

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 07-12-2017**

**Mødedato** Torsdag d. 07. december 2017 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 3

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat (5 min.).....	4
Bordet rundt (30 min.).....	5
Nyt fra formanden (5 min.).....	6
Nyt fra næstformanden ( 5 min.).....	7
Orientering om organisationsændring i B&U Staben og Uddannelse & Læring v. Marianne Møller (	8
Gennemgang af HR redegørelse v. Lone Pedersen (20 min.).....	9
Opvarmning til trivselsmåling v. Mikael Andreasen 30 min.).....	10
Arbejdsulykker og nærvedulykker v. Clemen Mørk Krægpøth (15 min.).....	11
Udfordring med unge der er fyldt 18 år, men ikke er overflyttet til voksenområdet v. Iris Marie Sko	12
Orientering om sygefraværstatistik (5 min.).....	13
Eventuelt ( 15 min.).....	14

## **Punkt 40: Godkendelse af dagsorden (5 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Lone Pedersen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Velkommen til Ditte Harbæk Olesen fra Familie- og Handicapafdelingen, som overtager Susanne Vind's plads i FagMED.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 40:  
At dagsorden godkendes.

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 40:

### **Beslutning**

Godkendt uden kommentarer

## **Punkt 41: Godkendelse af referat (5 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Â

Â

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 41:  
at referatet godkendes.

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 41:

Â

### **Beslutning**

Referat godkendt uden kommentarer

## Punkt 42: Bordet rundt (30 min.)

81.38.00-P35-4-17

### Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 42:  
at orienteringen tages til efterretning.

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 42:

### Beslutning

Lars/Iris:

Travlt på Bifrost. Stor efterspørgsel efter alle pladser, specielt på Gården.

Børnene bliver mere og mere ressourcekrævende. Særligt psykisk. Det stiller store krav til de ansatte.

Har været på besøg på Lukas Hospice i Hellerup, tanken er at man på sigt kunne lave et hospice ude på Bifrost.

Familiekontoret har ansat en ny medarbejder/familiekonsulent. Mange kompetente ansøgere.

Startet på trivselsmåling, fokus på at der bliver en stor svarprocent blandt medarbejdere.

Tina/TCBU:

Har i efteråret været i gang med at evaluere på hvordan samarbejdet mellem dagtilbud og skole fungerer.

Fokus på læring i daginstitutioner og skolen. Hvordan skabes der en fælles forståelse. En genkendelse på tværs af dagtilbud og videre i skolen.

Udfordret ved skift i ledergruppen. Karin har sagt op i sidste uge.

Michael Højer er konst. leder i hele 2018.

Skaber lidt uro og bekymring i personalegruppen. Målet er at skabe stabilitet.

Marianne:

Optaget af organisationsændring. Fortæller mere om dette under punktet ”nyt fra næstformanden/Orientering om organisationsændring i B&U Staben og Uddannelse & Læring”.

Optaget af regnskabsafslutning. Arbejder på at styrke samarbejde på tværs af staben og øvrige, så informations flowet er bedre.

Anders:

Optaget af at de vokser. Rigtig mange henvendelser.

Ansætter mange nye. Det kan mærkes. Bygningerne er de samme, så pladsen er trang.

Clemen:

Pr. 1. oktober ny organisationsændring. 2 nye teamledere. Siger goddag til nye kollegaer hele tiden. Flere nye lokaler på vej.

Ellers er det godt og spændende. Opmærksomme på hvordan den gode kultur fastholdes. Trivselsundersøgelse blev gennemgået på personalemøde i går.

Ventelisten er høj.

Lone:

Høj belægning på døgnafdelingerne. Har pt 2 i overbelægning, hvilket er max for hvad der fysisk kan lade sig gøre. Har hen over sommer / efterår måtte afvise 5-6 børn indenfor autismspektret, samt andre til alm. behandlingsophold.

