

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 28-08-2020

Mødedato Fredag d. 28. august 2020 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller.....	6
Bordet rundt.....	7
Anonymisering af medarbejdere v. Marianne Baagø.....	9
Kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED.....	10
Ny MEDaftale i Vejle Kommune.....	12
Orientering om sygefraværstatistik.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 29: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-52-20

Resume

Birgit N. Hansen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Mødet afholdes via Teams, link er I kalenderinvitationen.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer

Punkt 30: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde d. 15. maj godkendes

Beslutning

Referat godkendt uden kommentarer

Punkt 31: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Siden vi var sammen sidst, har der været opstart efter corona hjemsendelse og efterfølgende ferieafvikling. God periode ved opstart, men har været mærkeligt at ikke alle har været til stede på samme tid pga. corona.

Forholdsvis rolig sommer og en tiltrængt rolig sommerferie. Efter sommerferien hvor vi kom tilbage har corona og smittetal været stigende. Vigtigt at alle holder afstand, spritter og vasker hænder. Der er ved at blive lavet evaluering fra erfaringer fra perioden hvor vi har været hjemsendt. Hvad har været udfordrende ved hjemsendelsen, hvad har været positivt, hvilke børn har nydt godt af hjemmeundervisning osv.

Glæder sig til at se hvilke erfaringer vi kan tage med os videre efter covid19.

I dag har vi FagMED møde via Teams, dette blev besluttet på dagsordensmødet, da vi pga. smittestigning ville undgå for meget fysisk kontakt. Anette glæder sig til et almindeligt FagMED møde, hvor vi alle kan samles igen.

F&F har i den grad været i fokus på det sidste.

D. 11.8 var to udvalgsmedlemmer på visitationsmøde, d. 12.8. var Claus Svold og Anette på temamøde i byrådet og d.

13.8 var F & H på udvalgsrådsmøde. Alle dage gav de politikerne et indblik i, hvad der er vores kerneopgave og hvilke sager der arbejdes i og også hvori vores økonomiske udfordringer ligger.

Punkt 32: Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Årligt møde med politikkerne er udskudt til næste år grundet covid19. Vi plejer her at komme med input til budgetforhandlinger. Forventer ikke der sker noget før næste år, har ikke hørt noget om nyt møde.

Ulla: Så kan vi være endnu mere strategiske næste år, stramme os ekstra an. Forberede i god tid, med de emner vi ønsker at tage op fra F&F.

Er der emner vi allerede nu vil tænke på, hvad vil vi sætte fokus på og arbejde med, så vi står stærkt, når vi skal med næste år.

Jannie Sætte det på dagsorden på næste møde, hvor emner kan besluttes.

Punkt 33: Bordet rundt

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Ulla:

Optaget af corona perioden, medarbejdere i Sundhedsplejen har været i gang i hele perioden. Nogle ting har været løst anderledes. Skolebørnene har været sat på pause. Lige op til sommerferien havde de samtaler og undersøgelser med så mange som de kunne nå. Dem der ikke kunne nås inden sommerferien, har fået besked ud på skolerne. Disse bliver erstattet af undersøgelse efter sommerferien. De børn der havde brug for det, havde mulighed for at få tid.

Sundhedsplejen har haft tilbudt corona hotline til hele B&U. Birgit N. Hansen har siddet som ansvarlig for hotline for B&U.

Nye vilkår og retningslinjer løbende, særligt på skole- og dagtilbudsområdet. Har hjulpet med sparring ift. hygiejne og hjælpemidler.

Sat til at løse opgave, ift. servicetjek på medicin håndtering. Servicetjek hos de steder man har børn og unge mennesker i varetægt i B&U. Sat lidt på pause under corona, men er oppe og køre igen. Skal ud til alle dagtilbud og skoler og også døgntilbud. Mange steder er der styr på det, andre skal have hjælp og sparring.

