

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 12-12-2022

Mødedato Mandag d. 12. december 2022 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 23. september.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Nyt fra formandskabet v. Anette og Marianne.....	5
Nyt fra LokalMED til FagMED.....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....	8
Arbejds miljøberetning 2021.....	10
Krænkende handlinger.....	12
Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 30: Godkendelse af referat fra sidste møde d. 23. september

81.38.00-P35-19-22

Resume

Link til referat: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=a731eaa4-ce40-492f-bf41-67ca40277bc3>

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde d. 23. september 2022 godkendes

Beslutning

Jannie orienterer om, at afholdelse af workshop om arbejdsmarkedskraftudfordring er rykket fra 16/12-2022 til 31/3-2023. Jannie har sendt invitation videre fra Anita Morthensen (HovedMED). HovedMED, økonomiudvalg og FagMED deltager på workshoppen.

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer.

Punkt 31: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-19-22

Resume

Ulla Dupont er ordstyrer.

Velkommen til Bianca Vitali fra Børne- & Familiecentret, som er ny AMR i FagMED.

Deltagere på mødet:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Ina Fejring
Helle Lindholm Christensen

Marianne Kusk

Betina Lykkegaard Almind

Trine Schütt

Kathrine Søgaard

Birgitte Preuthun

Prapagarann Rajaratnam (Bob)
Tina Thorndahl

Niels Aastrup
Ulla Dupont
Bianca Vitali

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Bianca Vitali og Betina Lykkegaard Almind er syge og kommer derfor ikke.

Betina stopper som TR, da hun skal være Faglig konsulent i Familieafdelingen. Der vælges en ny TR, det står de faglige organisationer selv for.

Dagsorden godkendt.

Punkt 32: Nyt fra formandsskabet v. Anette og Marianne

81.38.00-P35-19-22

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Anette:

I gang med projekter, bla. helhedsorienteret dagtilbud med sundhedsplejen og tcbu.

Alle lederposter i F&F er nu besat. Der er sket meget i 2022. Anette glæder sig til at ledergruppen fra januar er fuldtallig igen. Rykket lederdage for ledergruppen til 2023, hvor der skal arbejdes med årshjul og F&F's mål. Der er et stort pres af borgere i alle afdelinger i F&F. Hvad kan vi gøre i det tidlige forbyggende, fortsætte med at tænke mere ind i at hjælpe tidligt. Sagsantallet er steget meget i myndighed. Det gør, at vores økonomi er presset hårdt. Nyt IT system i Sundhedsplejen.

Familieafdeling overgår i 2023 til DUPO, som de fleste kommuner i Danmark er på. DUPO kan trække bedre data end sbsys som vi har i dag. Store fordele i at overgå til DUPO, bla. ved mellemkommunale underretninger.

Stor omstrukturering i Familie- og Handicapafdelingen. Fra 1/1-2023 skal Familie- og Handicapafdelingen hedde Familieafdelingen. Ungeteamet kommer også til at være unge med "handicap", de flytter til Boulevarden, hvor psykologerne fra BFC har siddet. 3 Børneteams ligges sammen til 1. Der kommer faglige konsulenter, som skal understøtte rådgiverne i deres arbejde. Ny lov (barnets lov) kommer i 2023. Der er kikket ind i udkastet til barnets lov, i forbindelse med at man har arbejdet med den nye organisering i Familieafdelingen.

Punkt 33: Nyt fra LokalMED til FagMED

81.38.00-P35-19-22

Resume

På mødet i juni aftalte vi, at vi resten af 2022 afprøver dette istedet for bordet rundt, som vi kender det.

Her har alle en kort status med fra eget LokalMED. Det kan være hvad man er optaget af ude i eget MED. Det er også under dette punkt, man kan bringe emner fra eget LokalMED ind i FagMED.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og det besluttes om der er noget FagMED skal arbejde videre med

Beslutning

Marianne og Ina, B&U Staben:

I B&U Staben har man siden arrangement i maj vi alle var på, forsøgt at strukturere møderne bedre. Både personalemøder og møder med MED status. Arbejdet med servicekodeks for B&U Staben. Fået ny konsulent, som kan søge fonde osv. Kombi stilling hvor konsulenten skal søge puljer og være klimakoordinator. Størrelse på afdelingen gør, at man har overvejet om man skal have et LokalMED eller fortsætte med personalemøde med MED status. Det er besluttet at der fortsættes lidt endnu med personalemøder med MED status og man evaluerer på det i 2023.

Niels, FG:

Glæder sig til ny forstander. Ved at bygge ny skole.

Uro op til jul blandt børnene. Dårlig sag på FG, som har fyldt i medierne.

Tina, TCBU:

Taget hul på og forsøger at være ude i god tid, for at sætte fokus på hvordan man fastholder seniorer. Spørge ude i hele TCBU om, hvad der kunne gøres anderledes og mere af.

Det skal der arbejdes mere med i 2023.

Bob, BUCVF:

Ny forstander, ændret struktur i MED. Der er også kikket på rekruttering. Fremover slås stillinger op bredt og man tænker ikke kun internt. Ansat viceforstander pr. 1/1-2023.