Efterspørgsel på skolepladserne, der nu er oppe på 36 elever, hvilket kræver flere ansatte og flere m2 til forberedelseslokaler. Samværshuset har løbende tilgang af opgaver og aktuelt ansat 6½ + afd.leder.

Efterspørgslen og udvidelsen giver pladsproblemer.

Arbejdstilsynet har anmeldt BUCVF for overtrædelse af arbejdsmiljøloven mht. ikke at ha tilrettelagt arbejdet tilstrækkeligt forsvarligt for gravid. Lone skal i retten i februar 2018.

Positivt at man arbejder på tværs af leverandører, så ventelister måske kan nedbringes og opgaver hurtigere kan komme i gang.

## Punkt 43: Nyt fra formanden (5 min.)

81.38.00-P35-4-17

### Sagsfremstilling

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 43:

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 43:  
At orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Mikael kommenterer Clemens venteliste kommentarer. Vi har en ventetid der må være 4 uger. Men tendensen er, at der går 6-8 uger inden opgaver/forløb sættes i gang. Mikael synes BFC er gode til at kapacitetstilpasse.

I forhold til Fårupgård. Delvis lukket, målgruppe der kan matche. Ansætte personale der kan varetage dem der er der nu. Delvis lukket er ikke oppe at køre endnu, men der arbejdes på at det kan ske på sigt. At lave et nyt tilbud skal politisk godkendes, det arbejdes der på.

BFC stiger i opgaver, da der kommer flere underretninger og sager i Familieafdelingen.

I forhold til institutioner, så er efterspørgslen stor fordi de er rigtig gode og gør et godt arbejde. Så mange forespørgsler skal ses som en "belønning" for det gode arbejde.

Fedt at høre at der er gang i den og alle tilpasser sig hvad virkeligheden byder på. Dejligt at der er gang i det faglige og der er trivsel i arbejdet. Vigtigt at holde fast i.

Lederudviklingsforløb i F&F, forandring på lederniveau kan være lige så svært som på medarbejderniveau. Brug for at kikke hinanden i øjnene i så stor en organisation. En enorm spredning i faglighed og kompetencer. Arbejder på at møde hinanden på tværs.

Strategi implementering. Hvordan kan det ude i hver organisation blive forankret. Det arbejdes der også på.

Karin fra TCBU skal starte i nyt job i Billund, godt for Billund, tab for Vejle.

Giver Mikael mulighed for at komme tættere på TCBU. Hvad vil vi? Skole og dagtilbud kalder på MERE TCBU.

Enighed i chefgruppen om, at vi skal forholde os til om vi vil have mere TCBU på sigt. Michael Højer er konst. leder, og stadigvæk også leder for distrikt nord.

Ulla Hartvig kommer til at være leder for de socialfaglige rådgivere og åbne rådgivninger i 2018. Så hun kommer til at være både i Skolegade og på TCBU. Enighed på personalesiden om at det er sådan det er i 2018. God stemning da Mikael var derude i går og fortælle om det.

Økonomi, underskud ser ud til at lande på 16-17 mio. 6-8 af dem er engangsudgifter på, bl.a. en dyr efterværnssag.

Ser flot ud i forhold til det stigende antal sager og underretninger.

Vi gør alt det rigtige. Bruger egne plejefamilier. Politisk udvalg med en enorm opbakning. De mener der skal sættes en pulje af til arbejdet i Familie & Forebyggelse.

Godt at have en synlighed i, at vi har styr på vores data og præcist kan dokumentere hvad pengene bruges på.

28 mio. til børn & unge fra 2018 og frem. Primær del skal tilgå skoleområdet.

1-2 mio. af til F&F, som skal bruges til at investere i tidlig indsats. Det er ikke besluttet, men et forslag.

Mikael er gang i at budget tilpasse på institutionerne, det er ikke lige poulært alle steder, men en nødvendighed.

Antal underretninger er steget meget i Vejle i forhold til de omkringliggende kommuner.

Kvaliteten i underretningerne er steget. Det er godt for familierne. Der er fokus på at vi i Vejle får flere underretninger.

