

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 07-03-2019

Mødedato Torsdag d. 07. marts 2019 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min.).....	3
Godkendelse af referat (5 min.).....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.).....	5
Præsentationsrunde og bordet rundt (30 min.).....	6
Drøftelse af udkast til delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane v. HR afdelingen (45 min)	8
Kort gennemgang og drøftelse af HR-redegørelsen (25 min.).....	10
Budgetstrategi 2020 (15 min.).....	11
Orientering om sygefraværstatistik og kort gennemgang af "Hvordan håndteres en sygemelding" (13
Eventuelt (5 min.).....	14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Sagsfremstilling

Velkommen til ny chef for Familie & Forebyggelse og ny formand for FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben Anette Ravn Olsen.

Kristian Mygind er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten for 2019, som er sendt ud sammen med dagsordenen.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Afbud fra Marianne Møller, Anders Nielsen og Lars Jarle Mikkelsen.

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Punkt 2: Godkendelse af referat (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde godkendes.

Beslutning

Referat godkendt uden kommentarer.

Punkt 3: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen (10 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Anette fortæller lidt om sig selv. Hun har brugt den første tid på at tage rundt til alle afdelinger. Hun kommer fra en stilling som Familiechef i Kolding. Spændende at være med som formand på FagMED, den del er ny for Anette.

Punkt 4: Præsentationsrunde og bordet rundt (30 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Ulla Dupont, Sundhedsplejen: Ulla fortæller kort om sig selv. De har pr. 1.4 ansat Rikke Korsgaard fra Fredericia Kommune som ny distriktsleder, så de går fra 2 til 3 distriktsledere. Pga. stor efterspørgsel og tiltagende opgaver. Ledelse tæt på med 3 distriktsledere. Skal i gang med omorganisering når distriktsleder er startet. Alle medarbejdere skal gøre sig nogle personlige overvejelser i forhold til distrikt, område og stilling. Omkring d. 1/10 skulle ny organisering gerne være på plads. Stadig meget udfordrede af, at det er svært at rekruttere nye sundhedsplejersker. Der bliver ikke uddannet nok i forhold til den store efterspørgsel der er på dem. Der skal uddannes flere på sigt i Århus og København, så kommunerne fremover skal tage flere studerende. Kommunerne tager ikke nok studerende på nuværende tidspunkt. Sundhedsplejersker er i praktik i 1,5 år. Der er 2 stillinger opslået lige nu.

Anette Olsen: Opgaven i første fase er, at observere. Får mange indtryk. Bruges til at tænke over, hvor vi kan tænke noget anderledes, hvor kan vi skærpe fokus. Der tænkes meget på tværs. Nye veje, nye sammenhænge og med økonomisk gevinst. Hvor skal vi hen? Overvældet over alle de fantastiske tiltag, steder og foranstaltninger Vejle har. Nysgerrig på hvordan vi kan nå flere borgere. Der er flere og flere borgere som har meget særlige behov. Myndighedsafdeling er nået rigtig langt. Klar til at tænke noget andet ind i alt det de kan. Godt fundament at arbejde ud fra.

Clemen Krægpøth: Kort præsentation af Clemen. AMR hos BFC. Optaget af at de i oktober mistede teamleder og i december også sagde farvel til leder af BFC, Gulcan. Anja Hansen er konstitueret leder på nuværende tidspunkt. Optaget af hvor de skal hen. Gode til at drifte. Ikke gået ned på effektivitet.

Iris Skovbjerg: Kort præsentation af Iris, hun arbejder på Kilden og er også AMR. Økonomi ok, men kræver stadig opmærksomhed. Tænker kreativt i forhold til sygemeldinger. Udfordret af sundhedstilsynet. Har fået påtale, som kræver at de får nye retningslinjer. Det er blevet påkrævet, at de skal indgå i FMK som er fælles medicinkort. Knokler for at børnene får den medicin de skal have. I gang med Neuropædagogisk efteruddannelse, så faglighed styrkes på Bifrost. Der er ansat ny stedfortræder. Leder på Kilden er sygemeldt og fratrukket, så der arbejdes på ansættelse af ny leder snarest.

Rosa Lis Vittrup: TR i Sundhedsplejen og Praktikvejleder for sundhedsplejerske studerende. Alle der er uddannet til sommer er ansat når de er færdiguddannet. Mange der hvor de har været i praktik. Der laves tit aftaler med de studerende inden de er færdiguddannede, om at de fastansættes ved endt uddannelse.

