

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 02-03-2018

Mødedato Fredag d. 02. marts 2018 kl. 10:00

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat (5 min.).....	4
Bordet rundt (25 min.).....	5
Nyt fra formanden (10 min.).....	7
Nyt fra næstformanden (5 min.).....	8
Orientering om sygefraværsstatistik (5 min.).....	9
Formidling af resultat vedr. Trivselsmålingen for Familie & Forebyggelse (55 min.).....	10
Lukket.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-6-18

Sagsfremstilling

Anders Nielsen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Velkommen til Marianne Baagø fra Familie- og Handicapafdelingen, som overtager Susanne Vind's plads i FagMED.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Punkt 2: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-6-18

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referat godkendt uden kommentarer

Punkt 3: Bordet rundt (25 min.)

81.38.00-P35-6-18

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tina:

Karin Oudshoorn er stoppet som leder, Michael Højer er ny konst. leder. Det går over alt forventning, der er ro på og god trivsel.

Claus Huulgaard er blevet fastansat som distriktsleder på distrikt Vest.

Det er og har længe været travlt, hvilket fylder meget på personalesiden. Der er mange henvendelser og nye og igangværende opgaver. Det er fokus på en tidlig indsats og det gør at nogle områder, som inklusionspakkerne, har været nød til at sætte delvist i bero for at lette arbejdspresset.

Der skal fremover kigges mere ind i hvad der skal tilbydes hos TCBU, så det matcher efterspørgslen og ressourcerne.

Iris/Lars:

Det der optager mest er at arbejdstilsynet kommer forbi.

Der er 2 ledere der stopper på bygden og gården. Der skal ansættes nye.

Ledelsesstrukturen kikkedes der på sammen med Mikael. Der er kommet 70-80 flere medarbejdere til de seneste par år. Så det er tid til at der kikkedes på sammensætningen af lederstrukturen.

Anders:

Optaget af at få implementeret den nye sundhedsstrategi. Hvad kan vi tilpasse så det fungerer bedre. Kikker på hvordan det målrettes bedst muligt til eleverne.

2 nye ledere kommet til, skoleleder stopper til april.

I forhold til magtanvendelse og trusler er der færre tilfælde, da der er lavet ny struktur, så det bliver mere familiemæssigt og hjemligt, det giver pote. Der skal kikkedes på det samme på skoledelen.

Birgit:

Afsluttet de sidste besøg i forhold til NBO forsøget. Forskerne kommer i løbet af 2018 med et resultat på, om sundhedsplejerskes øgede fokus på barns kompetencer til at indgå i relation, giver forældre en oplevelse af bedre sundhedspleje.

Udskift i personale, der er kommet nye til. Haft tema omkring arbejdsmiljø. Har haft Karen Marie Fiirgaard fra koncern HR på besøg til temadagene.

Ulla, implementering af strategimål. Få gjort til virkelighed at få skabt samarbejde med dagtilbud, tcbu og skolerne.

Pilotprojekt i gang, som kaldes "Mens vi venter."

Få prøvet det af, kommer til at blive testet i Børkop på udvalgte institutioner og i dagplejen.

Screeningsredskab på tværs, i dialog med Rambøll omkring det. Nyt redskab der hedder PUF, som kan screene børns trivsel og udvikling. Parametre kan deles i paralelsystem, som snakker sammen med dagtilbud og "live and learn" i skolen. Kan følge barnets udvikling igennem hele barndommen.

Der er rift om sundhedsplejersker, det er bestemt en udfordring i forhold til rekruttering af nye.

Lone P:

Godt i gang med strategien - "Ambitioner for alle børns læring". Gode resultater omkring mål ift. at de aktiviteter, der er planlagt til at blive gjort, bliver gjort. Der arbejdes med samme overordnet strategiske mål på alle afdelinger, men på forskellig måde. Der arbejdes med flg. 3 områder "Inddragelse i egen læring", "Selvkontrollens øvelser 1 gang pr uge som minimum" og "3 gange motion om ugen i hverdagen".

Optaget af pladsmangel, der er fysisk ikke nok plads, der må afvises mange nye henvendelser. Nogle henvises til Brummersvej hvor der er ledige pladser.

Ledere har ikke fast kontor, fælles kontor i kælderen. Deres kontorer er lavet til børneværelser.

Samværs huset fortsat tilgang af opgaver. Kan ses i lyset af at flere børn kommer i plejefamilie, og flere bio-forældre har brug for støtte i samværet med deres børn. Tidligere varetog døgninstitutionerne denne opgave.

