

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 08-12-2022

Mødedato Torsdag d. 08. december 2022 kl. 08:00

Mødested Kathrinehøj

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00.....	3
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:00-09:15.....	4
Kompetencestrategi for Velfærdsområdet - kl. 09:15-09:45.....	5
Krænkende handlinger - kl. 09:45-10:15.....	6
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022 - kl. 10:15-11:00.....	8
Indsatskatalog 2023 - kl. 11:00-11:10.....	10
Kvalitetsstandard Stofmisbrug og alkoholbehandling - kl. 11:10-11:20.....	12
Eventuelt - kl. 11:20-11:30.....	13
Kommende punkter.....	14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der er fælles formøde kl. 08:00-09:00 for afklaring af dagsordenen.
FagMED mødet starter kl. 09:00.

Formanden indstiller,
at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:00-09:15

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Velkommen til nye medlemmer: Maria R. Grønnebæk FTR for DSR fra CSR, Stine Anine Nørager Kloster AMR fra Sukkertoppen og Inger-Lise Boysen TR for 3F fra Spurvetoften.

Formanden indstiller,;
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Anne-Dorthe er mødeleder i dag.
Der er afbud fra Marianne Maasbøl, Stine og Torben. Anette Valentin deltager som suppleant for Torben.
Der laves kort præsentationsrunde.

Hjemmeopgaver fra sidste møde

TSs opgave: et kort video-referat, hvor man fortæller om det seneste MED møde. Da lyden ikke virker på storskærmen, aftales der at videoen sendes ud med referatet. Videoen er en inspiration til hvordan man ellers kan tiltrække opmærksomhed på vores FagMED møder.

LM og MIs opgave: gå ud og skub til LokalMED ift. at skabe kontakt til FagMED.

LM understreger at vi skal være obs på hvordan vi omtaler vores medarbejdere og hvad der står skrevet i referatet. Vi skal tale ordentligt til og om hinanden uanset hvad.

MI har snakket mere om FagMED i sin organisation og fremadrettet bliver FagMEDs seneste referat sat på dagsordenen til LokalMED møderne.

Input fra PL

Det her bliver et fokusområde fremadrettet. Vi skal overveje hvordan vi kan gøre vores referater mere interessante (skal det være video-referater?), så vi får mere opmærksomhed fra vores LokalMED. Drømmen er at få en kultur, hvor vi får input fra LokalMED som kan bringes videre til HovedMED. Vi er så heldige at flere af vores FagMED medlemmer sidder i HovedMED, og det skal vi være bedre til at gøre brug af.

Punkt 3: Kompetencestrategi for Velfærdsområdet - kl. 09:15-09:45

81.38.00-P35-10-22

Resume

Udkast til kompetencestrategi er nu udarbejdet og vil blive præsenteret på mødet.

Deltager i behandlingen

Leder af Kompetencecenter Velfærd Marianne Hyltoft.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter udkast til kompetencestrategi.

Beslutning

Marianne præsenterer udkastet for kompetencestrategi (vedhæftet).

Input fra PL

Det er klogt at investere i Kompetencecenter velfærd, især når vi skal i gang med at kæmpe om arbejdskraft.

Input fra MG

Vi har mange kompetente kollegaer som har forskellige kompetencer og kæmpe viden indenfor forskellige områder.

Hvordan vil I sikre, at I har styr på, hvilke kompetencer der er derude?

Svar fra MM

Det har vi ikke svaret på endnu, men vi er i gang med at få skabt et overblik over, hvad vi har af kompetencer derude. Det er en lang proces som tager tid. Vi er bl.a. i dialog med lederne omkring faglige ressourcepersoner og de her medarbejdere skal også spørges om de er interesseret i at være med/undervise.

Input fra PB

Kunne man mon annoncere på intranettet, at man eksempelvis har brug for én der kan undervise i noget?

Svar fra Marianne

Det kunne man sagtens, men det skal også aftales med leder.