Birgit Hansen: AMR i Sundhedsplejen. Været igennem kompetenceforløb. Det næste år går med at få det implementeret og kørt godt ind i arbejdet.

Marianne Baagø: Kort præsentation, Socialrådgiver og TR i Familie- og Handicapafdelingen. Ny afdelingsleder, Birgit Nørgaard Bech er startet. Fokus er på at lære hinanden at kende. I gang med at arbejde med Vejle Kommunes værdier på afdelings- og teamniveau. De er mange medarbejdere og der arbejdes på hvordan de bliver et fælles vi med så mange medarbejdere. Netop udarbejdet dresscode, som er præsenteret for medarbejderne på afdelingsmøde. Det har været en god process, som er endt ud med en "bred" dresscode der gør plads til forskelligheder, men sætter hjørneflagene. Den er lavet i en arbejdsgruppe, hvor der både har været medarbejdere og ledere. Ulla spørger ind til hvad en dresscode er. Marianne læser den højt. Der er tænkt over at det skal være en rummelig arbejdsplads, samtidig med at myndighedsopgaven tages alvorligt. Iris fortæller at de også har en dresscode hos dem. Anette: Vigtigt at der er tænkt over det og taget stilling til at medarbejderne tager stilling til deres påklædning. Jannie sender dresscode ud med referatet til inspiration.

Tina Lindegaard, TCBU: Kort præsentation. TR og Tale-høre konsulent hos TCBU. Der er sket mange ting siden sidste møde. Psykologisk betjening er blevet delt i 3 teams: Småbørnsteam, skoleteam og dagtilbudsteam. Lavet om på mødestrukturen internt. Skærpelse af fokus på hvordan dem der betjenes, betjenes bedst. Tværfagligt samarbejde vil blive belyst og kikket på, hvordan gør vi det bedst muligt. Mange ting har forandret sig siden TCBU startede i 2013. Der kommer til at ske justeringer. Vil gerne yde en tidligere indsats, så familier og børn hjælpes tidligere. Sundhedsplejen og TCBU samarbejder om det fag-faglige. Masser af nye ting som de ikke kender slutningen på. Bliver spændende.

Lone Pedersen: Forstander Børne og Unge Center vejle Fjord. BUCVF er blevet godkendt til 38 døgnpladser. (gået fra 29 til 38 døgnpladser). Forøgelse har gjort at de har taget bygning i Brejning i brug. Der er p.t. 1 ledig plads. Tager tid til at komme ordentlig på plads, men der arbejdes på det. Udfordring at få kvalificerede medarbejdere, det arbejdes der på. Sat gang i uddannelse i samarbejde med UC syd. Uddanne medarbejdere som ikke har den teoretiske uddannelse. Der er søgt midler fra kompetence og udviklingsfonden. Mentaliserings uddannelse for alle medarbejdere, så de opkvalificeres. Indgået samarbejde med sundhedsplejen. Der skal laves sundhedstjek på alle anbragte børn. Der holdes fællesmøder, bruger intra til fælles kommunikation og der arrangeres fælles uddannelse, så man sikrer at de forskellige matrikler har et fællesskab på tværs. Mange opgaver hjemme i familierne, via "VEJEN FREM". Oppe på 105 medarbejdere plus vikarer.

Kristian Mygind: Stabschef B&U Staben. I gang med hængepartier fra efteråret, hvor han var delt mellem Familie- og Handicapafdelingen og B&U Staben. Tilbage som synlig leder i Staben.

Punkt 5: Drøftelse af udkast til delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane v. HR afdelingen (45 min.)

81.38.00-P35-21-19

Resume

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED ønsker at inddrage FagMED i formulering og implementering af de to nye delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane.

Sagsfremstilling

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen har lavet to udkast til delpolitikker, som de gerne vil drøfte i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

1 uge forud for mødet vil udkast til delpolitikker blive fremsendt.

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen har lavet to udkast til delpolitikker, som de gerne vil drøfte i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

1 uge forud for mødet vil udkast til delpolitikker blive fremsendt.

