

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 05-12-2024

Mødedato Torsdag d. 05. december 2024 kl. 09:00

Mødested Anettes kontor, lokale 1223

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen.....	5
Omstilling - flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber.....	6
Bordet rundt - nyt fra eget MED.....	8
Budget 2025 v. Ina Fejring.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	10
Eksempel på arbejdsmiljøindsats til HR i tal - Arbejdsmiljø.....	13
Møde med BFU i maj 2025.....	15
Information om ændring i MED strukturen.....	16
Gennemgang af sygefraværstatistik.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 34: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Trine Meta Hellerup Ellehave er ordstyrer.

Sagsfremstilling

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen (Familie & Forebyggelse)
Birgitte Preuthun (Bifrost)
Ina Fejring (B&U Staben)
Helle Lindholm Christensen (Familieafdelingen)
Bianca Vitali (BFC)
Trine Meta Hellerup Ellehave (Sundhedsplejen)
Ulla Dupont (Sundhedsplejen)
Mie Kronborg (Familieafdelingen)
Joan Brændsgaard Pedersen (Bifrost)
Susanne Rüsselbæk Hansen (Bifrost)

Afbud:

Marianne Møller (B&U Staben)

Sekretær:

Jannie Faurholt Hansen

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer

Punkt 35: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 27. september 2024

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer

Punkt 36: Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Anette er alene fra formandskabet i dag, da Marianne Møller har meldt afbud til dagens møde for at prioritere andre opgaver.

Siden sidste møde hvor vi snakkede om omstilling, har vi arbejdet videre med omstillingen og har arbejdet meget med budget/økonomien.

F&F ledergruppen har arbejdet med en handleplan for faglig økonomi. Serviceniveau for afløsning og aflastning er blevet godkendt. Punkter der skulle arbejdes videre med. Brugt alle ledermøder på at kikke ind i det og der er lavet arbejdsgrupper der har arbejdet med det ved siden af, hvor der er blevet kikket mere ind i det. Det kommer der mere om på første FagMED møde i 2025.

Vedr. økonomi og budgetforliget er vores område blev ”ramt” med det beløb vi har haft til ”åben dør” i dagtilbud og tidlig indsats i sundhedsplejen. Der er givet 50 mio. til omstillingen. Kikket ind i om tiltagene med åben dør og tidlig indsats i sundhedsplejen skulle fortsætte, det er der nikked ja til i denne uge. Så det løber i 2 år mere.

Punkt 37: Omstilling - flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Resumé:

Børne- og Familieudvalget har fastlagt et politisk mandat med målet, at flere børn og unge skal gå i deres lokale daginstitution og skole.

I denne sag fremlægges den omstillingsplan, der følger op på mandatet til politisk godkendelse.

Sagsfremstilling:

Baggrund

Børne- og Familieudvalget vedtog 30.5. 2024 den ambitiøse omstillingsplan ”Flere børn og unge sammen – i lokale fællesskaber”.

Det politiske mandat fastlægger målet, at ”flere børn og unge skal gå i deres lokale daginstitution og skole”.

Baggrunden for målet er den grundlæggende opfattelse, at børn og unge som udgangspunkt hører hjemme i deres lokale dagtilbud eller skole, og at det er de voksnes opgave at skabe rammerne for, at børne- og ungefællesskabet kan lykkes med det. Og at vi derfor har behov for at vende den udvikling, vi har set i de senere år, hvor flere og flere børn og unge udskilles og visiteres til specialtilbud.

Mandatet indeholder fem spor for det videre arbejde

Det gode dagtilbud for alle børn

Det gode skoletilbud for alle børn og unge

Den gode overgang mellem børnehave og skole

Styrket og koordineret støttesystem

Struktur, styring og økonomi

Endelig gav mandatet chefgruppen den opgave at udarbejde et oplæg til indhold og organisering af den samlede omstillingsplan på baggrund af dialog med ledere, MED-system, faglige organisationer og andre centrale interessenter.

