

# **REFERAT FagMED Voksen Drift d. 14-10-2022**

**Mødedato** Fredag d. 14. oktober 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
Budget 2023 kl. 09:15-09:30.....	6
Arbejdstidsregler versus tendens 09:30-10:00.....	7
Klippekort 2022 - kl. 10:00-10:15.....	8
Den attraktive arbejdsplads - kl. 10:15-10:40.....	9
Energi og energikrise - kl. 10:40-10:55.....	10
Status på Kompetencecenter Velfærd - kl. 10:55-11:25.....	11
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	12
Kommende punkter.....	13

## **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 tilbage til Birthe.

Velkommen til nyt medlem Marlene Ib fra CSR.

Der orienteres om:

- Lone Espersen
- Status på Social og Psykiatri efter organisatorisk omlægning, til- og afgang af nye ledere, chefvikariering og nu BV retur. Et område som har gennemgået store omvæltninger af forskellige årsager v/Birthe

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Velkommen tilbage til Birthe.

Velkommen til Marlene Ib, som har fokus på trivsel, arbejdsmiljø, god dialog, og at få vores LokalMED mere i spil.

Input fra Peter L:

- Vi er heldige, at vi har flere repræsentanter som sidder i HovedMED. Vi skal bruge det og bringe vores virkelighed ind i HovedMED.
- Lone Espersen er desværre gået bort under en ferie. Hun har været en rigtig god og omsorgsfuld kollega, spredt god humor og haft fokus på arbejdsmiljøet. Hun vil blive savnet. Æret være Lones minde.
- Vi mangler stadig 3 ud af 7 udpegninger + en AMR. Det vil skabe udfordringer ved eksempelvis sygdom på medarbejdersiden. Der må ikke være flere ledere end medarbejdere under vores møder. Hvis der opstår ubalance, bliver en leder bedt om at gå, så mødet kan gennemføres. Vi skal huske at prikke til de faglige organisationer.

Lone M kunne tænke sig at vi får en AMR - helst fra Social og Psykiatri. I foråret sendte Irena en mail ud til alle AMR og spurgte om nogen havde lyst til at stille op. Der kom ingen tilbagemeldinger. Irena sender en mail ud til dem igen. Lone M taler med Klaus Iversen, om han ønsker at fortsætte som suppleant, og han inviteres efterfølgende til alle møder indtil vi får en ny AMR.

Status Social og Psykiatri v/Birthe

RusmiddelCenter kører af sig selv – ingen udfordringer der.

Center Døgn har været igennem en organisatorisk ændring og er blevet delt op i to centre – Center Sukkertoppen og Center Tinghøj og Sønderåen.

I november 2021 blev der ansat to nye centerledere – Signe Rame på Sukkertoppen og Louise Mortensen på Tinghøj/Sønderåen.

Louise stoppede i sommers og nu har vi ansat Benjamin Rygg pr. 1. november.

Center Døgn har efterhånden i flere år haft økonomiske udfordringer, som blev omtalt undervejs i bl.a. de forskellige høringssvar som vores FagMED og Borger- og Netværksråd har lavet.

Center Døgn fik penge af Rusmiddelcentret og CSR ved overskud, men også fra Birthes kasse.

Indtægterne og udgifterne hænger fortsat ikke sammen. Der er et for stort forbrug på vikarer, især på Tinghøj. Samtidigt med at det er blevet rigtig svært at rekruttere kompetente kollegaer.

Døgnområdet er i gang med en gennemgribende omstilling ift. økonomien (indhold, indtægter og udgifter).

Der er blevet tilført en engangspulje på 160.000 kr. fra vores udvalg til DAT (Dialektisk Adfærdsterapi) for at styrke vores medarbejders kompetencer, så de er klædt bedre på til at håndtere opgaven.

CSR kører af sig selv. Nyt lejemål til §82B og Peer på Vester Engvej. Alle de borgere der får 82B møder ind der, og kan samtidigt samarbejde med Peer.

## Input fra Anne-Dorthe

- Anne-Dorthe er blevet valgt til FTR for hele Vejle Kommune på døgnområdet
- Orientering om HovedMEDs TR dag

HovedMED har afsat nogle akutmidler til en supervisor, som skal ud og se hvordan man samarbejder ude i vores LokalMED.

## **Punkt 3: Budget 2023 kl. 09:15-09:30**

81.38.00-P35-10-22

### **Resume**

Budgetforliget for 2023-2025 er indgået. Hvad det har af betydning for Voksenområdet, orienterer formanden om.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der er givet 10 mio. som går til Myndighed og 1,2 mio. til Housing First.

#### Bemærkning fra FagMED

Driften erfarer, at der skal løftes forskellige centralt besluttede besparelser (MEP, Konsulent, mm.) samtidig med at køberkommuner har stigende pres på at få tidsregistreringer for at sikre 1-1 ifht timer i takst. Det betyder at driften erfarer et krydspres på både at levere besparelser og samtidig levere til køberkommunernes stigende krav. Således betyder en mertilførelse på 10 mio til Myndighed ingen forbedring eller reducere af pres i driften. En væsentlig pointe er dette krydspres som medarbejdersiden ønsker adresseret i HovedMED som et væsentlig arbejdspladsforhold.