Rosa Lis:

Optaget af forældre kursus/undervisning, for forældre til børn fra 7-9 mdr. 17-19 mdr. og 2,5-3,5 årige. I samarbejde med dagtilbud. Kurserne er i september måned.

Tina Joy:

Forandringer for pædagogisk personale, medarbejdere der var fritstillet og flyttet til dagtilbud. Overgået til nye jobs 1. august. Det har fyldt meget. Man har fået beskrevet deres nye funktioner og arbejdsområder. Kræver nyt samarbejde der skal op at køre med mellem TCBU og dagtilbud. Særligt fokus på 2 sprogede børn. Ansvar for dette arbejde ligger nu ude i dagtilbuddene. Alle var tilbage lige inden sommerferien. Er i gang med at køre alle møder fysisk igen. Oplevelsen under corona er, at der skete en masse fordybelse, men at komme tilbage nu er også godt hvor alle er samlet.

Arbejdet med den nye medaftale vedr. organisering og ny sammensætning af nyt MED. Det har skabt debatter og udfordringer ift. hvordan man skal gøre det. Heldige at de åbne rådgivninger nu også er repræsenteret i MED.

Hele organisationen er nu repræsenteret.

Tina Thorndahl:

Forandringer ift. at støtte op om daginstitutionerne. Flytte fokus fra enkelte børn til at bygge stærkere fællesskaber op. Hvordan kan vi få skabt børnefællesskaber hvor færre peges ud til at have problemer. Kikket på, hvordan vi kan arbejde med kvaliteten i specialtilbud. Hvad er det de skal hjælpe eleverne med i specialtilbud, det er et spændende arbejde. Bedre samarbejde og mere inddragelse på en anden måde nu, mellem uddannelse og læring og TCBU.

Anette: Spændende område at arbejde ind i, undersøgelse kommet i løbet af sommeren. Viser at børn klarer sig bedst, hvis de på sigt kommer ud af specialtilbud og ud i normal skole eller institution.

Lars:

Heldige hos Bifrost, at ingen er smittede med corona. Hverken børn eller personale.

Nye opdatering hele tiden, bruger tid på at holde sig opdateret mht. nye retningslinjer.

Lavt sygefravær, det er positivt. Vil være undersøgende på hvad det skyldes.

Udfordring at sikre sig at der er de rammer der kræves, mht. rene rum.

Hvordan får man det ført ud i livet. Ellers er der gang i indskrivning af børn. Den opmærksomhed Bifrost har fået i medierne ifm. dødsfald, har haft konsekvenser. Men samarbejdet med forvaltning og særligt Anette har været rigtig godt. Der er kommet ekstra arbejde efter hændelsen, fokus på dokumentationskravene.

Fylder en del, men der arbejdes med det. Ansat flere sundhedsfaglige medarbejdere, så der sikres at fokus er der.

Bifrost er blevet leverandør ind i CUS samarbejde.

Familiekontoret er blevet visio leverandør. Hjælper tilbud med specialvejledning.

Udfordringer med sammensætning af nyt LokalMED, da det bliver mindre end før.

Marianne Baagø:

I F&H er det gået rigtig godt under corona hjemsendelsen. Afholdt de møder vi skulle, bare på en anden måde. Fået gode erfaringer med andre måder at holde møder på. Oplevet stor rummelighed og velvillighed, både fra samarbejdspartner og forældre. Arbejder videre med online møder, hvis det giver bedst mening.

Efterfølgende lavet arbejdsgrupper ift. hjemmearbejde. Lavet retningslinje for hvornår og hvordan man arbejder hjemme. Skal testet af i en prøveperiode frem til nytår.
Færdig med apv handleplan, den arbejder der videre med.

Marianne Møller:

Fra at være en afdeling der sjældent har haft personaleudskiftning, har de haft en del de sidste måneder. En er gået på pension, en anden på efterløn. Per der er gået på pensions stilling flyttes til teknisk forvaltning, hvilket gjorde at Pernille, hvis stilling også skulle flyttes, også sagde op. Det var 3 opsigelser på 3 uger.