Omstillingsplanen

I denne sag fremlægges den udarbejdede omstillingsplan (vedlagt) til beslutning og dermed som grundlaget for det videre arbejde.

Omstillingsplanen er udarbejdet på baggrund af en omfattende dialogproces. Der har været nedsat en følgegruppe med ledere fra dagtilbud, skole og støttesystemet. Det politiske mandat har været drøftet på ledermøder på fagområderne, i FagMED, med de faglige organisationer, i Sammen om Skolen og løbende i udvalget.

Det er ikke nyt at arbejde med målsætningen om ”flere børn sammen i lokale fællesskaber”. Det har været et arbejde med rod i ”Fællesskab Rykker”, og har været udmøntet i ”Udviklende fællesskaber” og ”Stærkere Fællesskaber” på hhv skole- og dagtilbudsområdet.

Omstillingsplanen bygger derfor videre på en igangværende udvikling og lægger yderligere lag til i mere ambitiøs og sammenhængende plan.

Omstillingsplanens indledes med at fastlægge nogle centrale præmisser:

Der er tale om en gradvis omstilling fra en måde at løse opgaverne til en anden. Derfor er der heller ikke tale om at spare, men at bruge vores ressourcer anderledes.

Ambitionen er flere børn sammen i lokale fællesskaber - og ikke alle. Der vil fortsat være børn med behov for specialiserede tilbud.

Vores dagtilbud og skoler skal til stadighed kunne møde alle dagtilbuddets/skolens børns behov for trivsel, faglig og social udvikling. Både børn og unge med særlige udfordringer og dem uden.

Der er ingen genveje eller hurtige løsninger. Der er tale om en udvikling over år, hvor nogle af vores specialtilbud – i takt med at vores almene tilbud rustes til at favne flere – reduceres og nogle i sidste ende udfases.

Herefter er planen opbygget omkring de fem spor.

Efter det politiske mandats vedtagelse i Børne- og Familieudvalget vedtog Byrådet at afsætte et engangsbeløb på 50 mio. kr. til at understøtte omstillingen.

Der er en særskilt sag på dagsordenen omkring udmøntningen af disse midler, da der er fastlagt særlig proces for udmøntningen af selvbudgetteringsmidlerne, som de 50 mio. kr. er en del af.

De 50 mio. kr. foreslås i den særskilte sag primært anvendt til 10 udviklingsskoler og i et vist omfang omkringliggende dagtilbud.

Det er derfor vigtigt at slå fast, at denne omstillingsplan retter sig mod alle dagtilbud og skoler, og at der så ved siden af er en gruppe skoler, der får en særlig håndsrækning

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Omstillingsplanen handler om det vi blev præsenteret for på sidste møde. Hvordan får vi knækket koden for de børn der lige nu visiteres til specialtilbud.

25 % af den samlede økonomi går til 700 børn i specialtilbud, de sidste 75 % bruges på de øvrige 10.000 børn i dagtilbud og skole.

Der er 5 spor der skal arbejdes med. Meget af arbejdet er sat i gang allerede.

De ca. 50 mio. er en håndsrækning til 10 skoler (indskolingen) til at prøve nogle indsatser og udvikle nye tiltag.

Vigtigt at sige at det ikke gælder alle børn der skal gå i den lokale skole/dagtilbud, der er stadig brug for specialtilbud.

Sprog er meget vigtigt at arbejde med allerede tidligt hos Sundhedsplejen.

Vi hører mere til omstillingen løbende på FagMED møderne i 2025.

Punkt 38: Bordet rundt - nyt fra eget MED

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Kort nyt fra eget MED

Beslutning

Ulla/Trine:

I Sundhedsplejen er de optaget af at økonomiudvalget har sagt ja til en forlængelse af tidlig indsats i sundhedsplejen. Graviditetsbesøg til flegangsfødende er en del af åben dør. Kikke på kvalifikationskriterier for, hvad skal der til for at være sundhedsplejerske i Sundhedsplejen. Har det på til næste LokalMED møde. Vigtigt at kikke på det i fredstid. Udarbejdet udkast i AMR til beredskabsplan for høje følelsesmæssige belastninger.