Haft besøg af socialtilsynet ift. påbud i oktober. Alle påbud er ophævet i november, da der er arbejdet med gode tiltag.

Trine og Ulla, Sundhedsplejen:

Ansæt nye kvalificerede medarbejdere. Kommet godt tilbage fra corona. Der bliver værnet om personalet. Der er udarbejdet JTI profiler på alt personale, det har været positivt at kende hinandens stærke og mindre stærke sider. Bruge det strategisk ift. teamet og opgaveløsningen. Blev sat i gang efter trivselsmåling.

Ift. sundhedsplejerske studerende er der i dette og næste optag taget 2 i stedet for 3 studerende ind. Værdifuldt at skabe egen "fødekæde" af kommende sundhedsplejersker.

Mange familier der er meget udfordret og udfordrede kommende forældre. Sætte ind tidligere. Screene for fødselsdepression tidligere.

Birgitte, Bifrost:

Rykket meget rundt, tænkt nyt. Fokus på samarbejde med seminarier. 4 studerende fra 1. december. Også samarbejde med Diakonhøjskolen i Århus. Fælles stillingsopslag for alle afdelinger, lavet video. Holde informationsmøder. Løbende stillingsopslag, som der kan ansættes ud fra løbende, når der er brug for nye medarbejdere. Team Bifrost, hver onsdag i Gårslev hallen, hvor der laves idræt med de unge. Det er meget populært for både de unge og medarbejderne. Familiekontor har særligt travlt. Opnormeret med en administrativ medarbejder, som tager noget af det administrative arbejde fra familiekonsulenterne.

Børn på døgn og aflastning er nogle "tunge" børn der kræver meget.

Helle (Familie- og Handicapafdelingen):

I gang med omorganisering, som Anette fortalte om tidligere.

Navn ændres til Familieafdelingen pr. 1/1-2023. Ansat Nanna Juul Rasmussen som ny teamleder i Handicap, som pr. 1/1-

2023 kommer til at hedde Børn og unge med funktionsnedsættelser.

Ansæt 2 rådgivere som faglige konsulenter pr. 1/1-2023, som skal understøtte rådgiverne i deres arbejde.

Nyder godt af studentermedhjælpere, der tit ansættes som faste vikarer.

Punkt 34: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

Resume

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu og særlige nedslag bliver gennemgået på mødet. Efter ønske fra Økonomiudvalget er der gennemført en undersøgelse af ønskerne til fuld tid blandt udvalgte faggrupper. Resultatet heraf bliver gennemgået sammen med HR-redegørelsen.

Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til velfærdsprofessionsuddannelserne.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid.

Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge. Resultatet heraf vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 27. september 2022, pkt. 33:
at HR-redegørelsen tages til efterretning.
at fuldtidsundersøgelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 27. september 2022, pkt. 33:
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte temaer fra HR-redegørelsen

- Udviklingen i antal ansatte
- Beskæftigelsesgraden
- Optag på velfærdsuddannelserne
- Personaleomsætningen
- Antal ansøgninger pr. opslået stilling
- Årsager til fratrædelse
- Etnicitet
- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Gennemsnitlig løn

Derefter gennemgik Thrine Nørgaard den netop gennemførte "Op i tid undersøgelse" på døgnområderne i Velfærd og Børn & Unge.

Medarbejdersiden vil gerne have fokus på "Op i tid" og en analyse af løn til nyansatte kontra den løn, som fastansatte får for at udføre samme jobfunktioner bliver en del af næste års HR Redegørelse. Det bemærkes at en sådan lønanalyse vil være svær at lave.

På baggrund af ovenstående var der gode drøftelser om temaerne, som mundede ud i, at der var enighed om at gå dybere ned i "Op i tid" undersøgelsen, inden de næste skridt besluttet, ligesom det er vigtigt med fokuserede indsatser, fx fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte med samme jobfunktioner. Undersøgelsens resultater skal præsenteres for Økonomiudvalget.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

Beslutning

Meget svært at rekruttere, specielt på døgn, og generelt både på børne- og voksenområdet er der store rekrutterings udfordringer. Kikke ind i andre måder at gøre rekruttere på. Også på tværs, kikker ind i uddannelse. Hvad kan vi gøre for at fastholde og opkvalificere på døgn. Der vil komme mere fokus på det i 2023. Marianne Kusk og Anette har haft møde med SL. Er der noget der kan gøres smidigere for at tilrettelægge arbejdstid bedre. Ønsker fra dem der arbejder weekend er færre weekendvagter, men længere vagter. Lokalaftaler der er mere smidige. Forsøger, men det er svært. Hvordan bliver vi langtidsholdbare som arbejdsplads. Lave de gode miljøer og ændre dårlige historier. Hvordan støttes der op om nye medarbejdere, specielt på døgn. Fokus på det, både Anette, ledere og ude i de forskellige afdelinger.

Snakket om det på formødet. Vælge emner ud og kikke på deltidundersøgelse, er det muligt at gå op i tid, hvis man vil. Flere krav fra en medarbejder nu end tidligere.

Ina haft snak med ny IT chef. Hvordan får man det hele til at passe ind, når der arbejdes hjemme. Fokus på opgaveløsning.

