

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 27-01-2017

Mødedato Fredag d. 27. januar 2017 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1, mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat (5 min.).....	4
Bordet rundt (30 min.).....	5
Orientering fra formanden (5 min.).....	7
Orientering fra næstformanden (5 min.).....	8
Fælles drøftelse af parkeringsforhold i Skolegade v. Marianne Møller (15 min.).....	9
Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e) (20 min.).....	10
Status på strategien 'Vi vil MER' - sammen' v. Mikael (15 min.).....	12
Oplæg v. Mikael om Direktionens udspil - "Ledelse med Vilje" (15 min.).....	13
Orientering om sygefraværstatistik (5 min.).....	14
Eventuelt (5 min.).....	15

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Tina J. B. Lindegaard har meldt afbud til dagens møde. Tina var ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Marianne Møller overtager ordstyrer rollen i stedet for Tina.

Præsentation af Rosa Lis Vittrup, som er nyvalgt ind i FagMED i stedet for Kirsten Taps, der går på efterløn d. 1. februar 2017. Kort præsentation af Rosa.

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Punkt 2: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Referat godkendt uden kommentarer.

Punkt 3: Bordet rundt (30 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Lars, Bifrost:

Fokus på velfærdsteknologi. Teknologisk støtteapparat. Fokus på hvad teknologi kan gøre og udvikle et produkt der kan hjælpe børnene på Bifrost med autisme spektrumforstyrrelser.

Kilden, Inspirationsdag med gæster fra forskellige kommuner og forvaltningen. Projekt omkring børnene på Kilden.

Bifrost har nået en sådan størrelse, at der skal kikkedes på sammensætningen af LMU. Det er et stort administrativt arbejde.

Kristian:

Meget optaget af budget afslutning for regnskabsåret 2016, samt model for flygtninge modtagelse på skolerne.

Birgit:

Sygefraværstatistik, der har været en del sygdom i Sundhedsplejen. Der er blevet ansat ekstra personale ind i afdelingen, da der er brug for ekstra hænder til nye projekter. Travlhed med MBO projektet der går i gang nu. Det tager ekstra tid at alle sætter sig ind i det og det startes op.

Temadag om arbejdsmiljø planlægges, så der både er nye input, men også plads til en fælles dialog om vores trivsel.

Susanne:

Task Force i gang med udviklingsprogram. Måler sager i forhold til fejl og mangler. Sidste måling viste, at der var fejl i 70% af sagerne. Spændende med ny måling. Håber på at tallet er nedadgående.

Fokus på at komme med i forhold til børnefaglige undersøgelser. De største fejl er overholdelse af tidsfrister. Arbejder meget med det og der er sket en stor opnormering af medarbejderne, så målet kan nåes.

I 2017 er der stor fokus på handleplaner og arbejdet i dem. I LokalMED er der fokus på sygefravær. Der er et højt sygefravær, så det vil der komme fokus på.

Anders:

Meget optaget af ny lov om voksen ansvar. Trådte i kraft i januar. Optaget af hvordan man skal navigere i øget krav om ansvar og magtbeføjelser. Undgå at komme over i en

magtkultur, men at det anvendes når det er nødvendigt. Omsorgskultur og ikke magtkultur
Optaget af hvordan de 2 hovedpunkter i den nye strategi, sundhed og ambitioner for alle børns læring, tænkes ind i arbejdet.

Vedr. rømninger er der ansat vågne nattevagter, så antallet af rømninger kan nedbringes.

Fokus på samarbejde på tværs af afdelinger.

Torben:

Meget optaget af den nye lov om voksenansvar også. Den skaber nogle dilemmaer, men giver også muligheder for at skabe mere ansvar. Før måtte man ikke gribe ind hvis den unge var ved at smadre sine ting eller sit værelse, kun hvis vedkommende var til fare for sig selv. Obs på at det ikke bliver en magtkultur, men at det vendes til at der drages omsorg. Fokus på at man nu må modsætte sig, at en ung vil gå. Men man skal også tænke på sig selv i det.

Meget travlt år i 2016. Over den næste månedstid kommer antallet af børn under det normeringen er.

Besøg af Mikael i næste uge, hvor strategien skal fremlægges og der skal findes punkter der skal arbejdes med.

Clemen:

APV lige lavet. Ser flot ud. Optaget af resultatet af den i arbejdsmiljøgruppen. Det kan give uro med storkontorer. Lavet stillekontorer, så der er mulighed for fordybelse. I Staldgaardsgade er der skabt et rigtig fint miljø.