Helle/Mie:

Familieafdelingen har startet en proces op hvor der kikkedes ind i kerneopgaven – hvad og hvem er vi her for? Det skal med i LokalMED i næste uge og efterfølgende skal der arbejdes videre med alle medarbejdere i starten af 2025.

LokalMED deltager i workshop om psykologisk tryghed i januar med konsulent fra HR.

Psykologisk tryghed var noget af det der blev peget på i trivselsmålingen.

AMR gruppen har arbejdet med beredskabsplan for høje følelsesmæssige krav, som skal på første LokalMED i Familieafdelingen i 2025.

Ina:

Staben havde i sidste uge en temadag om flere børn sammen. Hvad betyder det i Staben? Skal være mere fleksible, mere smidige. Kikker ind i hvordan der laves eks. økonomiopfølgning, hvis flere børn skal i den lokale skole eller dagtilbud. Implementering af nemøkonomi. Data-projektansat medarbejder der skal kikke ind i data og arbejde med data på en anden måde. Udarbejde projektbeskrivelse for det.

Økonomifolk begynder at bruge fællesmail via topdesk. Gør at der kan arbejdes struktureret med de spørgsmål der stilles, noget der skal være øje for på tværs. Sikre at der svares på en henvendelse, selvom en medarbejder er syg. Stadig de samme i Staben der kontaktes, men mere fleksibelt og mindre sårbart.

Roboref (automatiseret referatskrivning) går i drift snart. Testet af hos personalekonsulenterne i Staben.

Birgitte/Joan/Susanne:

Bifrost har arbejdet med "vores attraktive arbejdsplads" og i den forbindelse kikket ind i, hvad kan gøres bedre. Udvælge prøvehandling. Udarbejde faglige ambitioner i Bifrost - hvorfor er man ansat? Hvad betyder ordene i ambitionerne. Hvilket børnesyn har vi.

Så man ved hvad man siger ja til, når man bliver/er ansat i Bifrost.

Medarbejderhåndbog der ligger online er revideret og kogt ned til et nemt og overskueligt dokument.

Udviklet chatbot som man kan bruge internt i Bifrost – er en vejledende hjælp til medarbejderne til at finde det man søger.

Journal system er opdateret. Chatbot kan dykke ned i journalsystem.

Bianca:

Børne- & Familiecentret har været i gang med at udarbejde en procedure for krænkende handlinger.

Kikket på mus materiale, som skal være lettere at tilgå.

Arbejdet med forståelsen af sygefraværsrapporter, haft besøg af arbejdsmiljøkonsulent.

Arbejdet med "vores attraktive arbejdsplads" – der er lavet handleplaner og prøvehandling.

Punkt 39: Budget 2025 v. Ina Fejring

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Budget 2025

Børne- og Familieudvalget fik i budgetforliget	39,4
Beregningen af de forventede udgifter i 2025 for de enkelte fagområder viser, at	
Familieområdet - mangler	-24,6
Uddannelse & Læring - mangler	-20,5
Dagtilbud - har et overskud	6,1
I alt	39,1

Børne- og Familieudvalget fik 40 mio. i budgetforliget, til fordeling i år 2025.

Vi har et budget der forventes at være i balance i 2025, da vi har fået tilpasset budgetterne. Vi starter på et realistisk niveau.

F&F har haft 7 år med minus. Vi har løbende fået tilført midler, men nu hvor politikerne har tilført 39,4 mio. så kræver det, at vi viser at vi kan få det til at løbe rundt fremover. Månedlige opfølgninger i nyt økonomisystem (nemøkonomi), som bliver godt for alle og giver en mere retvisende økonomi opfølgning.