Input fra PL

Det skal pushes ud. Intranettet er ikke den bedste løsning, da det bliver brugt forskelligt – alt efter om man sidder på kontor eller om man er ude ved borgeren.

Det her skal gå på flere ben. Kan man undersøge det til MUS-samtaler?

Udfordringen er at det er dynamisk og dermed svært at vedligeholde/opdatere.

Input fra Marianne

Vi kommer til at arbejde videre med det her og vi håber på at finde en mere smart løsning. Min administrative medarbejder er rigtig god til vores systemer, så vi kommer til at kigge på om det på en eller anden måde kan gøres systematisk.

Bilag

Udkast til Kompetencestrategi.docx

Punkt 4: Krænkende handlinger - kl. 09:45-10:15

81.38.00-P35-10-22

Resume

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”.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Input fra PL

Trivselsmålingen viste at der var 4% der blev mobbet/krænket hos os. Der er meget fokus på krænkende handlinger i vores samfund. Hvad siger I til vores 4% og til den medsendte guide og evaluering?

Input fra LM

LM synes ikke at 4% er meget. Som AMR er man ofte i dilemma når en kollega kommer og fortæller noget, men siger at man ikke må fortælle det videre. På den anden side er der en oplevelse af at kollegaen alligevel forventer at man gør noget ved det.

På De 2 Gåder har vi talt om, hvad vi kan gøre, men er ikke kommet frem til en løsning. LM er derfor glad for at der er fokus på det nu.

Input fra MI

Det er fint at der er fokus på det. Hun undrer sig dog over dem der takker nej.

AD er enig med MI, og fortæller at der var en drøftelse i HovedMED ift. hvordan man arbejder med det, når de bliver tilbudt hjælp, men siger nej tak.

Input fra MG

MG er overbevist om at procenten er højere. Det er forskelligt fra person til person hvad der rammer én. Vi drøfter det hos os og skaber opmærksomhed på hvordan vi taler til hinanden.

Input fra BV

Hvad er en krænkelse? Det er meget svært. Vi har forskellige definitioner og det er svært at sige hvordan man håndterer det.

Hvornår kommer man til at gøre noget som nogen føler sig krænket over?

AV er enig med BV. Folk kan også føle sig krænkede på andres vegne.

Input fra PB

PB kobler sig på det BV siger. Der er ingen tvivl om, hvis man bliver udsat for noget af det som er nævnt her, så er man ikke i tvivl om at det er en krænkelse. Alt derudover er alvorligt og leders ansvar. Mobning er lidt vanskeligere og sværere at definere.

Input fra MI

Faktaboksen er spot on ift. når vi snakker om krænkelse. Det er den, vi skal have frem.

Input fra AD

Det handler meget om kulturen. Hvordan taler vi med og om hinanden? Det her kan være et redskab som kan bruges til drøftelse om vores kultur.

Input fra PL

Vi skal starte med os selv. Hvad er vores eget personlige ansvar? Ledere og tillidsvalgte har et særligt ansvar her. Man skal være varsom med at arbejde for meget med definitioner fordi krænkelse er svære at definere og de er meget individuelle.

Man skal tage fat i kulturen på arbejdspladsen. Ledelsen skal gå forrest med det i samarbejde med de tillidsvalgte.

Særlig obs hvis der er ledere involveret, men også særlig obs hvis man som medarbejder er utilfreds med sin leder. Det går begge veje.

I øvrigt også fokus på forråelse og hvordan vi taler om vores borgere.

Derudover må vi forvente

en del af fremtidens nye unge kollegaer kommer med en anden sårbarhed.

Hvor meget kan de tåle? Lederne skal finde en balance.

Analysen fra KomPress på Voksen Handicap viser at det sociale arbejdsfællesskab har en kæmpe indflydelse på det her. Når man kan være sociale sammen, er det også nemmere at adressere det her. Stærk social kapital gør at vi kan tåle lidt mere.