Var i uge 7 afsted på den årlige skiferie med 4 hele dage på ski. En fantastisk oplevelse for børnene, som alle erfarer at de kan lære noget, de ikke troede de kunne lære. Denne erfaring bringes ind i hverdagen - at de kan mere end de selv tror de kan. Det giver rigtig meget godt til børnene og det er noget der prioriteres. 41 børn var afsted, hvoraf 24 aldrig havde haft ski på før.

Der er set på Trivselsmåling og det gør mig stolt og glad over at alle 5 topscore spørgsmål omhandler elementer i Social kapital.

Kristian:

Der er på personalesiden en langtidssygemelding, som kræver at der omorganiseres nogle arbejdsopgaver.

Optaget af færdiggørelse af regnskabsåret 2017.

Der er mange processer i det, det kræver en stor indsats af medarbejderne.

Hvis man skulle pege på en ting der fylder meget er det kapacitetsstyring. Der er mange tilflyttere i Vejle Kommune. Det er selvfølgelig positivt, men det er en stor udfordring når der ikke er plads til alle de børn der skal passes. Det skaber store dilemmaer. Kæmpe udfordringer, der mangler en skole og flere daginstitutioner.

Det vurderes at der skal bruges 150 millioner ekstra over de næste 5-10 år, da der kommer til at mangle ca. 5 daginstitutioner til pasning af 500 børn mere.

Skal man have flere børn i de eksisterende institutioner? Det er spændende udfordringer, men kompliceret og svært.

Dagsinstitution i Give er skimmelangrebet, det medfører at der hentes børn i bus hver dag som køres ud i en anden institution. Halvdelen af institutionen er lukket ned. Der arbejdes på en løsning.

Marianne Møller:

Udfordring i alle afdelinger pga. det stigende børnetal. B&U Staben blev forøget med 3 ekstra, som blev overflyttet fra Uddannelse & Læring. 3 økonomifolk.

Det er gået stille og roligt og de er faldet godt til i deres nye afdeling.

Marianne Baagø:

Spændt på resultat af trivselsmålingen. Ellers ikke noget nyt fra Familie- og Handicapafdelingen.

Punkt 4: Nyt fra formanden (10 min.)

81.38.00-P35-6-18

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Travlhed hos TCBU, fokus fra chefgruppen, når der er så travlt og opgavemængden er stor. Dialog på tværs, hvordan pengene bruges klogest.

Fra fravær til fremmøde blev startet op for 1,5 år siden, og har med Ulla Hartvig og Ulla Riisbjerg Thomsen (chef for uddannelse & læring) fået rigtig god fremdrift. Alle skoler registrerer på samme måde. Stor energi fra arbejdsgrupperne. Samarbejdet på tværs fungerer rigtig godt.

Økonomi i F&F, uagtet der stadig er underskud, så er det et flot år. Kommer ud med minus 14-15 mio.

Heraf kan en del af beløbende forklares med:

Knap 3 mio. er institutionernes overførsler af deres pengeposer. Tilbagebetaling af refusioner på 4 mio for 2014.

Lyngby/tårnbæk refusionsbeløb i en sag på 2 mio., som man stadig afventer afklaring på.

Herefter lander det på 5-6 mio. Det er flot, set i lyset af at mange nye sager er kommet til.

Institutioner er udfordret på plads, flere og flere kommer til. Der skal investeres, men der skal kikkedes på hvordan det gøres smartest. Hvordan kan potentialet løses på tværs af samarbejdet. Hvad kan der gøres mere af i tværprofessionelt Samarbejde.

Punkt 5: Nyt fra næstformanden (5 min.)

81.38.00-P35-6-18

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet nyt.

Punkt 6: Orientering om sygefraværstatistik (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 2. marts, pkt. 7:
At sygefraværstatistik gennemgås.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 2. marts, pkt 7.

Beslutning

Mikael synes det generelt ser rigtig flot ud. Fraværet ser lavt ud.

Jannie trække sygefraværstatistik for Familie & Forebyggelse til næste møde og sammenholde det med B&U og Vejle Kommune.

Der skal altid arbejdes med at fokusere på arbejdsmiljø og sygefravær, men knap 4% er flot.

Anders: BUCVF havde højt fravær tidligere på året, men har fået det nedbragt det sidste halvår i 2017. Lone, kan du fortælle hvad I har gjort for at nedbringe det.