Optaget af venteliste, den er meget stor. Der skal ansættes en ny ungekonsulent. Der er kommet mangle nye medarbejdere på 2 år. Oppe på 80 medarbejdere nu: Stor fokus på at samarbejdet er godt, selvom der er mange nye.

Pladsmangel på Boulevarden, men de får det til at gå op med det plads de har.

Der er lavet ny sammensætning af LokalMED. Optaget af hvordan det kan lykkes, når ikke alle teams er repræsenteret med i LokalMED.

Punkt 4: Orientering fra formanden (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Kommer lige fra evaluering i forhold til Task Force.

Til foråret kommer Task Force og laver en test, så man kan se udviklingen i projektet. Det har strakt sig over en periode på 18 måneder, men selve planen går i 4 år. Så selvom Task Force projektet afsluttes, fortsætter arbejdet stadig.

Strategien "Vi vil MER - sammen" blev godkendt med enkelte bemærkninger. Skal forbi Handicaprådet i februar.

Har været i gang med at revurdere vederlag i Familieplejen. Gennemgået 203 sager. 134 sager har man fastholdt vederlaget. I de sidste skal vederlaget nedsættes. Der har været store udfordringer omkring dem der skal nedsættes i vederlaget. Myndighed og Familieplejen er enige. Det er ikke en spare øvelse, men at man ikke får mere i løn end "opgaven" kalder på. Det gøres lempeligt over flere gange.

Der har været få plejefamilier der ikke umiddelbart har accepteret nedsættelse af vederlaget og har valgt at opsige aftalen omkring barnet. Ellers har der generelt været en god dialog mellem familieplejekonsulenterne og plejefamilierne.

Forventet mindreforbrug i Familieplejen på 2 mio, ved at gennemgå alle sagerne og regulere i vederlagene.

Informeret politikkerne i går omkring processen. Gjort opmærksom på, at det ikke er for at spare penge, men at der gives for meget i løn. De synes det er svært og et problem hvis nogle børn bliver afleveret på baggrund af nedsættelse af vederlag, men er enige i, at det er en god ide at kikke på om vederlagene/lønnen skal passe med arbejdet og arbejdsbyrden.

Punkt 5: Orientering fra næstformanden (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Intet nyt.

Punkt 6: Fælles drøftelse af parkeringsforhold i Skolegade v. Marianne Møller (15 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Der er ofte mangel på parkeringspladser i Skolegade. Byrådet har afsat en million kroner til forbedring af parkeringsforholdene. Planen er at der laves 35 nye pladser for den afsatte million.

En tanke/mulighed kunne være, at man ligger de store kursusdage/arrangementer (eks. hvem styrer orkestret) ude i byen og ikke i Skolegade.

Kunne man markere pladserne bedre, så det er synligt at de kan bruges af medarbejdere og borgere.

Spørgsmål der kunne overvejes at sende som et punkt til HovedMED. Kunne man sætte det ned til en time eller to fra de nuværende 3 timers parkering. Og i den forbindelse være bedre til at udlevere parkeringstilladelser til dem man har til længere møder i Skolegade.

Muligt at skilte bedre på parkeringspladser der tilhører Vejle Kommune mellem finger 1 & 2.

Nuværende regler for parkeringsområdet i Skolegade 1:

- 3 timers parkering.
- Pladserne der er markeret med gæsteparkering er forbeholdt til borgere og her er det tilladt at parkere i 1 time.
- De parkeringspladser der er markeret med et blå parkeringsskilt er offentlige. Dem kan der ikke laves om på og de kan heller ikke gøres tidsbegrænsede. Det er dem der ligger ind mod Politiet og ud mod Skolegade.
- Det udleverede parkeringskort som alle medarbejdere kan få udleveret gælder på alle pladser, dog anbefales det at man undlader at parkere på gæsteparkeringspladserne, samt de nummerede pladser mellem finger 1 & 2.

Kunne det være interessant at undersøge om dem der skal til møder bruger lang tid på at finde en parkeringsplads i Skolegade? Hvor lang tid bruges der og er det tit at vores egne medarbejdere der kommer tilbage fra møder ude i byen eller fra besøg ved borgere ikke kan finde en parkeringsplads?

Måske kunne det frigive flere pladser, hvis man satte det ned til 1. eller 2. timers parkering?

Enighed i, at der skal udarbejdes et punkt der kan sendes til drøftelse i HovedMED.

Marianne Møller er ansvarlig for dette.