Desuden skal der fokus på styrkelse af fremtidig arbejdskraft gennem supervision. Her kommer Kompetencecenter Velfærd i spil. Her vil det være klogt for medlemmer af HovedMED at gøre opmærksomme på det stigende behov for supervision for at sikre arbejdsmiljø, sikkerhed, tryghed, opgaveløsning og fastholdelse.

Input fra BV

BV stiller forslag om at anvende klippekort til temadag/oplæg fra Dorthe Birkmose ift. foredrag om forråelse. Det er meget relevant for vores område og medarbejdere.

Bilag

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

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Punkt 5: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022 - kl. 10:15-11:00

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 beslutes, 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.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Kristine Schou (ny HR-chef) præsenterer sit oplæg (vedhæftet)

Kommentarer til Beskæftigelse

Input fra BV

Vi har udfordringer med fagforeningerne ift. forskellige typer vagter. Vi har forskellige mennesker med forskellige behov. Det ville være meget nemmere hvis vi kunne tilbyde forskellige typer vagter.

Input fra MG

Det her har vi drøftet tidligere. Hvis man rykker på arbejdstiderne, så skal man også kigge på pasningstilbud i Vejle Kommune. Deres arbejdstider ville også skulle rykkes.

Derudover har vi sygehusene. De har mulighed for at ansætte medarbejdere som kun arbejder i weekenderne. Jeg vil kunne tjene hele min løn ved at tage en weekendvagt i måneden på sygehuset.

Input fra PL

Det her er ikke entydigt. Vi skal i langt højere grad være parate til at være superfleksible ift. folks forskellige livsfaser. PL henleder Kristines/HR's opmærksomhed på at få organisationerne til bordet ift. at medvirke til aftaler som understøtter dels medlemmernes ønsker balanceret med arbejdspladsernes behov.

Kommentarer til Optag UCL 2022

Input fra PL

Hvad kan vi gøre her? Vi kan være gode kollegaer. Vi er også nødt til at adressere det i handling og ikke kun i snak. Både tiltrækning og tilknytning vil være stærkt påvirket af den enkeltes tilgang til ny kollega. Betydningen af hver enkeltes daglige bidrag til et sundt og positivt arbejdsmiljø er vigtigere end tidligere.

Svar fra Kristine

Vi kigger på de studerende og deres overgang. Det kræver at arbejdspladsen tager sig godt af dem.

Input fra BV

Hvis vi skal sikre at få nogen ind, så skal vi gøre noget her. Vi skal tale vores arbejdsplads op og lave støtte-/mentorfunktioner, peer to peer, så vi sikrer at kun 5% dropper ud og ikke 25%.

Kommentarer til Fratrædelser

Input fra PL

Vi bør være mere opmærksomme på ledelse baseret på data. Vi skal se bag om tallene og prioritere indsatserne klogt, fremfor synsning. Kunne vi have lavet en indsats inden det nåede så langt at folk blev fyret? Hvis vi var trådt ind i god tid, kunne vi så have beholdt dem og flyttet dem på et andet center?

Anbefaling til Kristine til næste HR-redegørelse: at notere interne flytninger.

Kommentarer til Etnicitet

Input fra PL

Anbefaling til Kristine: Tag den med Jobcentret. Det viser sig, at der er en relativ stor andel af arbejdsmarkedsparate mellemøstlige kvinder samt Thaier. Kunne vi i samarbejde med Jobcenteret få flere ud i velfærd her?

Kommentarer til Løn

Input fra LM

LM ønsker en specifikation af lønoversigt på faggrupper på næste HR-redegørelse.

Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

Punkt 6: Indsatskatalog 2023 - kl. 11:00-11:10

85.00.00-A00-7-22

Resume

Det eksisterende indsatskatalog og kvalitetsstandard på handicap- og psykiatrimrådet blev senest behandlet og godkendt af Voksenudvalget den 13. december 2021. Det eksisterende katalog dækker de indsatser, som leveres af Center for Social Rehabilitering (CSR) samt Vejle Kommunes egne midlertidige og længerevarende botilbud på psykiatri- og handicapområdet. Ud over den ændring, der er præciseret nedenfor og i bilaget, videreføres Indsatskataloget fra 2022 uden ændringer.

