

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 09-12-2021**

**Mødedato** Torsdag d. 09. december 2021 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde (5 min.).....	3
Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	4
Bordet rundt (20 min.).....	5
Nyt fra Formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.).....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021 (25 min.).....	7
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021 (30 min.).....	9
Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk (15 min.).....	10
Eventuelt (10 min.).....	11

## **Punkt 42: Godkendelse af referat fra sidste møde (5 min.)**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Referat fra sidste møde d. 30. september ligger her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=0c225546-49b6-4dd9-b097-d55423ce9ecc>

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at referat fra sidste FagMED møde d. 30. september godkendes.

### **Beslutning**

Referat godkendt uden kommentarer.

## **Punkt 43: Godkendelse af dagsorden (5 min.)**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Marianne Møller er ordstyrer på mødet.

Deltagere på mødet:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Trine Schütt

Betina Lykkegaard Almind

Tina Thorndahl

Birgit Nørgaard Bech

Niels Aastrup

Marianne Kusk

Afbud:

Kathrine Søgaard

Prapagarann Rajaratnam (Bob) (Afbud)

Ulla Dupont (afbud)

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

## Punkt 44: Bordet rundt (20 min.)

81.38.00-P35-6-21

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Marianne Møller - B&U Staben:

Sagt farvel til Kristian Mygind, fået ny chef Ina Fejring pr. 1. november.

Der går tid med at finde hinanden og få Ina introduceret til personalet og opgaverne.

Arbejder hjemmefra fra på mandag. Dem der gerne vil blive i Skolegade og arbejde gør det.

Tina Thorndahl - TCBU:

Haft lånt Michael Højer ud til Bifrost. Ser frem til at få Michael tilbage i huset.

Haft drøftet i LokalMED ift. vacancer. Samme antal medarbejdere uanset hvor mange børn der er på skoler og daginstitutioner.

Katrine er fraværende fra mødet i dag, da hun har brækket skulderen.

TCBU og psykiatrien har haft projekt, fremskudt funktion vedr. arbejde med børn på vej i mistrivsel. 3 årigt projekt er nu permanent gjort. Finde ud af hvordan det skal forankres i arbejdet.

Niels Aastrup - Fårupgård:

Lige været på kursus i mentalisering, spændt på at skulle til at arbejde med det. Udbrud af corona. 9 ansatte testet positive. Ingen børn er testet positive. Skolen er lukket, de "hjemme" undervises. I gang med at arrangere julen og de børn der skal hjem på juleferie.

Trine Schütt - Sundhedsplejen:

Har lavet personlighedsprofiler på medarbejderne. Styrke teamsamarbejdet, hvilke ressourcer har vi og hvordan kan vi spille hinanden gode.

Marianne Kusk (B&U Staben, Personaleafdelingen):

Lidt af det samme som Marianne Møller nævner.

Daginstitutioner og døgninstitutioner har rigtig svært ved at rekruttere personale. Prøvet at lave et skriv ift. hvordan vi kan gøre os mere spændende og attraktive. Er meget ude i sygesamtaler og snak om feriereglerne ved årsafslutning. Brugt meget tid på dette. Været knyttet til Bifrost på det sidste med en dag om ugen. Star projekt arbejdes der stadig med.

Birgit Nørgaard Bech - Familie- og Handicapafdelingen:

Rigtig travlt. Mange nye underretninger. Optaget af ny lov

der træder i kraft i 2023 (barnets lov). Været på webinar omkring dette. Taler godt ind i det vi gør i forvejen, men kræver alligevel en omstilling.

Arbejdstilsynet kommer i Skolegade, det har tvunget AMR gruppen i spil og der er styr på arbejdsgange. Sundt at få kikket det efter i sømmene. Til foråret skal der arbejdes med følelsesmæssig belastning. Man er som medarbejder i afdelingen ekstra udsat. Det skal der arbejdes med i foråret, sammen med HR. Hvordan kan man arbejde med at være i det. Sygefraværet er stigende igen, det arbejdes der også ind i.

Snakker om hvordan arbejdspladsen kan være mere attraktiv, så vi kan rekruttere bedre.