## **Punkt 44: Nyt fra næstformanden ( 5 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 44:

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 44:

At orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Marianne fortæller at de fik ny chef for uddannelse og læring i september. Hun hedder Ulla Riisbjerg Thomsen. Fokus på kerneopgaven. Vil gerne etablere pædagogik og læring med ny afdelingsleder. Han hedder Rasmus Rosendahl Graff. Samtidig ønsker Ulla skærpet fokus på økonomi styring. Det betyder at 3 økonomi folk i uddannelse og læring blev lagt sammen med Staben. Så der er fysisk flyttet rundt her i Skolegade. Det har været i Medudvalg med høringsfaser osv.

## **Punkt 45: Orientering om organisationsændring i B&U Staben og Uddannelse & Læring v. Marianne Møller (5 min.)**

81.38.00-P35-4-17

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Se punkt 44, nyt fra næstformanden.

## **Punkt 46: Gennemgang af HR redegørelse v. Lone Pedersen (20 min.)**

81.38.00-P35-4-17

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

at HR Redegørelsen tages til efterretning, og at den i HR Redegørelsen indeholdte ligestillingsredegørelse tages til efterretning.

### **Beslutning**

Lone gennemgår kort de vigtigste fokuspunkter i HR redegørelsen.

Fokus på kerneopgave hele vejen rundt. Hvordan gør kerneopgaven en forskel for borgeren. Fokus på trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed. Størst fokus på faglig stolthed. Hvad gør vi så godt, hvorfor lykkes vi så godt? Betyder meget for arbejdsglæden. For at man skal kunne løse arbejdsopgaver med faglig stolthed, skal arbejdsglæden være god og man skal løse opgaver på det niveau man er på.

Robuste fællesskaber. Når man løfter i flok, bliver man stærkere sammen.

Det robuste fællesskab på en arbejdsplads har en række kendetegn, som er: tillid, tryghed, åbenhed, dialog, samarbejde, hjælpsomhed, fælles mål, fælles sprog – alt sammen med fokus på borgeren og kerneformålet.

Ledelse med vilje. Ledelsesmæssige værdier, skabe resultater og tegner fremtiden.

Fokus på faglig ledelse. Hvordan forstår vi det i sammenhold med ledelse med vilje i FagMED.

Arbejdsstyrke/arbejdsstyrke i VK. Steget over de sidste 5 år med 1,5%. i forhold til fuldtidsansatte.

Personaleomsætning, lille stigning. Fokus på at finde kvalificerede medarbejdere. Stigning på 1%. Fastholde dygtige medarbejdere.

Stigning i arbejdsulykker, som kræver længere sygefravær. Særligt snubleulykker.

Fokus på banale ting som glatte overflader, løse fliser osv., som er skyld i de fleste arbejdsulykker.

Psykiske arbejdsulykker. Vejle Kommune har aftale med Prescriba, for hurtig hjælp.

12 flere påbud fra arbejdstilsynet til døgninstitutioner. Lone oplyser at de bla. skal i retten i februar omkring et påbud om, hvordan man tager hensyn til gravide studerende på arbejdspladsen. Kan ende med en bøde.

Medarbejder skete der ikke noget med, der er heller ikke sket noget med barnet. Den forurettede gravide ønskede ikke at sagen endte i retten. Borgerligt ombud har krævet at sagen skal i retten af principiel årsag. Lave en skriftlig aftale med fokus på forhold omkring gravide på arbejdspladsen.

Sygefravær er stort set det samme. Lille stigning i langtidssygefravær over 29 dage.

Der skal kikkes på retningslinjer for sygefravær.

Mikael:

Vigtigt med fokus på Faglig ledelse, da det går godt i spænd med det der er kommet frem med, at vi ikke udhuler ledelsen i det offentlige.

Når vi vil have faglig ledelse tæt på, så skal der være fokus på hvor mange medarbejdere man har under sig.

