

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 30-10-2020**

**Mødedato** Fredag d. 30. oktober 2020 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde d. 28/8-2020.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller.....	6
Bordet rundt.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	9
Delpolitik om ny tilstedeværelse til drøftelse.....	11
Emner til møde med politikerne vedr. budgetforhandling 2021.....	13
Orientering om sygefraværstatistik.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 39: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-52-20

### **Resume**

Lars Jarle Mikkelsen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Mødet afholdes via Teams, da perioden hvor det anbefales at arbejde hjemme hvor det er muligt, er forlænget til 31/10.

Link til Teams mødet er i kalenderinvitationen.

Velkommen til Prapagarann Rajaratnam fra Solvejskolen på Børne og Unge Center Vejle Fjord.

Prapagarann er nyudpeget på SL pladsen.

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

at dagsordenen godkendes

### **Beslutning**

Iris Marie Skovbjerg er ikke genvalgt som AMR på Bifrost og træder dermed ud af FagMED.

Lone Pedersen træder også ud af FagMED efter 8 år. Mere om dette under punktet "Nyt fra formanden".

Tak til både Iris og Lone for jeres engagement og deltagelse i MED arbejdet.

Dagsorden godkendt.

Følgende deltog på mødet:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Ulla Dupont

Rosa Lis Vittrup

Birgit Nørgaard Bech

Birgit N. Hansen

Lars Jarle Mikkelsen

Kristian Mygind

Tina Joy Bruus Lindegaard

Tina Thorndahl

Afbud fra:

Marianne Baagø

Prapagarann Rajaratnam

Lone Pedersen

## **Punkt 40: Godkendelse af referat fra sidste møde d. 28/8-2020**

81.38.00-P35-52-20

### **Resume**

Tilbage melding fra punktet vedr. ny sammensætning af MED:

Ingen ændring i sammensætning af FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben.

Der blev spurgt ind til hvem der udpeger til AC pladsen, der er vakant:

Det gør FYS/ERGO, Anita Morthensen har rykket AC flere gange, senest for et par uger siden. Jannie følger op på det hos Anita.

SL pladsen er netop besat.

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

at referat godkendes

### **Beslutning**

Referat fra sidste møde godkendt uden kommentarer.

## **Punkt 41: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen**

81.38.00-P35-52-20

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

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

En del nyt siden sidst. Desværre er møderne fortsat via teams grundet Covid19.

Birgit Nørgaard Bech fra Familie- og Handicapafdelingen overtager pladsen i FagMED efter Lone Pedersen fra BUCVF, som ønsker at træde ud af FagMED efter 8 år.

Birgit samler op fra FagMED møderne og videreformidler til ledergruppen under F&H fremover.

Det mest fantastiske der er sket siden sidst er budgetforliget.

Hele B&U tilgodeses i det nye budgetforlig med 39 mio. de skal imødegå store budgetudfordringer.

2,3 mio. til fastholdelse af rådgivere på Familieområdet. Også facilitering af anlæg. Reelt set betyder det, at vi har fået en del penge, men der er et langt og hårdt arbejde stadig, da der stadig skal findes 6-8 mio.

Glade for at byrådet tilgodeser Familieområdet. I budgetforliget er der sat penge af til 2 tværgående projekter/analyser.

Analyse af det specialiserede socialområde & Sammenhængende børneliv.

Sidste nye Danmarkskort er kommet ift. ankesager, kommer en gang om året.

På socialområdet, samlet børn og voksen området er der 194 sager der er påklaget til ankestyrelsen, i 13% er afgørelsen ændret og i 32% er afgørelsen hjemvist til fornyet behandling. For Børnehandicapområdet er der 58 sager der er påklaget, 19 % er ændret og 45% er hjemvist til fornyet behandling. Disse tal er for høje, også sammenlignet med andre kommuner vi normalt kan sammenligne os med. Der er igangsat arbejde så læring sikres.

Proces sat i gang i efterår 2019, der arbejdes på det i F&H i samarbejde med juristen.

Opstartet sygefraværsprojekt, på tværs af B&U. Lene palmer fra U&L er projektleder. 2 fra Kristians stab er med i projektet også. Projekt på tværs af skoler og daginstitutioner, samt 2 døgninstitutioner. Bifrost og Fårupgård.

Lavet plan over, hvordan det skal føres ud i afdelingerne.

