

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 13-03-2020**

**Mødedato** Fredag d. 13. marts 2020 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat ( 5 min.).....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.).....	5
Bordet rundt (20 min.).....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (30 min.).....	7
Budgetstrategi 2021 (20 min.).....	11
Orientering om sygefraværstatistik (10 min.).....	13
Eventuelt (5 min.).....	14

## **Punkt 11: Godkendelse af dagsorden (5 min.)**

81.38.00-P35-52-20

### **Resume**

Rosa lis Vittrup er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten

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

at dagsorden godkendes

### **Beslutning**

## **Punkt 12: Godkendelse af referat ( 5 min.)**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at referatet godkendes

**Beslutning**

## **Punkt 13: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.)**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

**Beslutning**

## **Punkt 14: Bordet rundt (20 min.)**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

**Beslutning**

## Punkt 15: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (30 min.)

81.38.04-A00-1-20

### Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

#### Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

#### Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

#### Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:  
at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.  
at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.  
at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:  
Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress,

mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

## **Beslutning**

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

## **Punkt 16: Budgetstrategi 2021 (20 min.)**

00.30.00-S00-4-20

### **Resume**

Økonomiudvalget har godkendt budgetstrategien for budget 2021. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget. Der er planlagt fællesmøde mellem Børne- og Familieudvalget og medarbejderrepræsentanter for de tre FagMED.

### **Sagsfremstilling**

Økonomiudvalget godkendte d. 24. februar budgetstrategien for budget 2021, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg inden for en udmeldt ramme. Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne i Byrådet.

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger overordnet set er et gennemsnitligt overskud i perioden 2021-2028. Heri er dog indregnet et årligt omstillingskrav, der stiger med 10 mio. kr. pr. år. Omstillingskravet fordeles forholdsmæssigt mellem fagudvalgene. Børne- og Familieudvalgets andel udgør 4,5 mio. kr. pr. år.

På børne- og ungeområdet er der foreløbig følgende opmærksomhedspunkter til budget 2021:

- **Bevillingsbortfald:** I budgetforliget for 2019 blev der i to år tilført 10 mio. kr. til familieområdet og 8 mio. kr. til demografi på dagtilbudsområdet. Begge bevillinger falder bort fra og med 2021.
- **Demografi:** En ny befolkningsprognose for kommunen er under udarbejdelse. Befolkningsprognosen fra sidste år viste en markant stigning i børnetallet. Med uændret serviceniveau vil det udløse en betydelig demografisk betinget merudgift i mange år frem. Når den nye prognose er færdig orienteres udvalget nærmere herom.
- **Familieområdet:** Forvaltningen har iværksat en grundig budgetopfølgning på familieområdet. Viden og indsigt fra regnskab 2019 kobles sammen med de aktuelle forbrugs- og børnetal i 2019. På den baggrund arbejdes der på at opdatere billedet af de økonomiske udfordringer for 2021 og frem samt handlemulighederne. Arbejdet danner grundlag for den midtvejsevaluering af økonomien på området, som blev aftalt som del af budgetforlig 2019. Midtvejsevalueringen forelægges efter planen for udvalget d. 24. april med efterfølgende behandling i Byrådet.

På anlæg gentages de kapacitetsanalyser, som for første gang blev iværksat til budget 2018 – de såkaldte "vækstdrevne behov". Spørgsmålet er, hvilke kapacitetsmæssige behov der opstår, når Vejle Kommunes indbyggertal fortsat vokser år for år. Der arbejdes gennem foråret intensivt med at kortlægge vækstdrevne behov på børne- og ungeområdet. Også her er den kommende prognose afgørende. Udvalget orienteres om vækstdrevne behov på børne- og ungeområdet hurtigst muligt efter færdiggørelse af prognosen.

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag 2. Til orientering er der på samme måde som tidligere år planlagt fællesmøde med 2 repræsentanter for hvert af de tre FagMED. Fællesmødet afholdes på udvalgsrådet d. 7. maj. Børne- og Familieudvalget skal efter planen godkende det tekniske budget d. 28. maj.

Alle LokalMED får som sædvanlig mulighed for at komme med bemærkninger til budgetlægningen. I uge 10 er der udsendt brev herom med opfordring til – hvis LokalMED ønsker det – at drøfte de generelle forudsætninger for områdets budgetlægning og budgetstrategien. Eventuelle bemærkninger fra LokalMED vil tilgå det pågældende FagMED og indgå i FagMED's bidrag til budgetlægningen. Fristen for bemærkninger fra LokalMED er fastsat til d. 30. april.

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

**at orienteringen tages til efterretning**

**at input til BFU på fællesmødet d. 7. maj drøftes**

**at der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til deltagelse i fællesmøde med BFU**

## **Beslutning**

### **Bilag**

Bilag 1. Budgetstrategi 2021

Bilag 2. Tidsplan for budgetlægningen 2021

## **Punkt 17: Orientering om sygefraværstatistik (10 min.)**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at sygefraværstatistikken gennemgås

**Beslutning**

**Bilag**

Sygefravær marts 2020

fagmed sygefravær marts 2020

## **Punkt 18: Eventuelt (5 min.)**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

**Beslutning**