Fokus på, at indsatser hos børn og familier skal passe til det de har behov for og hele tiden skal tilpasses og stoppes i tide.

Punkt 40: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterede HR i tal 2024 på HovedMED mødet i november og gennemgik data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdagseksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykkedes med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdagseksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterede og gennemgik data for HovedMED. Med afsæt i præsentationen drøftedes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Administrativ tilføjelse

Drøftelsen fra HovedMED mødet:

Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse
Fleksible arbejdsforhold
Høje følelsesmæssige krav
Sygefravær
Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at "HR i tal 2024" gennemgås i FagMED.

Beslutning

Anette:

HR i tal udkommer 3 gange om året. HR i tal - arbejdsmiljø kommer i februar.

HR i tal denne gang er et overordnet blik på vores organisation.

Temaer som HovedMED gik igennem på deres møde var generationsledelse, fleksible arbejdsforhold, høje følelsesmæssige krav og sygefravær.

Vedr. generationsledelse – som altid er der en udvikling i gang, hvor en generation er på vej på pension. Ny generation Z er på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at generation Z udgør 1/3 af de 16-66 årige. Det kræver særlig fokus på ledelse. Fint at få belyst hvad er det den nye generation kan tilføre til egen afdeling. Ina informerer om, at de skal have oplæg om generationsbevidsthed i Staben på næste LokalMED møde. Alle skal passe ind og der er et spænd i forventninger, livssituationer og mentalt hvordan man ser det at gå på arbejde. Anskuer verden fra meget forskellige perspektiver.

Helle har deltaget i et interview med HR omkring generationsledelse. Mange generation Z'er i Familieafdelingen.

Drøfter det meget i Sundhedsplejen. Selvtilrettende arbejdsdag, så der snakkes meget om hvordan det tilpasses hele vejen rundt.

Har haft snak om deltid på LokalMED i Familieafdelingen, også i ledergruppen har der været fokus på det. Delpolitik omkring fleksibel arbejdstid kan med fordel bruges i stedet for deltid. Også presses af fokus på fuldtid.

Høje følelsesmæssige krav – det er der konstant fokus på hos os alle. Det er også en af vores helt store indsatsområder i VK.

Sygefravær – dette arbejdes der løbende med ude i afdelinger og i LokalMED.

Sygefraværet er faldet generelt set. Efter en markant stigning fra 2021 til 2022 er sygefraværet faldet igen i 2023. Det gælder både for Vejle Kommune, sammenligningskommuner og i alle kommuner generelt.

Vi følger det på alle møderne i FagMED.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 41: Eksempel på arbejdsmiljøindsats til HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Alle afdelinger under FagMED har et eksempel på en decentral/lokal indsats med på FagMED mødet.

Sagsfremstilling

På HovedMEDs møde 19/2 2025 gennemføres Vejle Kommunes årlige arbejdsmiljødrøftelse. HovedMED drøfter her status på arbejdsmiljøet og de, i 2024, vedtagne hovedindsatser for både 2024 og 2025.

Til at støtte HovedMED's drøftelse udarbejder Koncern HR "HR i tal – Arbejdsmiljø".

Arbejdsmiljøindsatserne i 2024 og 2025 er:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmålingen 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet - fokus på straks påbud og bødeforlæg

Alle FagMED har hen over sommeren leveret feedback på HovedMED's fem overordnede arbejdsmiljøindsatser. Nogle af svarene i overskrifter – andre mere uddybende.

Imidlertid har vi fortsat brug for de gode historier. Dem der kan være grobund for best practice og tværgående læring i kommunen.

Til det formål vil vi gerne bede om et godt eksempel på en decentral/lokal indsats fra hvert FagMED. Tanken er, at de gode eksempler skal indgå i "HR i tal – Arbejdsmiljø".

Eksemplet skal indeholde en beskrivelse af indsatsen samt et navn på en lokal kontaktperson, som vi evt. kan kontakte for uddybende beskrivelse.