Været i gang med at forberede den næste trivselsmåling. Har haft Lisa fra HR med på ledermøde i F&F, så alle ledere er klædt på til at arbejde videre med det i egen afdeling. Mere info kommer på næste FagMED møde, hvor der er et punkt på omkring dette, her deltager Lisa.

## **Punkt 42: Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller**

81.38.00-P35-52-20

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

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Ikke så meget nyt fra hjemmekontoret. Marianne Kusk er valgt som AMR i staben. Iris og Birgit har valgt at takke nej til at fortsætte i FagMED. Så når alle AMR er valgt, skal der vælges nye medlemmer. Jannie følger op med Anita Morthensen ift. nyt valg til AMR i FagMED.

## Punkt 43: Bordet rundt

81.38.00-P35-52-20

### Resume

Husk at have kort status på de 4 punkter fra HR redegørelsen (2019) med under bordet rundt.

De 4 punkter 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?

Hvordan arbejdes der med de 4 punkter fra gang til gang ude i jeres MED og i afdelingerne.

Der kunne f.eks. fortælles om, hvad der arbejdes med allerede og måske hvad der skal arbejdes med fremover.

Hvad går godt, hvad har I ekstra fokus på og hvordan gør I det.

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

### Beslutning

Ulla Dupont:

Birgit (AMR) træder ud og der skal vælges en ny. Birgit har deltaget i FagMED i mange år.

Optaget af fortsat at tilbyde corona hotline og de mange forskellige spørgsmål der er i B&U. Birgit har denne opgave. Der er lidt mere ro på nu i forhold til foråret. Der er lavet drejebøger ift. spørgsmål og retningslinjer.

Udfordret på at nogle af de projekter der er i daginstitutioner, forældrekurser til forældre med børn fra 7-9 mdr., 17-19 mdr. og forstå mig nu fra 2,5-3,5 år er sat på standby, da de ikke kan afholdes grundet COVID19. Kurserne er udskudt til foråret. Der arbejdes dog på, at gå i luften med kurserne virtuelt, det arbejdes der videre med.

Projekt "sammenhængende børneliv". Kickstartes i disse kurser.

Ligges på hjemmesiden med viden om de fagpersoner der stilles til rådighed.

Rosa lis og Birgit:

Ekstra besøget til fleregangs fødende ligger ved 4-6 mdrs alderen (kostvej). Grundet ophør med gruppetilbud om kost og motorik, samt ophør med åben konsultation med undtagelse af 1 x ugentlig i Vejle. Disse ændringer evalueres om ca. 1/2 år.

Lars:

Bifrost er som Anette siger, deltagende i fraværprojekt. Der er indsamlet data som der arbejdes ud fra. Noget af det der skal arbejdes med, er hvordan tingene hænger sammen. Hvordan kan aflastningen fordeles ud på hverdage, så man ikke slider på personalet i weekenden. Så vil presset deles ud på hele ugen. Rekruttering kan være svært, når der er meget weekend arbejde, det giver færre ansøgere.

Intern kompetenceudvikling.

Fået børn ind som er langt mere ressourcekrævende, dette skal der kikked ind i og arbejdes med.

Rekruttering, begyndt at rekruttere nye faggrupper. Anden sundhedsmæssig baggrund. Aften og weekend arbejde er ikke altid populært, så det skal der kikked på hvordan det kan gøres attraktivt.

I gang med at opdatere køkkener i hele Bifrost, så de opfylder de skærpede krav fra fødevarestyrelsen. Samtidig shines rammerne lidt op.

Været så heldige at der har været kampvalg ift. AMR. Dejligt at medarbejderne ser det som en vigtig rolle i organisationen. Det er positivt.

Har haft 2 ledige afd. leder stillinger. 17 ansøgere i første runde. 4 til samtale. Besat en stilling i første runde. Nyt opslag er oppe igen fra i dag.

Kristian:

I forhold til de 4 punkter er vi i Skolegade forkælede. På stillingsopslag i august, kom der 135 ansøgere. Ikke så stor personaleomsætning, første opslag i 3 år.

Ift. hvordan fastholder vi sammenhængen for hjemsendte medarbejdere.

Udgangspunktet er at vi er hjemsendt, vurdere på opgaver om hvem der skal være fysisk tilstede. Meget forskelligt hvordan folk reagerer på hjemmearbejde. Halvdelen af 2020 har været hjemsendelse. Optaget af hvordan de fastholder arbejdsglæde og sammenhængskraft i afdelingen.

