

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 17-05-2022

Mødedato Tirsdag d. 17. maj 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 |
| Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - kl. 09:15-10:00..... | 6 |
| Delpolitik om røg - kl. 10:00-10:15..... | 9 |
| Orientering om proces med KomPress - kl. 10:15-10:30..... | 11 |
| Teknisk budgetforslag 2023 på Voksenudvalgets område - kl. 10:30-10:50..... | 12 |
| Generelle bemærkninger til budget 2023 - kl. 10:50-11:00..... | 15 |
| Evaluering af proces "Fremtidig FagMED" - kl. 11:00-11:25..... | 17 |
| Eventuelt - kl. 11:25-11:30..... | 18 |
| Kommende punkter..... | 19 |

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

Dagsordenen godkendt.

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

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Velkommen til Sri Sundarampillai – Birthe Vorsums stedfortræder.

Der orienteres om:

- Birthe Vorsum forventes at vende tilbage d. 1.8.
- FagMED dagsordener - manglende input fra centrene
- VU introseminar
- Lokalt TR-projekt og FagMED
- Nils Villemoes foredrag

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

- Birthe Vorsum forventes at vende tilbage d. 1.8.

Sri orienterer om, at Birthe forventes tilbage deltids d. 1.8., hvor hun skal tage sig af CSR, og Sri fortsætter med at tage sig af bostederne og Rusmiddelcentret. Pr. 1.11. starter Birthe på fuld tid igen.

- FagMED dagsordener – manglende input fra centrene

FagMED oplever ofte, at der ingen tilbagemeldinger kommer fra centrene, når man efterspørger punkter til dagsordenen. Peter L. orienterer om, at han har talt med lederne på Handicapområdet og rådet dem til at få FagMED på dagsordenen og drøfte, hvordan vi kan skabe en bedre connection til hinanden. Sri sætter det på dagsordenen på næste møde i centerledergruppen (Social og Psykiatri).

Marianne Maasbøl fortæller, at det er blevet drøftet i KV's LokalMED og at der skal øget opmærksomhed på det.

Torben foreslår en systematisk tilgang fx. at man drøfter FagMED punkter i LokalMED'ene inden dagsordenen sendes ud. Dette er dog desværre ikke altid muligt, da det ville kræve en masse kalenderkoordinering og afstemning med mange personers kalendere.

Peter L. opfordrer til at medarbejdersiden altid sørger for, at sende referaterne ud til deres kollegaer, og på den måde gøre FagMED mere synlig.

- VU introseminar

Både Peter og Sri er meget enige i, at det var et meget vellykket seminar på alle mulige måder. Det var anderledes end sidste gang, hvor der blev præsenteret en masse tal, paragraffer, m.m. Den her gang var der mulighed for at komme tæt på driften og høre om centrenes udfordringer. VU var meget interesserede i og nysgerrige på vores område og har efterladt et meget positivt indtryk.

Stor ros til vores medarbejdere for deres indsats i forbindelse med seminaret. De tog godt imod VU og involverede borgerne i deres besøg. Der var bl.a. to kvinder, som viste deres lejligheder frem til udvalget, og de fik hver en buket blomster som tak for fremvisningen. Kæmpe ros!

Medarbejdersiden blev også meget positivt overrasket over, at være blevet inviteret til dialogmøde så hurtigt efter at det nye udvalg kom til. De oplevede også nysgerrighed og stor interesse for området.

- Lokalt TR-projekt og FagMED

Anne-Dorthe har i forbindelse med et uddannelsesprojekt sendt en mail til alle TR-kollegaer og inviteret sig selv på kaffebesøg for at samle viden omkring, hvordan LokalMED'ene fungerer rundt omkring og hvordan kollegaerne bliver involveret. Hun håber, at projektet kan resultere i en bedre connection mellem FagMED og LokalMED'ene på sigt.

- Nils Villemoes foredrag

På onsdag og torsdag kommer Nils Villemoes og holder foredrag for os. Der er kommet mange tilmeldinger og der er bestilt kaffe/the og frugt. Peter L. byder velkommen på onsdag og Anne-Dorthe på torsdag.