Punkt 7: Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e) (20 min.)

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det fremgår af de enkelte overenskomster, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag drøftes på mødet. Bestemmelsen om barnets 2. sygedag blev indført i OK 08.

Sagsfremstilling

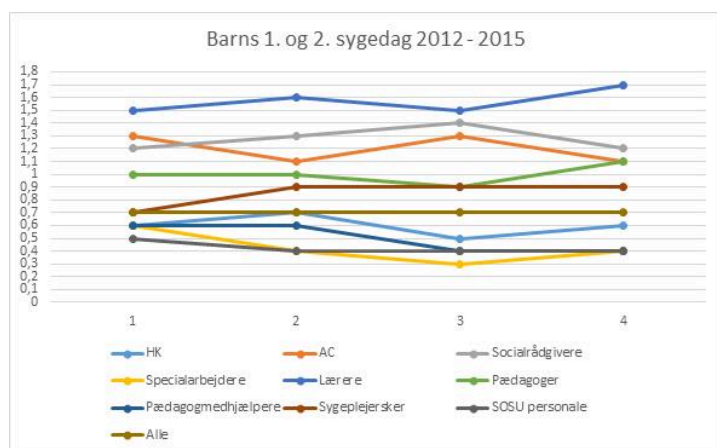
Data viser at fraværet som følge af barns 1. og 2. sygedag ligger stabilt på 0,7 dag i gennemsnit pr. ansat i årene 2012 – 2015.

Hoveddata viser udviklingen:

	2012	2013	2014	2015
Barnets 1. sygedag	5.496	5.549	5.437	5.966
Barnets 2. sygedag	400	407	359	443

Fraværet er ikke ens på faggrupper.

Nedenstående tabel viser nogle af hovedgrupperne:



Kommunaldirektøren indstiller, 21. december 2016, pkt. 42:
at HovedMED drøfter praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag.

HovedMEDudvalg, 21. december 2016, pkt. 42:
Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag, da medarbejdere i nogle områder oplever, at der bliver sagt nej til at afholde barns sygedage.

Ledersiden gør opmærksom på, at det ikke er en ret, men en mulighed at afholde barns 1. og 2. sygedag. Thrine Nørgaard oplyser, at når Koncern HR rådgiver lederne, så opfordrer vi dem til at tage drøftelsen med den medarbejder, som har behov for at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag.

Medarbejdersiden: Hvad gør man så som enlig mor, hvis man får nej? Nogle vælger måske at melde sig selv syg.

Medarbejdersiden gav desuden udtryk for, at det er en stor udfordring på dagtilbudsområdet, mange får desværre nej til at afholde barns sygedage på grund af driftsmæssige udfordringer.

Medarbejdersiden undrer sig over, at man kan lave statistik på barns 2. sygedag, for når man indberetter i OPUS, så indberetter man udelukkende barns sygdom, og ikke om det er 1. eller 2. dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan Vejle Kommune ligger i forhold til andre kommuner?

Ledersiden svarede, at vi ikke har tallene pt, men at vi sikkert ligner øvrige kommuner. Der er vigtigt at drøfte, hvordan vi kan løse udfordringen.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at få undersøgt tallene vedr. barns 2. sygedag. Koncern HR har efter mødet været i dialog med Kim Grauholm fra Budget & Finans, som har lavet statistikken, og han oplyser, at barns 2. sygedag er opgjort som dage, hvor der er en barns sygedag kalenderdagen for på samme medarbejder.

Der kan selvfølgelig være tale om 2 forskellige børn – og at det så burde være barns 1. sygedag for begge. Samtidigt kan det også være barns 1. sygedag, der burde være 2. sygedag, hvor 1. sygedag er afholdt af en anden forældre.

Medarbejdersiden oplyste, at BUPL-syd har lavet en undersøgelse vedr. brugen af barns 2. sygedag. Undersøgelsen viser, at det udelukkende er i Vejle Kommune, at man ikke gør brug af barns 2. sygedag.

Ledersiden: Det vil være umuligt at have ens praksis på alle områder, det vil altid være forskelligt afhængig af arbejdsopgaverne. Når man kigger nærmere på tallene tyder det på, at det også er kulturelt bestemt. Ledersiden foreslår drøftelser i FagMED i stedet for?

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget med en drøftelse i FagMED, hvor det er vigtigt, at praksis drøftes i det enkelte fagområde, ligesom der gøres opmærksom på, at det er en mulighed og ikke en ret.