Birgit:

I forhold til de 4 punkter. Vi har valgt 2 nye AMR. Ift. sygefravær, er det sat på som fast punkt i TRIO samarbejdet.

Der er et stort flow i afdelingen ift. barsler.

Ikke mange seniorer. Dem der er, lykkes det godt at fastholde.

Allerede inden COVID19, havde vi punkt på dagsordenen i LokalMED ift. at tilbyde en fleksibel arbejdsplads med muligheden for at arbejde hjemme. Det var et ønske fra medarbejderne. Der blev arbejdet med det i LokalMED. Målet var at skabe en attraktiv og moderne arbejdsplads. Også gøre det muligt at gå ned i tid, for dem der ønsker det. Det er et stort arbejde og en evig proces med at få det hele til at gå op, men det går godt.

Arbejder rigtig meget med at få implementeret Helhedsorienteret sagsbehandling. Der arbejdes videre med det, på trods af corona hjemsendelsen.

Sikre sammenhæng på tværs, hvordan bliver vi en ledergruppe og afdeling der hjælper hinanden og er et fælles VI. Det arbejdes der meget med.

APV, fulgt op på handleplan det sidste års tid. Kommer rundt i alle teams den næste månedstid. Ser hvad der kan være af nye ting ud fra den nye der skal besvares i starten af det nye år.

Tina, TCBU:

Generelt for TCBU er det den nye funktion for de pædagogiske rådgivere der fylder. Gode og brugbare takter ift. samarbejdet med dagtilbud. Forventningsafstemnings møder, fælles fokus i institutionerne og områderne bliver der et andet fokus på end tidligere.

Tværfagligt samarbejde, internt og eksternt er styrket og i en positiv udvikling.

Opfordring til at arbejde hjemme og afholde teams møder der hvor det giver mening. Draget gode erfaringer, som bruges der hvor det er relevant. Kollegialt samspil, lange perioder hvor man ikke ser kollegaer. Fokus på den psykiske del af det, at alle trives i arbejdsmiljøet, som det er grundet corona.

Børnetallet stiger. De midlertidige midler der var afsat udløber snart, har taget det op i MED og kikker på det.

Opslag oppe omkring valg til AMR. Alle 3 genopstiller, håber på kampvalg. Valget foregår elektronisk.

Anette: Ny virkelighed vi sidder i. Mange ser det som en stor udfordring, rigtig vigtigt at alle tager det med og tænker ind i, hvordan kan vi gøre vores hverdag mere sammenhængende, så vi sikrer de fælleskaber vi har. Være med til at kikke ind i, hvordan kan vi gøre noget, så hverdagen bliver lidt sjovere, anderledes og sammenhængende for alle.

# Punkt 44: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

## Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

## Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter her igen fra august 2020. Den første måltalsrapport her fra august måned vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 18. september 2020, pkt. 46:  
at HR-redegørelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 18. september 2020, pkt. 46:

## Beslutning

### Anette:

**Handler om at få den attraktive arbejdsplads efter corona, men vi er ikke efter corona, da vi igen er hjemsendt. Have fokus på de gode ting vi har lært og er blevet bedre til, bla. online møder via Teams. Tage de gode ting med fra corona tiden.**

**Noget af drøftelsen hænger sammen med det vi allerede har gang i, i forhold til de 4 punkter vi alle har med under "bordet rundt".**

**TCBU: Ikke gjort noget særligt nu, Michael (lederen) har opfordret til at afholde virtuelle møder og afholde kaffepause med kollegaer.**

**Der bliver både mødt frem på Hjulmagervej og arbejdet hjemme, stor forskel på hvordan det påvirker folk. Nogen tager det mindre tungt og andre har brug for skarpere retningslinjer. Stadig muligt at møde ind på Hjulmagervej, det hjælper dem, der har et stort behov for at møde ind.**

**Arbejdsdagen er blevet anderledes. Der hvor man før kunne komme på 6 forskellige matrikler, er det nu lavet om til, at der nu tænkes mere ind i hvordan man tilser dem man skal på hensigtsmæssig vis ift. corona. Frigiver noget tid, at man samler arbejdsopgaver lidt mere og planlægger tiden mere skarpt.**