Samtidig med, er en kommet tilbage fra barsel, går en ny snart på barsel.

Det er underligt, når der plejer at være ro på den front.

Kristian og Ulla fra U&L og Rune fra dagtilbud arbejder på hvordan der skal arbejdes med teknisk forvaltning ift, at de skal have byggeri funktionen fremover.

Punkt 34: Anonymisering af medarbejdere v. Marianne Baagø

81.38.00-P35-52-20

Resume

Opfølgning fra punkt på sidste møde d. 15. maj, hvor anonymisering af medarbejdere blev drøftet. Marianne Baagø fra Familie- og Handicapafdelingen har drøftet dette med jurist Rune Just og haft det med i eget LokalMED

Sagsfremstilling

Jurist Rune Just skriver:

Efter offentlighedslovens § 21. stk. 3 er ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser omfattet af retten til aktindsigt.

Det klare udgangspunkt er således at det er offentlig tilgængelig oplysninger, der vil skulle udleveres hvis en borger bad om aktindsigt.

Der er i særlige tilfælde mulighed for konkret at undtage, hvis der er anledning til at tro at borgeren vil udøve chikane, vold, trusler mv.

Ovennævnte vedrører som nævnt aktindsigts - situationen – men de samme principper kan også overføres til hvorvidt og i hvilket omfang vi så at sige af egen drift kan vælge at undlade at afsløre vores fulde identitet.

Jeg mener derfor at vi har pligt til at underskrive med navn og titel (følger også af godforvaltningsskik) med mindre der i en konkret sag er oplysninger om chikane, vold mv. Den blotte risiko eller antagelse er ikke nok, der må kunne være konkrete episoder mv.

Hvis det gøres bør der være et notat på sagen, hvor grundlaget for vores beslutning fremgår. Bør være forfattet/underskrevet af en leder – fx teamleder- altså blot så det ikke er rådgiver selv, der kan beslutte at undtage sit eget navn, men den løftes op.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED orienteres om svaret fra Rune Just.

Beslutning

Marianne informerer om svaret fra Rune.

Vi gør det allerede med få familier i F&H.

I særlige udfordrende sager vurderes det, hvordan vi passer på medarbejderen.

Punkt 35: Kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Følgende mail blev sendt ud til alle LokalMED under FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben:

På første møde i 2020 i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben d. 24. januar 2020 var der et punkt på dagsordenen vedr. HR-redegørelsen 2019.

Der er 4 punkter i HR-redegørelsen FagMED gerne vil have I drøfter i jeres LokalMED.

Nemlig følgende:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

FagMED vil gerne have et høringssvar fra jer på ovenstående 4 punkter, hvor I bidrager med forslag, holdninger og meninger til et fælles udgangspunkt for, hvordan man kan arbejde med det og hvor man kan blive inspireret af hinanden.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller, 28. august 2020, pkt. 35:

at indkomne kommentarer fra LokalMED drøftes og det videre arbejde med HR-redegørelsen besluttet.

Beslutning fra FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben, 15. maj 2020, pkt. 25:

Da der kun er modtaget 3 kommentarer til HR-redegørelsen fra LokalMED, sendes der mail ud på ny til dem der mangler at svare.

Punktet flyttes til næste møde og giver dem der ikke har svaret mulighed for at svare.

Jannie sender ny mail ud til dem der ikke har svaret, med ny deadline.

Beslutning

Der er modtaget 4 høringssvar til HR-redegørelsen.

Der arbejdes med overordnet evaluering ift. covid-19 hjemsendelsen, som kan komme til at spille ind ift. det videre arbejde med disse punkter.

Koble de erfaringer vi har fået i denne tid, sammen med det videre arbejde.

Ulla: Forskellige vilkår og urdfordringer, hvor er der sammenfald i de høringssvar der er givet.