Voksenudvalget forelægges med denne sag Indsatskatalog 2023 forud for høring.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget er det arbejdsredskab, den enkelte sagsbehandler tager afsæt i, når borgerne skal bevilges støtte efter Servicelovens bestemmelser. Indsatskataloget er den politisk godkendte ramme for den støtte, der bevilges efter Servicelovens bestemmelser. Samtidig er indsatskataloget et fælles sprog omkring bevilling og levering af støtte, der understøtter samarbejdet mellem Myndighedsafdelingen og driftsenhederne.

Indsatskataloget giver et samlet overblik, ensartethed i fagligheden og i opbygningen af sager og gør samtidig samarbejdet transparent. Det kommer tydeligt borgerne til gavn, at der er et fælles udgangspunkt mellem Myndighedsafdelingen, CSR og Vejle Kommunes botilbud, samt at der er klarhed og gennemsigtighed i, hvad der er aftalt. Det eksisterende indsatskatalog fra 2022 indeholder et overblik over de mest anvendte paragraffer og ydelser på det specialiserede voksenområde.

I f.t. Indsatskataloget fra 2022 er der ikke foretaget ændringer i serviceniveauet. De eneste ændringer, der er til Indsatskataloget for 2023 ses i bilaget "Ændringer".

Selve forslaget til Indsatskatalog 2023 ses i det andet bilag.

Sagens videre forløb

Indsatskataloget sendes i høring i FagMed Voksen, Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet og Udsatterrådet før endelig behandling i Voksenudvalget.

Deltager i behandlingen

Myndighedsschef Sri Sundarampillai fremlægger sagen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 3. oktober 2022, pkt. 96:
at Indsatskatalog 2023 sendes i høring

Beslutning fra Voksenudvalget, 3. oktober 2022, pkt. 96:
Indsatskataloget sendes i høring i FagMed Voksen, Handicapråd, udsatterråd og Borger- og Netværksråd.

Da forslaget til indsatskatalog for 2023 blev sendt til behandling i VU den 3.10 blev det ved en fejl foreslået, at bruttotid og ATA-tid jf. SL § 85 skal ændres i forhold til serviceniveauet 2022. Det er ikke korrekt. Forslaget til bruttotid og ATA-tid i 2023 vil fortsat være det samme som fremgik i indsatskataloget i 2022.

Den korrekte bruttotid og ATA-tid fremgår i vedhæftede bilag, som er en direkte udskrift af gældende indsatskatalog for 2022, som blev vedtaget i VU den 13-12-2021. Serviceniveauet for Brutto- og ATA-tid er således den samme som 2022 og dermed uændret.

Formanden indstiller,

At FagMED Voksen laver høringssvar.

Beslutning

Udtalelse til indsatskataloget 2023.

Medarbejdersiden tager til efterretning, at der er lavet en del tilretninger af det sproglige i teksten.

Vi ser positivt på at tiden i de forskellige pakker er uændret i 2023. Men bliver nødt til at gøre opmærksom på følgende problemstilling:

Vilkårene for borgeren på en moderat pakke giver 1,5 ATA time, derudover er der 39 min til øvrig tid. Medarbejderne er presset på fleksibiliteten i arbejdet, da den øvrige tid indeholder kurser, kørsel, møder, ferie, supervision m.m. Hvilket har betydning for arbejdsmiljøet med risiko for stressrelateret sygefravær.

F.eks. en moderat borger bosat i Jelling, der skal have 1,5 time i ATA tid, og den øvrige tid er 39 min. Bruges den 39 minutter på kørsel til og fra borgeren. Derved er der ingen tid at hente i sådan en pakke til de andre ting i øvrig tid.