## **Punkt 45: Nyt fra Formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.)**

81.38.00-P35-6-21

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der er massivt pres på hele området. Der er flere der har brug for støtte fra os i F&F.

Projekt Fremskudt funktion, region syd Danmark har besluttet, at alle kommuner skal deltage i projektet. Funktionen kommer til at ligge hos TCBU, de opnormeres med en medarbejder til denne del.

Optimistisk omkring opgaven. I psykiatrien har de 20% flere henvendelser i region syd Danmark.

Afslutning på projekt tilbudsviften, som har været kørt sammen med Komponent (tidligere KL). Arbejder videre med det i ledergruppen. Hvilke tiltag vil vi gerne skrue på. Kikker meget på, hvordan vi kan blive dygtigere til hele vejen rundt, og tænke netværk og inddrage dem kontinuerligt. Vi er i opstarten, der kommer mere om det.

Den sidste periode har været fyldt af ansættelsesproces ift. ny leder på Bifrost. Birgitte fra BUCVF er ansat som ny leder på Bifrost, der er også ansat 2 nye afdelingsledere.

Handleplan godkendt i BFU. Styrket dialogsystem er på udvalgs møde i næste uge.

Udvalg har kikket ind i, hvordan gør man på skoler og i dagtilbud, hvordan hører vi forældrene. Ønsker vi skal have til at gå hånd i hånd.

Noget af det vi ved er, at sideløbende med at tilsynet har ansvaret for tilsynet, vil vi selv sideløbende gøre mere.

Nyt Børne og Familieudvalg. Ved at gøre klar til introduktion til udvalget.

Også nyt Børn og Ungeudvalg efter valget. En del oplæring af de nye udvalg.

# Punkt 46: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR Redegørelse 2021 (25 min.)

81.38.04-A00-1-21

## Resume

Den årlige HR Redegørelse viser en stabil udvikling på HR-området på koncern niveau. Sygefraværet uden COVID19 fravær er faldet med 0,5 i 2020. Trivselsmålingen og opfølgningen på krænkende handlinger udgør også en del af HR Redegørelsen. Trykt udgave af HR Redegørelsen udleveres på mødet.

## Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse har fokus på den nye tid efter corona og lægger op til, at der i FagMED og også gerne i LokalMED tages nogle drøftelser omkring læring under corona, men også fleksibel arbejdstids- og arbejdsstedstilrettelæggelse, herunder mulighederne for at arbejde hjemmefra.

I forlængelse af drøftelsen mellem Økonomiudvalget og HovedMED 16/6 2021 om løndannelse, er der i årets HR Redegørelse lavet en mindre lønanalyse i forhold til vores gældende lønpolitik fra 2008.

Resultatet af Trivselsmålingen og opfølgningen på de krænkende handlinger indgår i HR Redegørelsen. De steder, hvor der i dag foregår krænkende handlinger mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledere, skal der arbejdes med dette, så man får en sund og bæredygtig kultur. På arbejdsmiljøområdet arbejdes der med at forebygge især vold og trusler fra borgere, og også give arbejdspladserne nogle værktøjer, så de selv kan håndtere en situation i forhold til den første krisehåndtering. Trivselsmålingen viser, at antallet af ansatte, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet vold og trusler, er faldet fra 21 % i 2018 til 16% i 2021. Det skyldes ikke kun hjemsendelse. Fx er antallet faldet fra 46% i 2018 til 35 % i 2021 i Handicapområdet.

Fortolkning af data på HR-området for 2020 skal ske med en vis varsomhed, da corona på mange måder forandrede vores hverdag, og det smitter også af på data.

HR Redegørelsen blev drøftet i Økonomiudvalget 30/8 2021.

Kommunaldirektøren indstiller, 22. september 2021, pkt. 40:  
at HR Redegørelsen drøftes.

Formanden indstiller, 9. december 2021, pkt. 43:

Beslutning fra FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 9. december 2021, pkt. 43:

## Beslutning

Marianne Møller gennemgår kort HR redegørelsen.

Ingen tvivl om at 2021 har været påvirket af corona. Omsætte alt det gode vi lærte under corona i ny praksis.