### **Bilag**

Budgforlig 2023-2026.pdf

## Punkt 4: Arbejdstidsregler versus tendens 09:30-10:00

81.38.00-P35-10-22

### Sagsfremstilling

Driften har oplevet at have mistet kollegaer til naboinstitutioner, og fundet ud af at folk tolker arbejdstidsregler på forskellige måder. Er det en generel udfordring på området og hvordan ser det ud de forskellige steder? Vurderes der sammenhæng med tilknytning og tiltrækning?

### Deltager i behandlingen

Personalekonsulent Erik Jul.

### Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

### Beslutning

Input fra Anne-Dorthe

Der er et ønske om at få drøftet, hvordan man arbejder med arbejdstidsperioder på de forskellige steder? Der skal være balance mellem privat- og arbejdsliv – det hænger meget sammen med rekruttering og livsfaser.

Anne-Dorthe har oplevet at have mistet kollegaer til naboinstitutionerne, og har fået spørgsmål om, hvordan det kan være, at man tolker arbejdstidsregler på forskellige måder.

Hvordan håndterer man desuden, når kollegaer tager vikarvagter på et andet center ift. overenskomsten?

Input fra Torben

Ferielovgivningen er ens, men bliver tolket på forskellige måder – både af vores fagforeninger, men også af vores kollegaer.

Input fra Lone M

Selvom du arbejder som vikar et andet sted, så er det dit ansvar at overholde arbejdstidsreglerne.

Erik Jul er enig med Lone. Hvis man arbejder i Vejle Kommune for fx Børn og Unge og så tager vagter i Handicap, skal man overholde arbejdstidsreglerne. Vi kan dog ikke bestemme, hvad man laver uden for Vejle Kommune.

Der er overordnede regler, men de kan bøjes lokalt. Det betyder, at man kan lave lokale aftaler, så driften kan hænge sammen. Derudover kan man lave aftaler på medarbejderniveau.

Input fra Marlene

Marlene kan genkende dilemmaet og fortæller om en lignende problemstilling. Det drejer sig om, at arbejdsgiveren ifølge overenskomsten ikke kan trække en medarbejder i løn, hvis vedkommende skal til lægeundersøgelse på et sygehus (hvis tiden er akut og ikke kan ændres) eller bliver indkaldt i retten. Det har også vist sig, at ovenstående dilemma blev tolket forskelligt.

Input fra Peter L

Fleksibilitet og livsfaser er i fokus nu. Vi oplever større rotationer på tværs af centre og på tværs af kommunen.

Der er forskellige dilemmaer som er smidt op i luften her, og det kalder på en undersøgelse ift. hvad der er gældende. Det kunne tyde på, at der er en større udfordring generelt fordi spillereglerne ikke er tilstrækkeligt tydelige for alle. Der er også et behov for at præcisere kridtstregerne her.

Hvordan kan vi sikre at vi har styr på det?

Det er en opgave Erik Jul (i samarbejde med HR) får.

Såfremt det bliver et skriv, så anbefales det at det bliver pædagogisk, enkelt og visuelt på skrift.

Input fra Lone M

Lone sidder selv som arbejdstidsplanlægger. Hun foreslår en infodag for planlæggere og ledere.

Beslutning

I samarbejde med Erik Jul planlægges der en infodag for Velfærdsforvaltningen (administration, ledelse og planlæggere).

Input fra Anne-Dorthe

Anne-Dorthe anbefaler at det ville være godt at undersøge, hvordan man laver arbejdstidsplanlægning og hvordan man i den forbindelse arbejder med større grad af retfærdighed.

En sidebemærkning: TR og AMR ønsker at blive mere brugt af lederne ift. drøftelser som denne.

## **Punkt 5: Klippekort 2022 - kl. 10:00-10:15**

81.38.00-P35-10-22

### **Resume**

I forbindelse med vores proces "Fremtidig FagMED" og at vi efterhånden længe har manglet udpegninger, blev der i foråret besluttet, at bruge klippekortmodulet på at arbejde med at få et sammentømret FagMED. FagMED Voksen mangler fortsat 3 ud af 7 udpegninger.

Der ønskes en drøftelse af, om det giver mening at fastholde temaet eller finde et nyt.

Andre forslag indtil videre:

- Fremtidens tilknytning og tiltrækning med udgangspunkt i Livsfasepolitikken

Alle bedes reflektere over mulige temaer inden mødet.

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Sagen drøftet.

### **Beslutning**

Da vi fortsat mangler 3 ud af 7 udpegninger, venter vi med at bruge vores klippekortmodul og tager i stedet en hel dag i foråret 2023.