### **Bilag**

HRredegørelse 2017.pdf

Skriv vedr. HR redegørelse

## **Punkt 47: Opvarmning til trivselsmåling v. Mikael Andreasen 30 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Fagmed's involvering i arbejdet med trivselsmålingen, drøftes og kvalificeres yderligere med afsæt i Tinas noter.

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

at

### **Beslutning**

Kort gennemgang fra mødet med HovedMED omkring den kommende trivselsmåling.

Kun 20 spørgsmål. 100% anonymt. Påskekurv til de afdelinger der har 100% besvarelse blandt medarbejdere.

FagMED's rolle er at motivere til både opvarmning og udarbejdelse.

Hvorfor skal vi varme op? Sende signal om at vi er oprigtigt interesserede i trivslen. Kan vi gøre noget bedre. Man skal som medarbejder vide, at ledelsen tager det alvorligt og følger op på besvarelsen.

Gennemførelse i februar 2018.

Jannie undersøgte hvordan målgruppen defineres for medarbejdere der skal udfylde/deltage i trivselsmålingen.

Målgruppe for trivselsmålingen

Hvem sendes spørgeskemaet ud til?

Målgruppen er alle månedslønnede ved Vejle Kommune, også sygemeldte over 30 dage og ansatte på barsel, dog undtages:

- SOSU-elever, PAU-elever og rotationsordninger, der organisatorisk ikke er placeret på aktuelt arbejdssted.
- Ansatte efter serviceloven (f.eks. ansatte i familieplejen).
- Månedslønnede der er ansat til at arbejde under 8 timer ugentligt.
- Medarbejdere der er 100 % frikøbt af faglige organisationer.

Hvad vil vi i FagMED:

- Vi vil tage afsæt i den gode historie fra sidste trivselsmåling, hvor der blev givet midler til at løfte fokusområder i to afdelinger under F&F. Oplevelsen er at det har skabt synlig udvikling og forandringer og det er denne gode historie vi skal forstørre og gøre meningsgivende
- Vi vil i FagMED være med til at holde fast i denne fortælling, så det kan være med til at præge antallet deltager ved den kommende trivselsmåling. Vi vil ligeledes være klare på at formulere formålet for denne trivselsmåling, som er at skabe dialog, som kan være med til at sætte udvikling og forandringer igang.

Lederne:

- Være klare i deres formulering omkring hvad formålet med trivselsmålingen er til alle i de enkelte afdelinger. Skabe dialog og forandringer.
- Tydeliggøre og vise klare formuleringer, at alle ledere i F&F arbejder sammen, for at sikre dialog og udvikling på tværs af F&F.

Trivselsmålingen tages med på ledermøder når den er afsluttet. Hvert FagMED drøfter resultater for fagområdet og sikrer, at der sættes de rette udviklingstiltag i gang efterfølgende på tværs af fagområdet.

FagMED's flow:

FagMED – LokalMED – ledergruppen – FagMED.

Arbejde med trivsel i F&F og B&U Staben sættes på FagMED dagsorden hvert halve år. Måske tænkes ind i årshjul?

Når resultatet af trivselsmålingen er klar, tages der alt efter resultatet stilling til om Søren Madsen fra HR skal inviteres på et kommende FagMED møde i 2018.

### **Bilag**

Noter fra Temadag 14.11.2017

## **Punkt 48: Arbejdsulykker og nærvedulykker v. Clemen Mørk Krægpøth (15 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Clemen ønsker at drøfte og få klarhed over, hvornår en hændelse er en arbejdsulykke og hvornår det er en nærvedulykke.

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

at emnet tages op til diskussion.

### **Beslutning**

Clemen fortæller at punktet tages op i forhold til at få klarhed over hvornår en hændelse er en arbejdsulykke eller en nærvedulykke.

Ved arbejdsulykke skal man gå hjem. Men det skal registreres hvis skaden kommer dagen efter.

Kunne man skabe en fælles retningslinje over problemstillingen, så det er meget klart og forståeligt for alle. Skal vi overhovedet have en fælles?