På mødet deltager Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben drøfter fremsendte udkast på baggrund af oplæg og spørgsmål på mødet

Beslutning

Lisa, Britt og Trine præsenterer sig kort og fortæller om baggrunden for at 1 delpolitik laves om til 2. Nuværende omhandler vold, chikane og mobning. FagMED inddrages da de 2 politikker gerne skulle favne bredt og skal kunne bruges på alle arbejdspladser og områder i VK. Da man kikkede på trivselsmålingen var det tydeligt, at der var udfordringer med vold, mobning og trusler og en del følte ikke der var fuldt op, efter de havde været udsat for det. Så det var tydeligt at politikken skulle være mere tydelig og deles op.

Mobning og chikane: De 2 politikker blev kort drøftet i små grupper og bagefter fælles på mødet. Vigtigt at få med i delpolitikkerne at der lokalt ved behov laves særskilte politikker, der beskriver det mere detaljeret og bliver tilpasset den enkelte afdelings behov, hvis det opstår. Det skal deles mere op, i forhold til at definere hvad der er mobning og chikane. Rigtig god indledning og at der kommer en definition derefter. Godt bygget op.

Vold, trusler og anden krænkende adfærd: God opbygning.

Vigtigt at man får en bemærkning ind under håndtering, at det tydeliggøres hvad man kan når det opstår. At det fremgår

tydeligt, måske med en konkret handling. Der mangler noget mht. optagelse. Der er i øjeblikket en sag i højesteret omkring dette, så der arbejdes på dette og der kommer en tilbagemelding på det fra Koncern HR. Så på nuværende tidspunkt kommer der ikke et afsnit ind i politikken omkring optagelse af møder. Indledning, lidt mere synligt at man godt selv kan gøre noget i planlægning af mødet med borgeren. Synliggøre ansvaret. Hvad tillades der fra vores side og hvad må man forvente der kan komme af reaktion fra borgere i den enkelte sag. Det er et krav i MEDaftalen, at alle LokalMED har lavet en specifik procedure for vold, chikane og trusler i deres afdeling. Når politikerne er godkendt i HovedMED i Juni, skal de ned i FagMED bagefter og udbredes til alle LokalMED. Når de sendes ud, opfordrer FagMED alle LokalMED til, at man tager stilling til om alle har lavet en lokal politik, som passer specifikt til arbejdsområdet og afdelingen. Jannie sender oplæg fra Koncern HR ud sammen med referat.

Punkt 6: Kort gennemgang og drøftelse af HR-redegørelsen (25 min.)

81.38.04-A00-1-18

Resume

Drøftelse af HR-redegørelse

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren indstiller, 12. september 2018, pkt. 27:
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 12. september 2018, pkt. 27:

Beslutning

Nem at læse, Vejle er en attraktiv arbejdsplads. På mange parametre placerer Vejle sig rigtig fint og også over gennemsnittet for dem vi kan sammenligne os med. Der er også nævnt de medarbejdergrupper der har svært ved at rekruttere nye medarbejder, Godt det er belyst. Socialpædagoger er nævnt i redegørelsen, mht. at de ikke er stolte af deres arbejde. Det er en gruppe man godt kunne være interesseret i at finde ud af hvorfor. Lone nævner at hun er ked af at læse dette. Gruppen Socialpædagoger dækker både over børne- og voksen området. Rigtig godt at der på Side 23 er en anbefaling om, at ledelsen er tæt på.

Tankevækkende at psykiske arbejdsulykker har en andel på 25% på side 37.

Der er ingen bemærkninger ellers.

Bilag

Personaleredegørelse 2018 (trykt udgave).pdf

Punkt 7: Budgetstrategi 2020 (15 min.)

00.30.00-S00-5-19

Resume

Økonomiudvalget har godkendt budgetstrategien for budget 2020. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget. Der er planlagt fællesmøde mellem Børne- og Familieudvalget og medarbejderrepræsentanter for de tre FagMED.

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte d. 7. januar budgetstrategien for budget 2020, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg. Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til byrådets gennemførelse af budgetforhandlinger i august/september 2019.

Af budgetstrategien fremgår det, at der efter diverse efterreguleringer forventes balance i økonomien i 2020. Og i perioden 2021-27 forventes et gennemsnitligt overskud på ca. 12 mio. kr. svarende til 0,3 pct. af kommunens nettoudgifter. Heri er konsekvenserne af det statslige moderniserings- og effektiviseringsprogram dog indregnet. Programmet forventes at reducere serviceudgifterne med nye 10 mio. kr. i 2020. Reduktionen er foreløbig placeret som en puljebesparelse under Økonomiudvalget. En række igangsatte budgetanalyser skal udmønte mest muligt af budgetreduktionen. Et eventuelt restbeløb fordeles ifølge budgetstrategien forholdsmæssigt på udvalgsområderne. Det er derfor fortsat uvist, hvordan programmet vil påvirke børne- og ungeområdet.