Vedvarende fokus på det der går godt.

Der kunne arbejdes med det både lokalt i MED og her på FagMED.

Anette: Vigtigt at der arbejdes med det både lokalt i MED, men at der samles sammen på FagMED møderne.

Lars: Sætte fokus på, hvad den kommende trivselsmåling viser, hvad der skal være fokus på. Spørge medarbejderne hvad

det er der gør arbejdspladsen god. Ikke opfinde den dybe tallerken, men finde ud af hvad der fungerer og arbejde videre med det.

Marianne Møller: Ift. det med sygefravær. Hørte i går at i det system der håndterer sygefravær, er der ikke mulighed for at vælge dem fra, der er hjemme for at blive testet for corona. De indgår i sygefraværet. Er med til at forøge sygefraværet igen, hvis mange skal blive hjemme lige så snart de har de mindste symptomer og skal testes og vente på svar af testen.

Tina Thorndahl: Til formødet snakkede de om, at der er så relativ stor udskiftning i medarbejdere i F&H. Det har afsmittning ud i ”systemet”. Ny rådgiver kan muligvis opleve, at der er pres fra alle sider, når man kommer ud som rådgiver. Vigtigt at rådgivere ved, at vi er her for hinanden og arbejder for et fælles vi. Så rådgivere ikke føler de sidder med ansvaret alene. Hvordan kan vi gøre den del mindre utryg?

Anette: Tænke fællesskabet og den røde tråd ind og at vi er et fælles vi. Vigtigt at få italesat. Og skabe fokus på, at vi supplere hinanden og arbejder ud fra et fælles VI.

Anette: Man kunne tage et punkt på hvert FagMED møde.

Ulla: I en periode når vi har bordet rundt, kunne alle forud for mødet i FagMED, forholde sig til de 4 punkter hjemme i eget MED og fra egen afdeling og på hvert FagMED møde skal repræsentanten i fagMED afgive deres status på, hvad der arbejdes med, om der er sket nye tiltag, hvad der går godt og mindre godt.

De 4 punkter der skal arbejdes videre med er:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Der er fuld opbakning til det forslag.

Jannie sætter de 4 punkter under ”bordet rundt” på dagsorden fremover.

Man laver kort status over, hvordan der arbejdes med de 4 punkter fra gang til gang ude i MED og afdelingerne.

Der kunne f.eks. fortælles om, hvad der arbejdes med allerede og måske hvad der skal arbejdes med. Hvad går godt, hvad har vi ekstra fokus på og hvordan gør vi det.

Jannie sende mail til alle LokalMED.

Bilag

Kommentarer til HR-redegørelse

Kommentarer til HR redegørelse fra BFC

Kommentarer til HR-redegørelsen fra Familieplejen

Sundhedsplejens høringssvar vedr. HR-redegørelsens 4 punkter

HR-redegørelsen 2019

Punkt 36: Ny MEDaftale i Vejle Kommune

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Vejle Kommune har fået ny MEDaftale. Den layoutede MEDaftale inkl. bilag er vedhæftet, ligesom brevet fra Forhandlingsorganet til Vejle Kommune er vedhæftet. Du finder også MEDaftalen og den aktuelle oversigt over MEDstrukturen på det nye Intra under MED og Arbejdsmiljø

Selvom vi har fået ny MEDaftale, betyder det ikke, at arbejdsmiljøorganisationen skal ændres. Derfor er mailen suppleret med oplysninger om antal arbejdsmiljørepræsentanter på en arbejdsplads, da Koncern HR får en del spørgsmål angående dette.

Hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter skal der være på en arbejdsplads?

Som udgangspunkt fastholdes den eksisterende struktur, men hvis en arbejdsplads ændres væsentligt, så kan der være et behov for at se på, hvordan den lokale arbejdsmiljøorganisation er sat sammen.