Punkt 3: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - kl. 09:15-10:00

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

| Ergonomisk arbejdsmiljø | Krænkende handlinger, vold og trusler | Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Døgninstitutioner og hjemmepleje | Døgninstitutioner og hjemmepleje | Døgninstitutioner og hjemmepleje |
| | Hospitaler | Hospitaler |
| | Undervisning | Undervisning |
| | Daginstitutioner | |

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

Koncern HR foreslår flg. arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

HovedMED bedes drøfte Arbejdsmiljøberetningen for 2021 og forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøet i 2022 og 2023.

Derudover foreslås det, at HovedMED i løbet af 2022 og 2023 prioriterer temadrøftelser af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Arbejdsmiljøkonsulent(er) fra Koncern HR deltager i drøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. februar 2022, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen drøftes.

at HovedMED drøfter forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøarbejdet for 2022 og 2023.

at HovedMED drøfter forslag til temadrøftelser i 2022 og 2023 om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed".

Beslutning fra HovedMED, 25. februar 2022, pkt. 6:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2021 og baggrunden for forslag til fokusområder og temadrøftelser i 2022/2023.

Der er en stor stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket blev drøftet. Faktum er, at næsten alle arbejdspladser registrerer arbejdsulykker i SafetyNet. Validiteten af data er en diskussion, der har været i mange år.

Jens B. Ravn gennemgik derefter baggrunden for og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og temadrøftelser.

Der var enighed om, at de foreslåede indsatsområder er de rigtige. Dog savner HovedMED, at tallene i arbejdsmiljøberetningen er opdelt på fagområder fremfor på forvaltninger. Derudover savner HovedMED ligeledes et overblik over de forskellige tiltag, der er fagområdevis på fx forebyggelse og håndtering af vold og trusler, da HovedMED gerne vil have fokus på, at arbejdspladserne deler ud af deres gode erfaringer til andre arbejdspladser

Medarbejdersiden bemærkede, at vi i flere år har arbejdet for, at alle ulykker bliver registreret. Det er ved at lykkes. Hvis det skal give mening for den enkelte medarbejder at bruge tid på registrering, skal vi også bruge registreringerne klogt og være tydelige/synlige på det.

Rekrutteringsproblemerne er også nået til Vejle. Det er tiden til at tage en grundig drøftelse af, hvordan vi som kommune kan gøre os attraktive på andre måder i forhold tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor foreslår medarbejdersiden at lave en drøftelse af, hvor vi med udgangspunkt i de signaler, vi kan få fra SafetyNet og Trivselsmålingen, går på opdagelse i mulige styrkelser af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, så Vejle kommune kan komme i den gule førertrøje.

Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning ligesom Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og forslag til temadrøftelser om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed" blev godkendt.

Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte arbejdsmiljøindsatser sendes videre til FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe, som drøfter, og FagMED sender videre inden for eget fagområde til LokalMED/MEDpersonalemøder.

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser skal disse sendes til FagMED med data for deres område. FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage.

Formanden indstiller,

at arbejdsmiljøberetningen drøftes.

Beslutning

HR-chef Thrine Nørgaard præsenterer sit oplæg og FagMED drøfter tallene.

Man drøfter især tallene for høje følelsesmæssige krav og hvad årsagen til disse kunne være.

Lone M. fortæller, at man under coronaen brugte meget mere tid på borgerne, og mindre tid på møder, dokumentation, projekter, og andet. Det har desværre resulteret i, at tingene har hobet sig op, og at der nu er ekstra pres på medarbejderne. Peter L. tilføjer, at man skal huske at dokumentationen er en vigtig del af vores arbejde, da Myndighed skal kunne redegøre for taksten.

Peter B. tilføjer, at tallene muligvis er lidt højere i 2021, da medarbejderne under coronaen oplevede mere tilgængelige/nærværende ledere. Efter genåbningen er det blevet hverdag igen med mindre tilgængelige ledere.