Koncern HR vil gerne modtage feedback senest 2/12 2024.

Kontaktperson for Koncern HR er Jens Boye Ravn – jebra@vejle.dk.

/Kristine Schou

HR-chef

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

FagMED udvælger et eksempel på "en god historie", som kan indgå i "HR i tal".

Jannie sender efter mødet FagMEDs valg til Jens Boye Ravn

Beslutning

Alle har et eksempel med fra egen afdeling på "den gode historie" i forhold til de arbejdsmiljøindsatser der allerede er sat i gang eller forventes at blive sat i gang i 2024/2025.

Bifrost:

Medarbejderne på døgnafdelinger har mange forskellige kasketter på. Gøre sig bevidst om hvor tit medarbejderne skifter "kasketter".

derfor kommer alle medarbejderne rundt på alle afdelinger for at se kollegaer fra andre afdelinger og se børnene der er i de andre afdelinger. Formålet er at man kan have vagter på andre afdelinger end ens egen.

Familieafdelingen:

Prøvehandling på onboarding af medarbejdere til BMF (børn med funktionsnedsættelser). Tæt oplæring da det er et komplekst område. Udvalgt 2 medarbejdere der kører forløb med nye rådgivere og dem der kommer tilbage fra barsel. Kvalificeret sparring, de 2 udvalgte medarbejdere har x antal timer om ugen til det. Resultat: Medarbejdere kommer hurtigere i gang og bliver mere selvstændige ind i opgaveløsning og sagsstammen. De 2 medarbejdere har et større ansvar i at få det til at lykkes med de nye.

Sundhedsplejen:

Tættere på hinanden. Talte ind i mindre sårbarhed. Hvordan får vi tjekket ind på hinanden i den travle hverdag. Kaffe sammen hver dag, bringer stor arbejdsglæde og kollegialt fællesskab.

BFC:

Høje følelsesmæssige krav, der er udarbejdet nye beredskabskrav. Fokus på tydelig registreringspraksis. Alle medarbejdere kan udfylde en registrering i safetyet. Når medarbejderne laver en registrering modtager de et opkald fra arbejdsmiljørepræsentanten indenfor en uge. Medarbejdersiden har taget godt imod det og føler det har givet en stor tryghed. Betydning at det er en kollega der ringer en op og ikke en leder.

AMR har fået en større forståelse for hvad det er kollegaerne står i på tværs af afdelingen.

Familieplejen:

Opfølgning på trivselsmåling og har arbejdet med det . Samle arbejdet med opfølgning på trivselsmålingen – binde det sammen i en handleplan.

BUCVF:

Arbejdet intens med at nedbringe antallet af konfliktsituationer som medarbejderne står i.

3 dages kursus og tryghedsprofiler på alle børn.

Det handler om overgangen mellem døgn, skole og andre aktiviteter. Giver høje konflikter.

Rigtig gode bud på hvad der bliver arbejdet med ude lokalt.

Anette peger på de 2 eksempler hvor medarbejderne får medansvar.

De 2 eksempler der sendes videre til HR er dem fra Familieafdelingen og Bifrost.

Punkt 42: Møde med BFU i maj 2025

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Der skal findes temaer der skal arbejdes videre med og 2-3 repræsentanter der vil planlægge og deltage på mødet med politikkerne i BFU udvalget i april/maj 2024.

Ønsker FagMED at koordinere med U&L og Dagtilbud om et "fælles oplæg" med en rød tråd?
Hvad kunne vi tænke os at Børne- og Familieudvalget skal høre om?
Hvad er formålet?

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at temaer der kan arbejdes videre med til oplægget til BFU mødet drøftes, samt at der kommer navne på de 2-3 repræsentanter fra FagMED, der skal deltage på BFU mødet i april 2025

Beslutning

De senere år har vi forsøgt at koordinere med dagtilbud og U&L, men det er ikke lykket 100%.
Kunne være godt for politikkerne at der var fokus på vores arbejde fra tidlig forebyggelse og til børnene går ud af skolen.
På tværs af B&U.