Lone: Mere konsekvente, hurtigere sygefraværssamtaler og hurtigere afskedigelse ved fysisk langtidssygdom. Er drøftet med medudvalg.

Der har været fokus på sygefravær på fællesmøder. Tæt opfølgning på sygefraværssamtaler mellem leder og den sygemeldte.

Bilag

Sygefravær pr. 23-02-18

Punkt 7: Formidling af resultat vedr. Trivselsmålingen for Familie & Forebyggelse (55 min.)

81.38.00-P35-6-18

Sagsfremstilling

Resultat af trivselsmåling for Familie & Forebyggelse fremlægges ved Mikael Andreasen.

Resultat af trivselsmåling for B&U Staben fremlægges ved Kristian Mygind.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at emnet tages op til fælles drøftelse.

Beslutning

Besøg af Sine Andreasen fra Koncern HR. Sine er HR partner for FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben.

Præsentation af overordnede tanker omkring trivselsmåling.

Anbefalinger til hvordan der dykkes ned i målingen og tallene læses.

Kort gennemgang af processen for arbejdet med målingen.

Der kan i HR søges om midler til opfølgning, fristen er d. 5/4-2018. FagMED skal indstille afdelinger. Der er afsat 0,5 mio til arbejdet med opfølgning på Trivselsmålingen.

Trivselsmålingen kan sidestilles med en psykisk apv. Skal indgå i psykisk apv's handleplan.

Man havde valgt fra styregruppens side, at lave en kort måling med kun 20 spørgsmål.

Målet var at gøre den mere brugbar og præcis. Så den kunne bruges som et dialogværktøj. Med kun 20 spørgsmål kræver det, at man går ind i hvert spørgsmål Subjektivt.

Målingen er et øjebliksbillede. Udtryk for hvordan trivslen opleves.

Opmærksom på der hvor der er små personalegrupper vil udsvinget være større.

Temaoversigt vises kun der hvor der er 6 fra samme afdeling der har besvaret målingen. Ledelsen indgår ikke på side 1 i temaoversigten.

Samlet score. Hvis resultat ikke passer med rundt diagram, kan det være fordi der kan svares på flere forskellige muligheder. Hvis man har svaret ja, har nye muligheder for svar åbnet sig.

Gennemsnitsscore ser rigtig flot ud.

Side med spredningstabel. I forhold til antal besvarelser, hvordan har de så fordelt sig. Det er den der skal bruges mest tid på, når den skal læses og arbejdes med.

Hvis mange har svaret ved ikke, kan det være steder med ny leder. Ved ikke tæller ikke med i samlet score. Hvis mange har svaret ved ikke, så skal der dykkes ned i det. Hverken enig eller uenig skal også have opmærksomhed. Den tæller dog med i samlet score. Vær undrende hvis mange har svaret ved ikke.

Temaer til dialog. Hvad har kollegaer ønsket at tage op. Tallet der står i parentes efter temaet er antal medarbejdere der har foreslået det til dialog.

Opfølgningsmateriale ligger på intra under trivselsmåling 2018. Ligger som powerpoint. Der er lagt proces tips ind under noter.

Kristian fremlægger resultat for trivselsmålingen for B&U Staben:

Alle i B&U Staben har svaret på målingen. Resultatet ser rigtig fint ud, set i lyset af de omrokeringer der lige har været i efteråret 2017. Det kan når der kommer nye medarbejdere til være en udfordring både for dem der allerede er i afdelingen og for de nye der skal overflyttes. Der er der arbejdet med.

3 punkter fremhæves fra rapporten/målingen.

- Mine kollegaer vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det.
- Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver.
- Jeg ved hvad der forventes af mig i mit arbejde.

Generelt er man i B&U Staben glad for sit arbejde, det er positivt.

Vigtigt at fokusere på de spørgsmål der har opnået god score og mindre god. Det hele skal have fokus.

Kristian dykker ned i spredningstabellen og vælger nogle punkter ud der skal arbejdes med og kikkes mere på. Dialog omkring besvarelsen er vigtig.

I Staben er der en arbejdspalette der spænder bredt. Vigtigt at der er et værdisæt vi er fælles om.

Mikael fremlægger resultatet for trivselsmålingen for Familie & Forebyggelse:

Robuste fælleskaber har en score på 5,95, og ligger på en delt 3 plads.

Rigtig flot score. Arbejdsglæde ligger på en 2 plads med en score på 6,23.

Social kapital ligger vi også flot med en score på 5,88.