**Øget fleksibilitet over for hinanden.**

### Ulla:

**Sundhedsplejerskerne er ude som i foråret. Ikke nye regler på området, besøg sker stadig, som de skal. Man kan mere nu, ift. som situationen var i foråret.**

**Tage de forholdsregler man skal, når man er ude.**

**HR understreger, at besøg og konsultationer på tværs som der er behov for, skal opretholdes. Der skal blot tages alle hensyn. Usikkerhed kan opstå, da vi har forskellige retningslinjer i de forskellige afdelinger.**

**Samtaler på skolerne er også stadig oppe at køre.**

**Holder møder på teams, men lavet en plan i de enkelte teams, hvornår man møder ind. Kommer ind til en virkelighed, hvor der ikke altid er kollegaer til stede. Være opmærksomme på de kollegaer der kan være sårbare i tiden nu.**

Lars: Side 20, være opmærksomme på trivslen for medarbejderne. Det handler om at stille skarpt på det psykiske arbejdsmiljø. Hvordan tager vi højde for det.

Været obs på distanceledelse.

Bifrost fungerer som hele tiden, men det administrative personale er delvist hjemsendt.

AMR opgaven kommer også til at handle om hjemmearbejdspladser nu.

## **Bilag**

Endelig HR-redegørelsen 2020

## Punkt 45: Delpolitik om ny tilstedeværelse til drøftelse

81.38.00-P35-52-20

### Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 14/8 2020 vedhæftede nye Delpolitik om ny tilstedeværelse, som I bedes drøfte i jeres FagMED. Ved drøftelsen af delpolitikken, skal I tage stilling til, hvorvidt I vil sende drøftelsen af Delpolitikken om ny tilstedeværelse videre i MEDsystemet.

Til brug for drøftelsen i FagMED har Koncern HR lavet vedhæftede slides, som I skal bruges i drøftelsen af delpolitikken.

Derudover har arbejdsgruppen, som har gennemført Corona-evalueringen, lavet vedhæftede slides og udviklet et lille spørgehæfte, som I frit kan benytte jer af, hvis I vurderer, at det gir mening for jeres drøftelse i FagMED.

Vi vil samtidig gøre opmærksom på, at der er udarbejdet materialer til at understøtte gode onlinemøder. [Disse materialer finder I på det nye Intra.](#)

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben drøfter den nye delpolitik om ny tilstedeværelse og beslutter om den skal sendes videre ned i MED systemet.

### Beslutning

Vi skal beslutte om den nye delpolitik skal sendes ud i MED under F&F.

Lars synes det er en god ide, at tage snakken med ud på egne arbejdspladser i MED:

Marianne: Diskuteret den i B&U Staben, hvordan skal vi evt. forholde os til hjemmearbejde fremadrettet. Se på det ud fra et perspektiv, når situationen er normal igen. Arbejde ud fra hvad der giver mening ude i de enkelte afdelinger.

Ulla:

Tænker at der skal forholdes til det lokalt, meget forskelligt ift. faggrupper og arbejdspladser. Retter sig meget til det administrative personale. Der kan være gode delelementer og input der kan arbejdes med, der hvor det kan lade sig gøre.

Birgit:

F&H havde lavet egen retningslinje allerede inden delpolitikken blev lavet.

Snakken hører til i LokalMED ude i afdelingerne, så man kan tage en snak ud fra den mulighed der byder sig lokalt.

Anette: Var involveret i det, da F&H lavede deres retningslinje.

Vi kommer ikke til at indrette hjemmearbejdspladser. Obs på hvordan det strikkes sammen ude i de enkelte afdelinger, da udgangspunktet er, at VK ikke skal lave hjemmearbejdspladser. Vigtigt at hjemmearbejde bliver når det passer ind og ikke planlægges på faste dage.

Rosa Lis:

Arbejdspladser er forskellige og det er vigtigt at det tænkes ind i, hvordan det kan lade sig gøre på den enkelte arbejdsplads.

Man skal kikke lokalt, både ud fra arbejdsmæssigt hensyn og privat.

Marianne:

Arbejdsmiljøloven siger at hvis man har fast dag med hjemmearbejde, skal arbejdsgiver stille en arbejdsplads til rådighed. Denne lov skal der kikkes på, da virkeligheden og corona situationen har indhentet den lidt.

Tina Joy:

Enig i at bringe tilbage i MED arbejdet.