Skabe et godt arbejdsmiljø, medarbejderne er også med til at skabe det gode arbejdsmiljø.

Hvad kunne man gøre i stedet for en deltidansættelse. Løfter man i flok når man er presset i perioder. Italesætte det og sørge for at alle ser hinanden, sætte ord på.

Kikke ind i, hvorfor medarbejdere ønsker at være deltidansat.

Fleksibilitet, løbende fokus på op og ned i tid, hvis det er muligt. Komme timer på i perioder.

Vigtigt man som leder er skarp på, hvad skal en medarbejder deltage i og ikke deltage i som deltidansat. Det skal hænge sammen med arbejdstid og opgaveløsning.

Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

Punkt 35: Arbejdsmiljøberetning 2021

81.38.00-P35-19-22

Sagsfremstilling

Kære formand for FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens Stabe

I forlængelse af HovedMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse 25/2 2022, er der et ønske fra HovedMED om, at hvert FagMED drøfter egne arbejdsmiljødata og i forlængelse heraf forholder sig til de centralt vedtagne hovedindsatser. Referat fra HovedMED mødet 25/2 2022 og Arbejdsmiljø-beretning 2021 er vedhæftet.

HovedMED besluttede, at flg. arbejdsmiljøindsatser skal prioriteres i perioden 2022-2023:

- Fortsat opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø o Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - o Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, ind-flydelse og udviklingsmuligheder.
 - o Arbejdspres.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - o Ergonomi.
 - o Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken. Her er der mulighed for at få Koncern HR sammen med Arbejds-miljøgruppen til at undersøge ulykken.

HovedMED ønsker at følgende spørgsmål drøftes i FagMED:

- Med baggrund i jeres data for sygefravær, ulykker og hændelser - hvilke forebyggende tiltag har I eller påtænker I at iværksætte?
- Er der indsatser eller lignende, som FagMED tænker, at HovedMED skal igangsætte i forhold til ovenstående?
- Er der særlige områder, hvor I gerne ser bistand fra Koncern HR?

Rapport over ulykker og hændelser for hele Familie & Forebyggelse er vedhæftet.

Der er kommet svar på lokale indsatser ifm. ulykker og hændelser fra F&H, BFC og TCBU. Samlet besvarelse fra LokalMED under FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben er sendt videre til HovedMED.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at arbejdsmiljøberetningen kort gennemgås og nedenstående arbejdsmiljøindsatser drøftes.

Beslutning

Snakket lidt om den på formødet. Corona spillede stor rolle ind i alt i 2021. Det man især har haft fokus på er ulykker og nærved ulykker. Det har være sendt ud i LokalMED. Der er kommet 3 svar retur til FagMED, som er sendt videre til HovedMED og Jens Boye Ravn.

Alle LokalMED har arbejdet med det lokalt.

Bilag

arbejdsmiljøberetning 2021

Referat fra mødet i HovedMED 25.02.2022

Bilagsmappe efter mødet i HovedMED 25.02.22

Rapport over ulykker og hændelser i F&F

Tilbage melding fra LokalMED vedr. forebyggelse af ulykker og hændelser

VS Opfølgning på lokale indsatser ifm. ulykker og hændelser

Tilbage melding vedr. forebyggelse af ulykker og hændelser

Punkt 36: Krænkende handlinger

81.38.00-P35-19-22

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede 10/6 2022, at der skulle laves en ”nedkogt” version af anbefalingerne fra Koncern HR, som kan bruges i håndteringen og forebyggelsen af krænkende handlinger på arbejdspladserne.

Vedhæftet er evalueringsrapporten mod interne krænkende handlinger – en del af TM 2021 samt ”Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger”.

Vil I sende videre til jeres respektive LokalMED? Spørgsmål til guiden bedes rettet til Sine Borbjerg eller Lis Legardt.

Anita Morthensen
HR-konsulent | sekretær i HovedMED

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at punktet drøftes og sendes videre til LokalMED til lokal drøftelse der

Beslutning

En del medarbejdere i Vejle Kommune har været udsat for krænkende handlinger. Ændring i samfundet for, hvornår man føler sig krænket. Svær snak, for hvor går grænsen. Vi er forskellige og vores grænser er ikke ens.

Jannie sender materiale videre til LokalMED, hvor man kan tage en lokal drøftelse.

Bilag

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger - en del af trivselsmålingen 2021.pdf

Punkt 37: Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk

81.38.00-P35-19-22

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværet gennemgås

Beslutning

Marianne Kusk gennemgår sygefravær.

Topper i marts og juni måned, hvor sygefraværet stiger. Dette er generelt for hele Vejle Kommune.

B&U ligger under VK samlet.

Hvis man kikker på kurven for alle afdelinger, ligger vi under 6%. Det har vi gjort stort set hele året.

Anette har lige fået rapporten med måltal og der ligger FagMED F&F under Vejle Kommune.

Bilag

FagMED samlet sygefravær januar-november 2022

Sygefravær januar-november 2022

Punkt 38: Eventuelt

81.38.00-P35-19-22

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Intet til eventuelt.