Vi har store rekrutterings udfordringer på vores område og flere andre områder.

Det er både hos os i Vejle Kommune og generelt på landsplan.

I starten af 2021 blev der gennemført trivselsmåling, dette drøftes på næste punkt.

Børn og Ungeforvaltningen har halvdelen af alle ansatte i kommunen med lidt over 4000 medarbejdere.

Personaleomsætningen i F&F er høj. Nogle af de faggrupper vi har ansat, er der stor udskiftning i medarbejdere.

Ny delpolitik vedr. ny tilstedeværelse. Hvordan kan vi arbejde mere fleksibelt, der hvor det kan lade sig gøre. Dette skal der arbejdes mere med på første møde i 2022.

Fokus på krænkende handlinger og hvordan der arbejdes med det, når det opstår.

Sygefravær, generelt i VK er sygefraværet faldet lidt fra 2019 til 2020. Der har været stort fokus på sygefraværet. Man kan håbe det er derfor det falder.

Fravær der vedrører corona har ikke været stort i 2021.

Projekt jordmor på arbejdspladsen, F&F er med i projektet.

Punkt der hele tiden skal op er ift. rekruttering. Hvad skal der til for at man bliver på arbejdspladsen.

Fælles problem vi alle står i. Det handler ikke om løn alene, der er mange ting der spiller ind. Inddrage medarbejderne, sørge for at man kan gå ned i tid, hvis man har små børn og ønsker det. Skabe en fleksibel arbejdsplads, fokus på hvordan man fastholder medarbejderne.

Anette skal mødes med HR chef og direktører fra velfærd og senior og fagchefer, hvor der skal snakkes om rekruttering på døgnområdet. Dette er tirsdag i næste uge. Der er allerede gang i noget. Dialog med pædagoguddannelsen også. Livsfasepolitik skal også inddrages i rekrutteringen.

## **Bilag**

HR Redegørelse 2021

HR Redegørelsen 2021 - HovedMED 22.9.21

## **Punkt 47: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021 (30 min.)**

81.00.00-P05-1-20

### **Resume**

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

### **Sagsfremstilling**

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at evaluering af Trivselsmåling 2021 drøftes og indput fra FagMED sendes til sekretæren for HovedMED

### **Beslutning**

Punkter skrevet ind i dokument til sekretæren for HovedMED Anita Morthensen. Jannie sender denne til Anita og vedlægger den i referatet.

### **Bilag**

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 - til HovedMED

## **Punkt 48: Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk (15 min.)**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Marianne Kusk gennemgår sygefraværstatistikken

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at sygefraværstatistikken gennemgås og drøftes.

### **Beslutning**

Marianne gennemgår kort statistikkerne.

B&U ligger lidt under VK samlet.

Korttidsfravær er steget i august, september og oktober. Nysgerrige på, hvad er det der gør at vi stiger.

Procenter vi kigger på i år er holdt op i mod sidste år hvor der var corona.

Langtidsfravær, ligger vi over VK og B&U.

I forbindelse med star projektet er der lavet materiale som alle kan bruge.

Link: [Sygefraværprojekt i Børn & Unge - Vejle Kommune Intranet](#)

Der er mulighed for, at hvert LokalMED kan få Marianne Kusk og/eller Lene Palmer til at komme og fortælle om sygefravær og erfaringer fra star projektet og hvad der kan arbejdes med lokalt ift. sygefravær.

### **Bilag**

fagmed sygefravær november 2021

Sygefravær november 2021

## **Punkt 49: Eventuelt (10 min.)**

81.38.00-P35-6-21

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Jannie, Marianne og Anette arbejder på at arrangere MED dag i marts 2022 for alle MED i F&F, både LokalMED og FagMED.

Puljen på 50.000 kr. vi har fået fra projekt faglig stolthed overføres til 2022.

Der arbejdes på oplægsholder og en model for, hvordan vi kan holde noget for alle medarbejdere i F&F.

Anette takker for 2021 og ser frem til et 2022, hvor vi forhåbentlig kan afholde fysiske møder i FagMED igen.