Vi skal blive bedre til at identificere årsag og sammenhæng. Der er ingen entydig facitliste. Vi skal prøve noget nyt og anderledes, måske nogle prøvehandling. Der er ingen tvivl om, at vi kan blive hjemmeblinde efter så mange år i faget. Derfor er det vigtigt, at opfordre nye kollegaer til at udfordre vores hjemmeblinde syn, og høre deres anderledes perspektiver.

Der aftales at videresende HovedMEDs spørgsmål til LokalMED'ene, hvor de kan drøftes og svares på.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HMED 25.02.22

Arbejdsmiljødrøftelse 17.5.

Punkt 4: Delpolitik om røg - kl. 10:00-10:15

81.38.00-P35-10-22

Resume

Vejle Byråd vedtog 2/10 2019 en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1/7 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. Der er blevet evalueret på hensigtserklæringen i foråret 2021, ligesom der netop nu, i efteråret 2021, er foretaget en lignende evaluering.

Sagsfremstilling

2/10 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1/7 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. I forbindelse med denne målsætning blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken skulle evalueres i foråret 2021.

I foråret 2021 gennemførte Koncern HR en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne, som skulle afdække, hvordan det stod til med gennemførelsen af målsætningen om røgfri arbejdstid. Evalueringen viste dengang, at 47 % af de arbejdspladser, som besvarede spørgeskemaundersøgelsen, havde indført røgfri arbejdstid.

Som besluttet på HovedMED 17/6 2021, har Koncern HR netop gennemført en spørgeskemaundersøgelse tilsvarende den, som blev gennemført i foråret 2021.

Vedlagt sagen er redegørelse for undersøgelsen samt bilag.

Som det fremgår af redegørelsen har 70% af de arbejdspladser, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, allerede indført røgfri arbejdstid. Svarprocenten er denne gang 53%.

Seneste opgørelse fra august 2021 foretaget af Kræftens Bekæmpelse viser, at 68 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid, mens yderligere 2 er på vej i 2022.

På baggrund heraf indstiller Koncern HR, at røgfri arbejdstid bliver gældende pr. 1/8 2022. Endvidere indstilles sagen til efterfølgende behandling i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller, at HovedMED drøfter redegørelsen/spørgeskemaundersøgelsen fra efteråret 2021, at røgfri arbejdstid i Vejle Kommune er gældende pr. 1/8 2022.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for sagen. Gentagelsen af evalueringen blev vedtaget på mødet HovedMED 17/6 2021. Dette er sidste skridt henimod at indføre røgfri arbejdstid i Vejle Kommune. Det er ikke HovedMED der beslutter, det er Byrådet.

Medarbejdersiden spurgte ind til:

De medarbejdergrupper, som har flextid, vil de kunne flexe ud og gå ud at ryge?

De medarbejdergrupper, som selv betaler deres frokostpause, må de ryge i frokostpausen?

De medarbejdere der arbejder hjemmefra, vil det også gælde dem?

Vil der komme flere forskellige rygestopstiltag ud over dem, som i forvejen er tilgængelige?

Medarbejdersiden bemærkede, at mange arbejdspladser er af den overbevisning, at Vejle Kommune indførte røgfri arbejdstid pr. 1/7 2021.

Ad 1)

Medarbejdere kan ikke bruge flextid til at flexe ud for at ryge.

Ad 2)

De medarbejdere, der selv betaler deres frokostpause kan ikke bruge frokostpausen til at ryge. Det blev konklusionen efter drøftelsen.

Ad 3)

Ledersiden svarede, at det vil ikke blive kontrolleret.

Ad 4)

Ved indførsel af røgfri arbejdstid skal der kigges på de tilbud, som der skal være til medarbejderne, og det vil i den forbindelse blive vurderet, om det er de rigtige.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange arbejdspladser venter på, at det bliver truffet en overordnet beslutning, og at de bakker op om røgfri arbejdstid både for de medarbejdergrupper som har flextid, og dem som har betalt frokostpause.

Niels Ågesen bemærkede, at vi ikke har været først på området, men at tiden er ved at være moden nu.

Thrine Nørgaard supplerede med, at der i følge Kræftens Bekæmpelse er 68 kommuner, som allerede har indført røgfri arbejdstid, og at to kommuner er på vej.

