring.

FagMED voksen har størstedelen af registrerede hændelser, men FagMED F&F har også en hel del hændelser.

Alle afdelinger meldte tidligere på året ind til Jannie, hvor vi sendte alle vores gode tiltag videre til HR, mange af dem er brugt i rapporten.

Ift. høje følelsesmæssige krav, kunne det være interessant over tid, at se udviklingen i det på vores område.

Jannie undersøger om vi kan trække en rapport for høje følelsesmæssige krav, vi kan dykke ned i til næste FagMED møde i september.

Sygefravær for Familie & Forebyggelse for perioden 2022-2024, ligger en anelse under VK samlet.

Gået fra 12,9% i 2022 til 11,5 i 2023 og nu 11,7 i 2024. Forhåbentlig er det faldet, fordi vi arbejder med det ude i afdelingerne.

Bifrost har i rapporten beskrevet hvordan de har arbejdet med fleksible afdelinger, hvor personale har været fleksible i at arbejde i både andre afdelinger og på andre matrikler. Det giver en stor værdi, at det er en medarbejder der kender Bifrost og har den rette uddannelse og ikke en vikar der møder op. Giver også noget positivt i kendskabet til hinanden på tværs af afdelinger. Fællesskabet bliver også styrket i de fælles temadage på Bifrost, hvor alle lærer hinanden at kende og har fokus på deres fælles kerneopgave.

Det gode arbejde de har lagt i det ude ved Bifrost over en årrække, giver nu endelig et godt resultat i og med at det skaber stor værdi i fællesskabet at arbejde på tværs og have større kendskab til hinanden.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 25: Sygefravær 2025 v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-163-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværet drøftes og gennemgås

Beslutning

Anette gennemgår slides med sygefravær. Når man kikker på samlet sygefravær for de første 4 måneder ligger vi i FagMED F&F på 5,29%, hvor VK ligger på 5,47 og B&U ligger på 6,66.

Korttidsfravær er på 2,76%, holdt op imod 2,74 for VK samlet og 2,90 for B&U.

Langtidsfravær ligger på 2,15%, VK samlet på 2,54 og 2,49.

Sygefravær opdelt på afdelinger viser som altid, at afdelinger med få ansatte hurtigt viser et stort udsving ved fravær. Bifrost og BUCVF ligger højt.

Stadig vigtigt at huske de gode vaner vi fik under corona tiden. Bifrost nævner at de kommer til at arbejde med hygiejne og VK's hygiejnepolitik.

Kunne man opfordre LokalMED til at arbejde med hygiejne og have et større fokus på det i efteråret?

Der laves en mail som sendes ud til alle LokalMED, hvor de bedes drøfte hvordan de kan skabe fokus på de gode hygiejne vaner.

Ulla fortæller at hun er med i hygiejneudvalget på tværs af VK. I udvalget er det blevet aftalt at sprit ville blive sat op igen ved mødelokalerne i Skolegade.

Jannie oplyser at delvis tilbagevenden efter sygdom og sygdom der starter midt på dagen, ikke fremgår af rapporten. Det kan man med fordel selv tænke med i sygefraværs statistikken ude lokalt, hvis man vil kikke mere ind i det også.

Der er kommet flere muligheder i Power BI, når man trækker sygefravær, så man får flere valgmuligheder og kan dykke mere ned i rapporterne.

Harald Åge fra B&U Staben og Anne Sofie Læssøe der sidder med arbejdsmiljø for os i F&F kan trække lidt bedre rapporter på sigt.

Hvordan er antal medarbejdere regnet ud i rapporterne? Er det antal medarbejdere eller antal fuldtidsstillinger? Jannie undersøger dette til næste møde.

Bilag

FagMED samlet sygefravær

Sygefravær fordelt på afdeling

Punkt 26: Eventuelt

81.38.00-P35-163-24

Beslutning

Der blev orienteret om ansættelse af en ny medarbejder i B&U Staben, da der har været ønske og behov for et større fokus på at arbejde med data. Det er Harald Åge der er blevet ansat som Faglig koordinator for økonomifolkene, samtidigt med at han skal arbejde med økonomi og data.

Mødet blev afsluttet med et tak for deltagelse og ønsket om en god sommer.