Hvis man skal ændre arbejdsmiljøorganisationen på arbejdspladsen, skal man i fællesskab forsøge at blive enige om den fremtidige struktur i MEDudvalget.

Udgangspunktet for en sådan drøftelse er det, Arbejdstilsynet kalder ”nærhedsprincippet”.

Nærhedsprincippet betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og grupper, så Arbejdsmiljøgrupperne kan udføre deres opgaver tilfredsstillende på arbejdspladserne.

Nærhed betyder fx, at det skal være muligt for medarbejderne og medlemmerne af arbejdsmiljøgruppen at komme i kontakt med hinanden, både generelt og i forbindelse med fx skifteholdsarbejde.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes på en måde, så medarbejderne har mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant og sådan, at medarbejderne kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af arbejdsmiljøgruppen i arbejdstiden.

[Du kan læse mere i Arbejdstilsynets bekendtgørelse](#)

MEDuddannelse – både leder-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter i MEDudvalg

Efter sommerferien bliver der udbudt 2 timers introkurser til den nye MEDaftale for medlemmer, som har gennemgået MEDgrunduddannelsen. Har man ikke gennemført MEDgrunduddannelsen, [tilmelder man sig i kursusportalen](#).

Der bliver sendt en lignende mail til alle TR og AMR

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at alle afdelinger er bekendt med den nye MEDaftale og har indsendt deres nye sammensætning af deres MED-udvalg.

Beslutning

Anette: det det handler om, er at vi skal sikre at alle har indsendt sammensætningen og er bekendt med den nye medaftale.

Tina Thorndahl: Ledig plads ift. AC. Jannie hører Anita ift. den plads.

Hvem udpeger til den plads?

Jannie gøre Anita opmærksom på at pladsen ikke er besat.

Lars: Et noget mindre MED end de plejer at have kræver at deres AMR snakker godt sammen.

Tina Thorndahl: Lige snakket om det på MED i går, i det forgangne år hvor Tina ikke har siddet med på FagMED, men har været AMR. Talt om at de vil invitere de øvrige AMR med på deres MED møder.

Fårupgård skal repræsenteres.

FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben skal ikke reduceres.

Jannie undersøge med HR omkring sammensætning.

SL plads i FagMED er netop besat.

Bilag

Endelig MEDaftale 2020

Til Vejle Kommune fra Forhandlingsorganet

Sammensætning af MED i Familie & Forebyggelse

Punkt 37: Orientering om sygefraværstatistik

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværstatistikken gennemgås

Beslutning

Sygefraværstatistikken er desværre ikke helt retvisende, da den indeholder alt sygefravær. Og de afdelinger med langtidssygefravær, vil trække det samlede ned.

Bliver spændende at se til efteråret, om der er en positiv udvikling i sygefraværet.

Måske vil det vise sig at medarbejdere der føler sig småsløje til efteråret arbejder hjemme i stedet for at møde ind og smitte andre eller melde sig syge. I de afdelinger det selvfølgelig kan lade sig gøre i.

Bilag

fagmed sygefravær august 2020

Sygefravær august 2020

Punkt 38: Eventuelt

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Birgit:

Ifm. HR redegørelse, er der samlet erfaringer sammen fra corona tiden. Hvad kan man arbejde videre med. Hovedpunkter fra B&U har Claus sagt, at det skal der arbejdes videre med.

Marianne Møller:

Sundhedsplejen er ikke blevet spurgt, Birgit der har siddet med hotline er heller ikke blevet spurgt. Undrer Birgit, at man ikke har hørt dem der har siddet med hotline og har arbejdet hele tiden.

Direktionen har lavet en redegørelse for erfaringer der er taget med fra corona.

Sætte den på dagsorden til næste møde.

Jannie undersøge med Anita om skriv fra Hovedmed kan vente på næste møde i FagMED eller der skal indkaldes til ekstra ordinært møde.

Jannie tage fat i Anette og Marianne Møller når skriv kommer.