Redegørelsen/spørgeskemaundersøgelsen blev taget til efterretning ligesom HovedMED anbefaler, at Byrådet beslutter at indføre røgfri arbejdstid i Vejle Kommune pr. 1/8 2022.

Formanden indstiller,

at FagMED kort drøfter, hvor langt man er på de enkelte arbejdspladser ift. at blive røgfrie.

Beslutning

Nu står det klart, at der er en forventning om at hele Vejle Kommune er røgfri pr. 1. august 2022.

Dette gælder også ved deltagelse i kurser, ferieture, m.v.

Overtrædelse af røgpolitikken håndteres ligesom overtrædelse af øvrige delpolitikker og politikker i Vejle Kommune, dvs. der kan være ansættelsesretlige konsekvenser. Man sætter dog på at kunne løse potentielle udfordringer uden konsekvenser.

Marianne Maasbøl stiller spørgsmål om røgpolitikken også gælder for borgere der er ansat. Dette skal undersøges nærmere.

Hvad med alkoholpolitikken? Peter Bloch finder den frem, og den sættes på som punkt på kommende møde.

Bilag

Bilag – røgfri arbejdstid, efterår 2021

Undersøgelse – røgfri arbejdstid 2021

Punkt 5: Orientering om proces med KomPress - kl. 10:15-10:30

81.38.00-P35-10-22

Resume

Formanden orienterer om et samarbejde et PR- og kommunikationsbureau - KomPress. KomPress er i gang med et større analysearbejde ift. at afdække, hvad der skal til for, at vi kan fastholde vores medarbejdere og rekruttere nye.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Peter L. orienterer om et samarbejde på handicapområdet med et PR- og kommunikationsbureau, som har lavet en 360 graders analyse af handicapområdet. Analysen indeholdt bl.a. interviews med tidligere og nuværende medarbejdere og studerende, samt et eftersyn af vores stillingsopslag, modtagelse af nye medarbejdere, m.m.

Samarbejdet er en del af rekruttering- og fastholdelsesstrategien mhp. at kunne afdække udfordringerne og i håb om at kunne gøre noget anderledes for at kunne tiltrække arbejdskraft.

Ud over samarbejdet med KomPress har lederteamet i Handicap også kørt en proces med forstyrrelse udefra. Lederteamet havde bl.a. besøg af Evald, som er chefkonsulent hos Genitor. Evald fortalte os, at Handicap Vejle ikke har rekrutteringsproblemer, men derimod imageproblemer.

Vi havde også besøg af en decentral HR medarbejder fra Teknik og Miljø som fortalte, hvordan de skriver deres stillingsopslag og hvordan de gennemfører ansættelsessamtaler.

Den sidste forstyrrelse udefra var LEGO's HR director Thomas. Han fortalte om, hvordan de gør i LEGO og hvordan de gjorde hos Facebook, da han var ansat der. Facebook fortæller sine nye medarbejdere, at Facebook er i udvikling og at "Vi er lige startet". Den sætning inviterer den nye kollega ind til at man har indflydelse på sin arbejdsplads. Det skaber en helt ny kultur og den nye kollega føler sig automatisk som en del af noget nyt, som han/hun kan være med til at forme.

Punkt 6: Teknisk budgetforslag 2023 på Voksenudvalgets område - kl. 10:30-10:50

00.30.00-S00-3-22

Resume

Jf. tids- og procesplanen for budget 2022, skal Voksenudvalget senest 2. juni 2022 godkende et teknisk budget i balance.

Voksenudvalget skal i denne sag drøfte budget 2023 og sende det tekniske budgetforslag i høring.

Sagsfremstilling

Alle fagudvalg skal senest den 2. juni 2022 godkende et teknisk budget i balance for 2023. Det betyder, at eventuelle budgetudfordringer skal være løst inden for den udmeldte ramme og præsenteret i et teknisk budgetforslag.

Budgetnotatet, der detaljeret beskriver de enkelte budgetudfordringer, er vedlagt som bilag.

Udgangspunktet er udvalgenes driftsramme for 2022 korrigeret for evt. politiske beslutninger, der er godkendt af økonomiudvalget.

Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Voksenudvalgets område.

Generelt vurderes der at være balance på Voksenudvalgets ramme under ét. Inden for Voksenudvalgets område er der dog nogle opmærksomhedspunkter, der er afgørende for, at Voksenudvalget generelt kan aflevere et teknisk budget i balance.

Driften - dvs. døgn- og dagtilbud på Voksenudvalgets område forventes generelt at balancere i 2023.

Der opleves på psykiatriområdet en særlig udfordring, da borgerne har flere konkurrerende problemstillinger. Der er derfor igangsat et arbejde, der både ser på sammenhæng mellem takstindplacering og borgerens reelle behov og på områdets økonomistyring generelt.

Myndighed kom ud af 2021 med et mindreforbrug på ca. 3 mio. kr., når der tages højde for refusionsomlægningen, der var en del af økonomiaftalen for 2021.

I 2022 forventes et øget pres på Myndigheds budget, som følge af særlig opdriften fra børneområdet og det faktum, at borgerne bliver mere komplekse. Det er særligt unge borgere med psykiske udfordringer eller borgere med en dom, der har behov for et døgntilbud efter § 107 og § 108.

Budgetudfordringen i 2022 forventes at være mellem 10-20 mio. kr. En udfordring, der forventes også at påvirke 2023. Udviklingen følges tæt, da en ændring i op eller nedadgående retning kan flytte prognosen betydeligt. På nuværende tidspunkt forventes udfordringen i 2023 at være ca. 15 mio. kr.

Som en del af den tværgående hjemløsestrategi, har Vejle Kommune siden januar 2021 haft et tilbud til unge hjemløse under 30 år med fokus på fastholdelse i egen bolig. Finansieringen på 1,3 mio. kr. årligt udløber med udgangen af 2022 hvilket betyder, at udvalget skal anvise en alternativ finansiering, hvis tilbuddet skal opretholdes fra 1 januar 2023.

Det drejer sig om unge mennesker, der ud over det at være hjemløse, også har andre udfordringer som misbrug, psykiske og/eller sociale udfordringer, økonomiske problemer etc. Tilbuddet er funderet på princippet "housing first", hvor filosofien er, at det er vigtigt, at borgeren bor i egen bolig, før der kan arbejdes med de øvrige udfordringer. De foreløbige resultater viser, at 25 ud af 30 borgere er flyttet i egen bolig.

Det er politisk besluttet, at Atriumhaven skal overgå til Vokseudvalget, når Kong

Gauers Gård står færdig i 2023. I forlængelse af kapacitetsanalysen for 2023 er der igangsat en afdækning af de økonomiske, juridiske og faglige muligheder for, at Atriumhaven kan løse nogle af de behov kapacitetsanalysen peger på. Det vil naturligt være nødvendigt med en ombygning i større eller mindre grad, afhængig af målgruppen. Indtil dette er fastlagt vil der være en tomgangshusleje på ca. 4,5 mio. kr. årligt. En udgift der ikke kan dækkes inden for den eksisterende budgetramme uden det vil betyde servicereduktioner på området.

Rum til velfærdsprioritering og reduceret brug af eksterne konsulenter

Et bredt flertal besluttede i forbindelse med budgetforlig 2022 at fortsætte den nationale linje med effektiviseringer på samtlige fagudvalg, med henblik på at skabe råderum til politiske prioriteringer i Vejle Kommune.

Det er således en forudsætning for det økonomiske råderum, der fremgår af budgetstrategien for 2023.

Konkret betyder det, at Voksenudvalget, som en del af det tekniske budgetforslag 2023, skal tage højde for en netto budgetreduktion på 749.000 kr.

Da Vejle Kommune sælger ca. 50 % af pladserne til andre kommuner, vil reduktionen af centrenes budgetramme reelt være ca, 1,5 mio. kr.

Det er forvaltningens vurdering, at effektiviseringerne ikke længere kan ske, uden at det vil få betydning for serviceniveauet.

Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Voksenudvalgets ramme er i 2023 og frem:

| | |
|--|---------------|
| Ubalance på Myndighed i 2023 | 15 mio. kr. |
| Housing first unge under 30 år | 1,3 mio. kr. |
| Tomgangshusleje Atriumhaven* | 2,6 mio. kr. |
| I alt estimeret udfordringer på Voksenudvalgets ramme i 2023 | 18,9 mio. kr. |

I 2023 forventes udgiften af være 7/12 af årsudgiften dvs. 2,6 mio. kr.

Sagens videre forløb

Det tekniske budget sendes i høring i Handicapråd, Udsatteråd, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen.

Deltager i behandlingen

Velfærdsdirektør Anne Mette lund fremlægger sagen

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 2. maj 2022, pkt. 42:

at Voksenudvalget drøfter det samlede tekniske budgetforslag til budget 2023

at det tekniske budget 2023 sendes i høring i Handicapråd, Udsatteråd, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen jf. budgetprocessen.

Beslutning fra Voksenudvalget, 2. maj 2022, pkt. 42:

1. at: drøftet.

2. at: Voksenudvalget sender det tekniske budget i høring i Handicapråd, Udsatteråd, Borger- og Netværksråd og FagMed Voksen.

Formanden indstiller,

At FagMED Voksen afgiver høringssvar til Teknisk budgetforslag 2023

Beslutning

Økonomifaglig konsulent Susan vester præsenterer sit oplæg og FagMED Voksen afgiver høringssvar:

Teknisk budgetforslag 2023 på Voksenudvalgets område

Når Vejle Kommune strategisk vil arbejde på at fastholde og rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer til at understøtte udviklingen af vores Velfærd, forudsætter det en økonomi, som kan understøtte en vision for uddannelse og efter-/videreuddannelse. Her vil Kompetencecenter Velfærd i Vejle Kommune med fordel kunne understøtte og tilrettelægge den kompetenceudvikling, der løbende vil være efterspørgsel på i forhold til at løfte kerneopgaven, samt det gode arbejdsmiljø.

Den øgede kompleksitet fordrer en øget faglighed. Så skal vi fastholde det højt specialiserede tilbud, og være attraktiv for andre aktører, er det vigtigt uddannelsesmæssigt, at Kompetencecentret tænkes ind som en aktiv medspiller og samtidig have et tæt samarbejde med uddannelsesstederne på et tidligt plan.

Uddannelse og en bevidst balance i forhold arbejdes -og privatliv samt livsfaser vil sende et positivt signal i forhold til at rekruttere samt fastholde medarbejder.

Når vi til stadighed kan se en stigende udgift på Myndighedsområdet, bør man fremadrettet kunne budgettilpasse for at imødegå det stadig stigende behov inden for området.

Med bevidstheden om, at demografien i Vejle Kommune er afskaffet som begreb, ser vi med bekymring på den stadig voksende udgift ift. Myndighed.

Anlægsudgifter:

Bekymrende ift. Anlæg, nye lovgivningsmæssige brandanlæg og tomgangshusleje på Atriumhaven.
Hvor skal udgiften trækkes fra? Hvis det skal trækkes på driften, medfører det mindre serviceniveau.

Med de økonomiske forudsætninger, der præsenteres i det tekniske budget, ser vi ind i udfordringer ift.:

- fastholdelse og rekruttering
- implementering af ny livsfasepolitik
- følelsesmæssig belastning over tid
- større arbejdspress
- forringelse ift. kerneopgaven

På vegne af FAG MED voksen –drift, medarbejdersiden

Anne-Dorthe J. Tuemose

Den 18. maj 2022

Bilag

Budgetnotat 2023 - budgetudfordringer - VU

Punkt 7: Generelle bemærkninger til budget 2023 - kl. 10:50-11:00

27.00.00-S00-1-22

Resume

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2023, udarbejdes der generelle bemærkninger til budgettet. Det indstilles, at Voksenudvalget på mødet drøfter de generelle bemærkninger.

Sagsfremstilling

Som en del af budget 2023 skal udvalget godkende de generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2023.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2023 er vedlagt som bilag 1.
De politiske mål tager afsæt i de politikker og strategier, som Voksenudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2023, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger-netværksrådet og FagMed Voksen.