Forslag til relevant og inspirerende forstyrrelse:

- Hvordan får vi FagMED med hjem og hvordan får vi FagMED op i HovedMED?
- Hvad er FagMED? Hvorfor er vi her? Hvordan får vi formidlet hvor vigtigt det er, at man rent faktisk kan få indflydelse på sin arbejdsplads. Hvis vi alle får en fælles forståelse af FagMED, så er det nemmere for os og gå ud, promovere og højne interessen for FagMED.
- Sammentømring af nyt FagMED.
- Bæredygtige arbejdsfællesskaber.

### **Input fra Peter L**

Peter ønsker at se, at medarbejdersiden stepper op. Det er vigtigt med jeres perspektiver og samarbejde. Det er også vigtigt, at I sender nogle signaler ift. vores kompetencecenter. Det er dét, der skiller os ud ift. konkurrencen om fremtidig medarbejderkraft.

Hvis medarbejdersiden i FagMED kommer mere på banen, så er der chance for at medarbejdere i LokalMED bliver inspireret og også kommer mere på banen. Det er vigtigt, at I bruger FagMED/LokalMED, når I nu har mulighed for det. Det er hér alle væsentlige forhold på vores arbejdsplads bliver drøftet, og det er hér I har medindflydelse. I skal ud og fiske efter punkter.

### **Input fra Torben**

Torben laver små film, hvor han kort fortæller om de punkter der har været på dagsordenen. Det får folk til at læse referatet.

## **Punkt 6: Den attraktive arbejdsplads - kl. 10:15-10:40**

81.38.00-P35-10-22

### **Resume**

Tilknytning og tiltrækning, hvad er status og hvordan takler vi personaleomsætningen i fremtiden. Hvad vurderer FAGmed som væsentlige prioriteringer?

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Drøftelsen lægger sig op ad Livsfasepolitikken, som HR er i gang med at færdiggøre.

Rekruttering af nye kollegaer er vigtig, men fastholdelse af vores dygtige kollegaer er endnu vigtigere. Hvordan styrker vi fastholdelsen? Hvad er det for en kultur, vi har på arbejdspladsen? Hvordan styrker vi vores samarbejde? Hvordan er vores image? Hvordan omtaler vi selv vores arbejdsplads "ude i byen"?

Drøftelsen fortsættes, når Livsfasepolitikken drøftes.

## **Punkt 7: Energi og energikrise - kl. 10:40-10:55**

81.38.00-P35-10-22

### **Resume**

Vejle Kommune ønsker at nedbringe energiforbruget i kommunens bygninger. Hvordan opleves det på de forskellige arbejdspladser? Hvordan takler man det derude?

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Der er en fællesudmelding om, at vi skal nedbringe energiforbruget i Vejle Kommunes bygninger. Vores område (borgernes boliger og fællesarealer) er undtaget, men vi kan tage diskussionen alligevel, og screene hvad der er af muligheder.

Vi tager ansvar, der hvor vi kan.

Sagen drøftet.

## **Punkt 8: Status på Kompetencecenter Velfærd - kl. 10:55-11:25**

81.38.00-P35-10-22

### **Resume**

Leder for Kompetencecenter Velfærd Marianne Hyltoft kommer og fortæller om status på KCV og fremtidige planer.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tager til efterretning.

### **Beslutning**

Mariannes oplæg vedhæftet.

Kompetencecenter Velfærd er et stort aktivt i vores konkurrence om fremtidig medarbejderkraft, og er derfor en vigtig og uundværlig investering og prioritering.

Marianne pointerer vigtigheden af kontinuerlig dialog (med advisory board, ledere, medarbejdere, m.fl.) for at sikre behovene, så KCV kan blive brugt på den mest effektive måde.

Input fra Anne-Dorthe

Når man oplever større kompleksitet hos borgerne, og nye borgertyper som ikke matcher, kan man tage fat i KCV, så medarbejdergruppen kan få noget viden og faglighed ift. opgaven?

Ja, der er mulighed for at kontakte KCV – alt efter hvad der er behov for (kan vi selv eller skal vi inddrage eksterne eller kombi?).

VISO kan også kontaktes.

Marianne ønsker som hovedregel at blive informeret om, hvis man vælger at lave kurser med/hos eksterne, så hun har en viden omkring, hvad der bliver brugt ift. det tværgående. Hvis kurserne er specifikke og retter sig mod ét område, så skal hun ikke orienteres.

Der er snitflader med HR, men HR ydelserne skal betales. KCV ydelserne skal ikke betales.

### **Bilag**

Fagmed Voksen 14.oktober 2022.pptx

## **Punkt 9: Eventuelt - kl. 11:25-11:30**

81.38.00-P35-24-17

### **Beslutning**

Input fra Peter L

Der er et par hjemmeopgaver til vores næste møde:

- Anne-Dorthe skal forberede sig på at være ordstyrer til næstkommende Fagmed.
- Torben laver et forsøg med youtube referat
- Marlene går ud og skubber til LokalMED ift. at FagMED ønsker input
- Peter L. i samarbejde med Irena V. sørger for julesnoller

Tak for jeres input og for det gode møde i dag. Send gerne punkter til formandskabet.

## **Punkt 10: Kommende punkter**

81.38.00-P35-20-19

### **Beslutning**

- Alkoholpolitik