Psykisk vold skal registreres som vold mod medarbejder. Det kan senere udvikle sig til en arbejdsulykke.

Lone: Vold og trusler om vold mod medarbejder kan udvikle sig. Fokus på det, men det er medarbejdernes egen oplevelse af situationen, om vedkommende føler sig truet eller ikke der skal tages udgangspunkt i og noteres ned, hvis medarbejderen ønsker det.

Vigtigt at man registrerer det internt, hvis medarbejderne selv vurderer det som problematisk.

De accepterer det ikke på BUCVF, men alt noteres ikke ned.

Marianne: Hvorfor laves der statistik, når stederne de laves ud fra er så forskellige. Svært at lave en fællesnævner. Kan man undersøge det?

Lars:

Vigtigt at få registreret det, hvis det udvikler sig hos medarbejderen og det munder ud i en egentlig arbejdsskade og ulykke. At alle episoder er noteret ned, kan skabe klarhed over hvorfor man er nået dertil man er som medarbejder, hvis det udvikler sig.

Kunne man definere hvornår det kaldes en arbejdsulykke og nærvedulykke?

Kunne HR komme med et oplæg om, hvornår man registrerer selv og hvordan det skal indberettes til arbejdstilsynet.

Mikael og Clemen mødes med HR og får lavet et skriv der kan fremlægges i FagMED på næste møde.

- Skal man være sygmeldt for at det kan defineres som en arbejdsulykke?
- Hvad gør man med trusler om vold, registrerer man det selv?

Jannie sørge for at der bliver indkaldt til et møde med Jens, Mikael og Clemen til et fælles møde. Clemen sender navn på Jens til Jannie.

### **Bilag**

Arbejdsulykker og nærvedulykker

## **Punkt 49: Udfordring med unge der er fyldt 18 år, men ikke er overflyttet til voksenområdet v. Iris Marie Skovbjerg 5 min.**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

På Bifrost opleves der en problematik, når børn bliver voksne men stadig skal bo på børneinstitution. Der opleves af og til en situation, hvor det enkelte barn ikke flytter på datoen hvor det fylder 18 år. Der er nogle vanskeligheder i forhold til Nem id og egenbetaling af fx kørsel . Kunne samarbejdet gøres bedre mellem børne- og voksenområdet. Konkret ses der vanskeligheder især når det handler om børn fra andre kommuner.

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

at emnet tages op til fælles drøftelse.

### **Beslutning**

Udfordringer med børn der ikke er plads til på voksen institutioner, så de kan have børn der kan bo på Bifrost til de er 21 år.

Over 18 år, skal de selv betale for kørsel i forhold til f.eks. at skulle hjem på weekend.

Kunne man lave en køreplan over hvordan man forholder sig til den økonomiske del af at de bor der efter det fyldte 18 år.

Har man en plan over arbejdsgange mellem Familie & Forebyggelse og voksenområdet eller andre kommuner.

Når barnet fylder 18 år, bliver Vejle handle kommune. Betalingsforpligtelse er stadig anbringelses kommune.

Vokseninstitutioner som skansebakken, må man kunne spørge om de har instrukser eller vejledninger i forhold til problematikken med de unge når de fylder 18 år.

Mikael anbefaler at Iris tager den med til Bifrost på et afdelingsmøde. Tage fat i Yelva Bjørnholt Jensen ved voksen myndighed inden mødet og få klarhed over arbejdsgangen.

## **Punkt 50: Orientering om sygefraværstatistik (5 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 45:  
At sygefraværstatistik gennemgås.

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 45:

### **Beslutning**

Ingen kommentarer

### **Bilag**

Sygefravær pr. 21.11.17

## **Punkt 51: Eventuelt ( 15 min.)**

81.38.00-P35-4-17

### **Sagsfremstilling**

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 7. december 2017, pkt. 46:  
at

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben , 7. december 2017, pkt. 46:

### **Beslutning**

Intet til eventuelt