Samarbejde, høj score i at har man en opgave man skal have løst, så har man kollegaer der vil hjælpe. Stolt af sit arbejde scorer også højt.

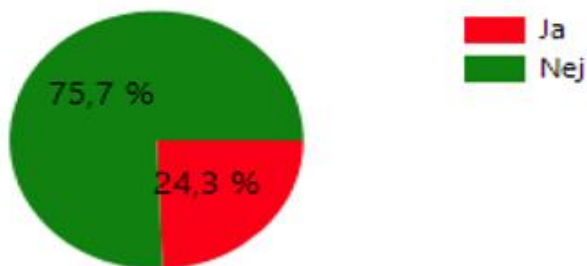
Top 5 fra målingen ser sådan ud:

Top 5

Spørgsmål	Index
1 Mine kollegaer vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det	6,52
10 Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder	6,33
16 Generelt er jeg glad for mit arbejde	6,23
11 Jeg arbejder på en arbejdsplads, som jeg er stolt af	6,15
20 Jeg oplever, at vi hjælper hinanden, når der opstår følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet	6,11

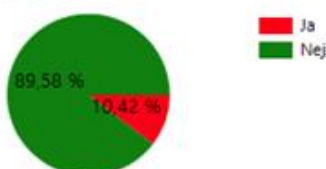
Vold og trusler skal vi være opmærksomme på. 25% har oplevet det. Fokus på opfølgning efterfølgende. Besvarelsen har vist, at det skal ledelsen have fokus på.

"Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"



10% har været sygemeldt pga. forhold på arbejdspladsen, også her skal der være fokus på opfølgning.

"Har du indenfor de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen? "



Sammenligning mellem Familie & Forebyggelse og B&U Staben, FagMED generelt og Vejle Kommune samlet, så ligger vi bedre end gennemsnittet.

På spørgsmål om arbejdsglæde, robuste fællesskaber og social kapital ligger vi generelt over VK samlet.

Der er en høj score på spørgsmål om man føler at man får hjælp fra kollegaer. Hvis man har brug for det.

Faglig stolthed og det at man føler man gør en forskel viser sig positivt på målingen og scorer højt.

Opmærksomhedspunkter fra F&F måling:

- På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på retfærdig vis. Dette spørgsmål er landet på 5,44. Fokus på dialog omkring hvordan opgaverne fordeles.
- Jeg kan for det meste nå de opgaver der forventes af mig lander på 5,33. der skal opmærksomhed på dette også.

Vigtigt med dialog omkring begge punkter.

Højeste score, stolthed over min arbejdsplads og jeg ved hvad der forventes af mig i mit arbejde.

Nysgerrig på om man har fået en gul score ved: Jeg oplever, at min nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel.

Når de læses, så dyk ned og få skabt dialog til hvordan man kommer videre. Grundlæggende er det meget positivt.

Det er kun ved over 6 besvarelser at det dannes en måling ud for afdelingen. Man vurderer at 5 er et for spinkelt grundlag at danne en måling på.

Det er FagMED der indstiller de afdelinger der skal indstilles til puljen med økonomiske midler til opfølgning på Trivselsmålingen.

Marianne Møller indkalder til møde inden 5/4, hvor dem der har lyst kan deltage. På dette møde kan arbejdspladser/afdelinger indstilles, så dem der deltager og ønsker at indstille en arbejdsplads/afdeling, bedes på dette møde medbringe en udfyldt ansøgning. Ansøgningsskema medsendes med dette referat og vedlægges også Mariannes mødeindkaldelse.

Processen for ansøgningerne er således:

- Formandskabet fra hvert FagMED indsender ansøgninger i prioriteret rækkefølge

senest d. 5/4-2018.

- Ansøgningerne fra alle FagMED samles og opfølgingsgruppen tager 11/4 2018 stilling til, hvilke arbejdspladser der tildeles midler fra puljen. Arbejdspladser med de største trivselsudfordringer prioriteres højest ved vurderingen. Det betyder, at der kan være FagMED, som ikke får del i opfølgningsmidlerne.
- Medio april 2018 får formanden for de respektive FagMED besked om, hvilke arbejdspladser der får tildelt opfølgningsmidler.
- FagMED's formand informerer egne arbejdspladser om resultatet af tildelingen af midlerne.
- Opfølgningsindsatsen på Trivselsmåling 2018 skal som udgangspunkt være afholdt og afregnet i 2018.

Punkt 8: Lukket

81.38.00-P35-4-17