Anette:

Vi arbejder mere og mere med en helhedsorienteret tilgang. Vigtigt at få med, hvordan kan vi servicere borgerne bedst. De familier hvor vi har mange møder med, er det hensigtsmæssigt at kikke ind i, hvordan vi er fleksible over for os selv OG

borgeren.

Beslutningen er at Jannie sender Delpolitik og slides videre til alle MED udvalg og beskriver at der skal tænkes ind i hvordan der arbejdes bedst med det, ude i de enkelte afdelinger.

## **Bilag**

Delpolitik ny tilstedeværelse

Delpolitik - ny tilstedeværelse slides til drøftelse Koncern HR.pptx

Coronaevaluering - slides til inspiration.pptx

5 grundlæggende spørgsmål - arbejde hjemmefra.pdf

# Punkt 46: Emner til møde med politikerne vedr. budgetforhandling 2021

81.38.00-P35-52-20

## Resume

Det blev besluttet på sidste møde, at der skal findes emner som FagMED ønsker at gå mere i dybden med, forud for mødet med politikerne i maj 2021 ift. budgetforhandling for 2021.

Mødet med politikerne i maj 2020, blev aflyst grundet COVID-19.

Formålet med at starte i god tid er, at der kan arbejdes mere strategisk og grundigt med de emner der udvælges.

## Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at der findes emner der skal arbejdes videre med og at der evt. nedsættes en arbejdsgruppe.

## Beslutning

Marianne Møller:

Rart for de udvalgte medarbejderrepræsentanter der skal deltage i mødet med politikerne næste år, at de er forberedte og der i god tid, kan arbejdes med emner.

Rosa Lis:

Sammenhængende børneliv kunne være et interessant emne. Politikerne vil gerne have fortællinger fra den virkelige verden.

Anette:

Vigtigt at tage fat i nogle områder vi kan hægte op på noget praksis. Hvad kan vi hægte op på det sammenhængende børneliv? Hvilke erfaringer har vi? Den gode historie og borgerinddragelse.

Vigtigt at vi kommer med historier fra hverdagen, fortælle hvad der er særligt fokus på.

Gode historier og svære historier, men hvor det alligevel lykkes. Vigtigt at få frem.

Mødet med politikerne er et uformelt dialogmøde mellem dem og F&F, U&L og dagtilbud.

Hvor lykkes vi i samarbejdet på tværs, skaber sammenhæng på tværs og hvor man kan se den røde tråd i arbejdet. Hvor er der udfordringer og hvad gør vi ved det, så vi lykkes.

F&F og skole/dagtilbud fik på sidste møde med politikerne sammensat et oplæg til dem. Det fungerede rigtig godt. Det kunne man med fordel gøre igen.

Projekt ude i daginstitutioner, mange forskellige forvaltninger inde over familierne.

Hvor vi samarbejder på tværs, med fokus på familien.

Forslag til emner:

Fokus på den helhedsorienterede indsats. Hvordan oplever forældrene det?

Sammenhængende børneliv

CUS projektet

Arbejdsgruppe:

Rosa Lis Vittrup (tovholder på at indkalde til første møde)

Tina Thorndahl

Marianne Møller (tovholder på at indkalde til første møde)

TR fra F&H (DS)

Birgit Nørgaard Bech - med på første møde indtil der er en fra F&H valgt

Arbejdsgruppen skal huske at tænke døgnområdet ind.

Arbejdsgruppen kommer med forslag til emner til næste FagMED møde i december.

## **Punkt 47: Orientering om sygefraværstatistik**

81.38.00-P35-52-20

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

at sygefraværstatistikken gennemgås

### **Beslutning**

Lars:

Bifrost, viser fint hvorfor de er med i arbejdet i sygefraværprojektet.

Fokus på at medarbejdere får deres sygefraværssamtaler og være ordentlige over for medarbejdere der er fraværende.

Glæder sig til at være en del af projektet.

Anette:

Sygefraværet faldt lidt i foråret og stiger igen nu i efteråret. Interessant at kikke ind i. Corona relateret sygdom er med i statistikken.

Jannie følge op på, om man på et tispunkt kan trække corona relateret sygdom ud

### **Bilag**

fagmed sygefravær oktober 2020

Sygefravær oktober 2020

## **Punkt 48: Eventuelt**

81.38.00-P35-52-20

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Intet til eventuelt