Der var enighed om, at opfordre de enkelte FagMED til at tage en drøftelse af praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag.

Beslutning

Anders:

De har vendt det. Der er både hensyn til arbejdspladsen og medarbejderen. Har det på LokalMED. Man kunne snakke om det med personalet, at når lederen har taget beslutningen, så er man som medarbejder nød til at acceptere det. Det har ikke været et problem hos dem, at en medarbejder har fået et nej.

Torben:

Forventer at man har planlagt pasning, når der er tale om eftermiddag/aftenarbejde.

Clemen:

Handler om kultur og der er forskel på arbejdsplads. Stor forskel på om man er ude på en arbejdsplads hvor man er afhængig af at man har personale på arbejde eller et sted hvor arbejdstiden og arbejdet selv planlægges af medarbejderen.

Rosa:

Svært at generalisere. Der er forskel på hvor man er ansat.

Kristian:

Der kan ikke laves en fælles regel, det skal drøftes fra gang til gang på hvert enkelt arbejdssted.

Man kan ikke generalisere. Vigtigt der bliver vurderet ud fra om det er foreneligt med arbejdspladsen og arbejdet.

Mikael:

Forudsætningen for hvordan den bruges. Ikke ret til, men man kan få den, hvis det passer ind rent arbejdsmæssigt. Vigtigt at få en snak omkring vilkårene for hvordan man bruger den.

Birgit:

I arbejdet med familier gør vi meget ud af at fortælle at børnenes tarv er vigtigt, synes det er vigtigt, at det så også er det der tilbydes til medarbejderne.

Iris:

Der skal være respekt fra ledelsen, at man tager barnets sygedag til andet er løst. Kan skabe utilfredshed mellem kollegaer, der skal løbes stærkere, hvis der ikke kan findes en erstatning for den medarbejder der er hjemme med syg barn.

Lars:

man kikke på hvordan sygedagene fordeles? Tager fædre dem også, eller er det mest kvinderne?
Værdimæssig drøftelse af emnet sendes videre i LokalMED.

Punkt 8: Status på strategien 'Vi vil MER' - sammen' v. Mikael (15 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Godkendt i BFU. Mikael er rundt på alle afdelinger i F&F for at præsentere den nye strategi.

På alle afdelinger skal der laves individuelle mål, for hvordan der arbejdes videre med strategien.

Sundhedsfremmende indsats og udvikling af børns skolegang er de to punkter der skal arbejdes med.

Første måling til august. Vigtigt at målene arbejdes med ude i afdelingerne, og ikke bare dikteres oppefra.

Susanne nævner at der i Familie- og Handicapafdelingen var en god snak efter fremlægningsen i går, hvor medarbejderne var meget interesserede i det og hvordan det tænkes ind i arbejdet.

Punkt 9: Oplæg v. Mikael om Direktionens udspil - "Ledelse med Vilje" (15 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Hvad forventer Ledelsen i forhold til hvad det skal resultere i for borgerne i Vejle Kommune.

Vi skal VILLE noget. Signal om at ledelsen gerne vil, at vi alle gør lidt MER. At vi gør os umage hver dag når vi går på arbejde.

"Viljen til at gøre en forskel for "livet" i Vejle". Lederne har en forventning om, at vi flytter noget og gør en forskel i vores arbejde.

Anders: Godt dokument, der giver en mulighed for at se hvilke tanker ledelsen har gjort sig.

Hvilke tanker har de f.eks. gjort sig, når der bliver sagt, spil hinanden gode. Dejligt at vide hvad vi har at forholde os til.

HR chef Trine, har lavet dokumentet i samarbejde med en leder fra mange afdelinger og forvaltninger. Fokus i udarbejdelsen var, at det ikke skulle være for langt. Det skulle være overskueligt.

Clemen: Dokumentet giver en tydelig ledelse.

Bilag

Slides - Ledelse med vilje

Punkt 10: Orientering om sygefraværstatistik (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Mikael: Grafen svinger meget fra måned til måned. F.eks. i Familie- og Handicap. Juni og juli ligger lavt fordi mange har ferie.

Birgit: Sundhedsplejen har været ramt af en del sygemeldinger hen over efteråret.

Håber det hjælper, at der er ansat flere folk til de nye opgaver. Der er fokus på et godt arbejdsmiljø og skabelse af en arbejdsmiljødag, så der kommer fokus på det.

Bilag

Sygefravær F&F og B&U staben januar 2017

Punkt 11: Eventuelt (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

Familie & forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Intet til eventuelt.