Voksenudvalget får på mødet den 30. maj forelagt de generelle bemærkninger igen, hvor høringssvarene fra Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger-netværksrådet og FagMed Voksen er vedlagt.

Sagens videre forløb

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2023

Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 2. maj 2022, pkt. 43:
at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der herefter sendes i høring sammen med det tekniske budget i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og netværksråd samt FagMed Voksen, jf. budgetprocessen.

Beslutning fra Voksenudvalget, 2. maj 2022, pkt. 43:
Drøftet og sendes i høring i Handicapråd, Udsatterrådet, Borger- og Netværksråd samt FagMed.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen afgiver høringssvar til generelle bemærkninger budget 2023

Beslutning

Økonomifaglig konsulent Susan vester præsenterer sit oplæg og FagMED Voksen afgiver høringssvar:
Generelle bemærkninger til budget 2023

Medarbejdersiden tager de generelle bemærkninger til budget 2023 til efterretning

Det er en beskrivelse der er overskuelig og nem at forstå i opgave beskrivelsen samt andelen i driftsbudgettet.

De politiske mål og fokusområder beskriver opgaven med kerneopgaven fint og indeholder en høj grad af faglighed, som er nødvendig i mødet med den særligt sårbare målgruppe vi hjælpe indenfor voksenområdet.

Vi vil dog henvise til udtalesen, til det tekniske budget, hvor vi opfordrer til at der afsættes midler til at højne, samt udvikle medarbejdernes faglige kompetencer, så vi er gearet til de udfordringer og komplekse opgaver der løses hverdag, så vi forsat kan være et område der er højt specialiseret og attraktivt for andre aktører, har professionelt fokus på hvad der virker for den enkelt borger og ikke mindst i forhold til rekruttering og fastholdelse.

På vegne af FAG MED voksen-drift, medarbejdersiden
Anne-Dorthe J. Tuemose

Bilag

Bilag 1 - Generelle bemærkninger 2023

Punkt 8: Evaluering af proces "Fremtidig FagMED" - kl. 11:00-11:25

81.38.00-P35-10-22

Resume

I februar 2022 kørte vi en proces vedr. fremtidig FagMED Voksen med Flemming Madsen fra HR.

Der ønskes en drøftelse af følgende:

- hvad tog vi med hjem fra dagen?
- hvilke refleksioner eller opdagelser kan vi handle på?
- særlige ting man hæftede sig ved?
- hvad kan man selv bidrage med, så vi lykkes med opgaven?
- evt.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Anne-Dorthe

FagMED Voksen er lidt amputeret, da vi fortsat mangler udpegninger, som forhåbentligt kommer om lidt. Anne-Dorthe foreslår at bruge klippekortmodulet på at arbejde med at få et sammentømret FagMED.

Peter L.

Processen med Jens og Flemming har været en god måde til at sætte debatten i gang. Peter har haft gode snakke med Anne-Dorthe, og opfordrer alle til tage et medansvar for at skabe gode møder.

Alle stemmer for at bruge klippekortmodulet til at arbejde videre med det.

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

81.38.00-P35-24-17

Resume

- Arbejdstidsregler

Beslutning

- Arbejdstidsregler

Anne-Dorthe ønsker at FagMED næste gang drøfter arbejdstidsregler. Hun har oplevet at have mistet kollegaer til naboinstitutioner, og fundet ud af at folk åbenbart tolker arbejdstidsregler på forskellige måder. Dette ønsker hun en drøftelse af mhp. at høre om hvordan man gør de forskellige steder, og finde ud af om vi har generelle udfordringer, som skal tages lokalt.

Punktet sættes på dagsordenen næste gang og Birgit Fabricius og Sara inviteres.

- Aktivitets- og beskæftigelsestilbud til borgere i Social og Psykiatri

Marianne Maasbøl orienterer kort om et samarbejde med Sri, som handler om at etablere aktivitets- og beskæftigelsestilbud til borgere i Social og Psykiatri. De er i gang med projektbeskrivelsen og FagMED opdateres løbende.

Punkt 10: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Beslutning

Arbejdstidsregler