Udvikling af de forebyggende indsatser, så vi ikke når hen til anbringelse. Optaget af effekten på det vi gør, det er et stort opmærksomhedspunkt.

Tage noget af arbejdet med omstillingen med. Og inddrage forældrenes oplevelse. Det vil skole og dagtilbud nok tage med, hvordan lykkes vi i det arbejde vi i F&F bidrager med.

Hvad er vi dygtige til – hvad har vi allerede og hvad kan vi udvikle, for at vi kan sikre at børn og unge kan trives i eget hjem.

Hvilke faglige kompetencer spiller vi ind med?

Myndighed – hvordan samarbejder vi med skoler og dagtilbud.

FagMED skal udvælge 2 medarbejderrepræsentanter der kan deltage på Børne- og Familieudvalgsmøde, hvor der skal holdes et oplæg på ca. 5-10 minutter. U&L og dagtilbud har også repræsentanter fra FagMED der skal komme med oplæg.

Mie og Bianca melder sig. Trine tilbyder sparring, da hun har holdt oplægget for Børne- og Familieudvalget før. Mie og Bianca er velkomne til at indkalde Anette til sparring, når de har emner eller oplæg klar.

Overskrift: Hvordan understøtter vi omstillingen.

Mødet er d. 3. april 2025.

Punkt 43: Information om ændring i MED strukturen

81.38.00-P35-12-24

Resumé

I forbindelse med organisationsændringer ift. TCBU er der sket ændringer i MEDstrukturen. Disse er godkendt i HovedMED.

Sagsfremstilling

Flg. ændringer i MEDstrukturen, afledt af organisationsændringen på TCBU, blev godkendt på mødet i HovedMED 27/11 2024:

LokalMED TCBU under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab nedlægges. Det betyder, at

LokalMED PPR oprettes under FagMED Uddannelse & Læring med sammensætningen 2L / 5M / 1AMR. Fordelingen af de 5M er 2 til AC, 2 til FTF og 1 til OAO.

MEDpersonalemøde Pædagogiske rådgivere oprettes under FagMED Dagtilbud.

LokalMED Åbne Rådgivninger oprettes under FagMED Familie, Forebyggelse & Stab med sammensætningen 1L / 3M / 1AMR. Fordelingen af de 3M er 1 til AC, 1 til FTF og 1 til OAO.

LokalMED Uddannelse & Læring under FagMED Uddannelse & Læring nedlægges og erstattes af MEDpersonalemøde Sekretariat & Plan under FagMED Uddannelse & Læring.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Punktet var blot på til orientering.

Jannie sender mail ud til de afdelinger der ikke er repræsenteret, om den ledige AMR plads.

Punkt 44: Gennemgang af sygefraværsstatistik

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Trine der er ordstyrer gennemgår kort sygefraværs statistikken.

Beslutning

Anette gennemgår kort sygefraværet. Samlet sygefravær for januar til og med oktober 2024, her ligger F&F under både VK samlet og B&U.

Korttidsfravær ligger vi over VK samlet og tæt på B&U

Langtidsfravær ligger vi under både B&U og VK samlet.

Fraværsdage på langtidsfravær ligger vi på 6.2 dag pr. medarbejder for perioden januar-oktober 2024.

Korttidsfravær ligger vi på 7,1 dage pr. medarbejder for perioden.

Samlet sygefravær ligger vi på 14,57 dage pr. medarbejder.

Huske at der fortsat skal være fokus på sprit, at vaske hænder og de gode tiltag vi havde i corona tiden.

Bilag

FagMED samlet sygefravær

Sygefravær fordelt på afdeling

Punkt 45: Eventuelt

81.38.00-P35-12-24

Beslutning

Intet til eventuelt.