På vegne af medarbejdersiden

Anne-Dorthe Tuemose

Næstformand FagMed Voksen Drift

Bilag

Ændringer

Indsatskatalog 2023.pdf

Bilag med Korrekte Bruttotid og ATA tid 2023 niveau.pdf

Punkt 7: Kvalitetsstandard Stofmisbrug og alkoholbehandling - kl. 11:10-11:20

27.03.00-P23-1-22

Resume

Udkast til kvalitetsstandard for behandling for stofmisbrug og/eller alkoholmisbrug forelægges Voksenudvalget til beslutning.

Sagsfremstilling

Kvalitetsstandarden indeholder en samlet information til borgerne om de tilbud og ydelser, som Vejle Kommune tilbyder borgere, der ønsker social- og sundhedsbehandling for stofmisbrug og/eller alkoholmisbrug.

Formålet med kvalitetsstandarden er at beskrive Vejle Kommunes serviceniveau. Borgeren skal kunne se, hvilken service der kan forventes, når der er brug for behandling af misbrug.

Kvalitetsstandarden skal være almen tilgængelig for borgere i Vejle kommune som minimum på internettet.

Kommunalbestyrelsen skal minimum revidere kvalitetsstandarden hvert andet år. Den sidste kvalitetsstandard blev revideret i september 2020. Nærværende udkast til kvalitetsstandard er ændret i forhold til kvalitetsstandarden for 2020 ved, at der er en ny faseopdelt alkoholbehandling, som bygger på Sundhedsstyrelsens nationale kliniske retningslinjer.

Der er tale om en mere differentieret behandling, som forskningsmæssigt har større effekt. Den differentierede behandling imødekommer i højere grad forskellighed i problemstillinger hos borgere og pårørende. Det er lettere for borgeren at orientere sig i sit behandlingsforløb.

Økonomi

Ændringerne er holdt inden for den økonomiske ramme.

Sagens videre forløb

Kvalitetsstandard forelægges Udsatterådet 3. november 2022 og Borger- og Netværksrådet 1. december 2022 til høring. Derefter genbehandles sagen i Voksenudvalg 12. december 2022.

Deltager i behandlingen

Centerleder Peter Bloch Sørensen

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 3. oktober 2022, pkt. 97:

at Kvalitetsstandard drøftes og sendes i høring i Borger- og Netværksråd og Udsatteråd.

Beslutning fra Voksenudvalget, 3. oktober 2022, pkt. 97:

Drøftet og sendes i høring i Borger- og Netværksråd, Udsatteråd, Handicapråd og FagMed Voksen.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen laver høringssvar.

Beslutning

Udtalelse til kvalitetsstandard stofmisbrug og alkoholbehandling.

Stor anerkendelse af det arbejde der ligger bag kvalitetsstandarden - materialet er tydeligt og overskueligt.

Vi tager den til efterretning.

På vegne af medarbejdersiden

Anne-Dorthe Tuemose

Næstformand FagMed Voksen Drift.

Bilag

Følgenotat til VU 2022

Kvalitetsstandard 2022 - stof og alkohol

Punkt 8: Eventuelt - kl. 11:20-11:30

81.38.00-P35-24-17

Beslutning

Input fra MI

På MED konferencen i Odense blev vi præsenteret for et verdenskort som viser hvordan man samarbejder i MED.

HovedMED laver den om til Vejle model.

Det er et godt arbejdsredskab når man snakker tilknytning og tiltrækning.

Kunne det bruges på vores Klippekortmodul?

Forslag til Klippekort ellers:

- invitere Direktøren og høre hendes perspektiv mhp. at ytre sig om tendens samt Direktørens bud på hvorledes vi tolker og takler tendens set fra hendes perspektiv
- invitere vores udvalgsformand
- invitere nogen som kan snakke om arbejdsmarkedet og tendens
- invitere nogen fra uddannelsesinstitutionerne
- bruge Landkortet

Beslutning

Anne-Dorthe, Maria og Irena laver et udkast til Klippekortdagen som præsenteres på det næste FagMED møde i marts 2023.

Punkt 9: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

- Alkoholpolitik
- Klippekort
- Mulighed for at registrere drypvise belastninger