Som noget nyt lanceres temaet "Forebyggende investeringer" på både drift og anlæg. Hermed menes investeringer, som på sigt kan reducere de kommunale udgifter. Temaet skal både drøftes på udvalgsniveau og på Byrådets budgetseminarer. Herudover indgår temaet vækstdrevne behov igen på anlægssiden. Spørgsmålet er her, hvilke kapacitetsmæssige behov der opstår, når Vejle Kommunes indbyggertal fortsat vokser år for år. Fagudvalgene udarbejder derfor i løbet af foråret kapacitetsanalyser, som vil indgå i den videre budgetlægning.

Tidsplanen for BFU's budgetlægning er vedlagt som bilag 2. Der er ligesom tidligere år planlagt fællesmøde mellem 2 medarbejderrepræsentanter for hvert FagMED og BFU, hvor budgetlægningen for 2020 kan drøftes. Fællesmødet afholdes d. 9. maj. I henhold til tidsplanen skal FagMED behandle det tekniske budget d. 29. maj. BFU skal godkende det tekniske budget d. 3. juni.

Alle LokalMED får som sædvanlig mulighed for at komme med bemærkninger til budgetlægningen for 2020. I uge 10/11 er der udsendt brev herom med opfordring til – hvis LokalMED ønsker det – at drøfte de generelle forudsætninger for områdets budgetlægning og budgetstrategien. Eventuelle bemærkninger fra LokalMED vil tilgå det pågældende FagMED og indgå i FagMED's bidrag til budgetlægningen. Fristen for bemærkninger fra LokalMED er fastsat til d. 26. april.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

at input til BFU på fællesmødet d. 9. maj drøftes

at der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til deltagelse i fællesmøde med BFU

Beslutning

Erfaringer fra 2018, tages med ind i 2019 og får betydning for budgetlægningen for 2020. Budgetstrategi er vigtig fordi den sætter rammerne for budgettet i afdelingerne. Nyt tema, Forebyggende investeringer. Investeringer der på sigt kan have en forebyggende karakter. Side 7. Vise spor ind i fremtiden, der skal investeres i fremtiden. B&U andel af Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet vil være ca. 4 mio kr. Forebyggende investeringer er med i anlægspuljen.

Fokus på Familieområdet, MEB, Specialområdet på dagtilbud og skole.

Teknisk budget 2020 kommer på FagMED som sædvanlig ultimo maj. Skal politisk godkendes 3. juni Der skal vælges 2 repræsentanter der skal deltage d. 9. maj på fællesmøde ml. BFU og 2 fra hvert FagMED i Børn & Unge. Her er der

taletid, for at få fokus på området.

Marianne Møller sender efter mødet mail ud til FagMED medlemmerne. Tilbage melding til Marianne på hvem der ønsker at deltage. Evt. formøde hvor alle kan deltage og komme med ideer til det der skal tales om på mødet.

Bilag

Budgetstrategi 2020-2027 _godkendt ØU 7.1.19

Tidsplanen for budgetlægningen 2020

Punkt 8: Orientering om sygefraværstatistik og kort gennemgang af "Hvordan håndteres en sygemelding" (10 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Generelt kan det siges at længevarende sygemeldinger, alvorlig fysisk sygdom og stress sygemeldinger bonner meget ud på sygefraværstatistikken. Vigtigt at få handlet, hvis der er noget der falder udenfor "normalen". Håndtering af sygemelding har vi i forvejen på Børn og Ungeområdet.

Vigtigt at alle følger procedurerne og ved de findes. Uformel omsorgs samtale kræver ikke et referat der skal godkendes af medarbejderen. Der skal oprettes et notat, så lederen kan dokumentere at vedkommende har overholdt retningslinjerne ved sygdom.

Bilag

Sygefravær februar 2019

fagmed sygefravær februar 2019

Hvordan håndteres en sygemelding

Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Punkt 9: Eventuelt (5 min.)

81.38.00-P35-21-19

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Lone, har et ønske om at vi arbejder på at bringe op at man har mulighed for en bruttolønsordning i Vejle Kommune. Hvor medarbejdere selv betaler for deres uddannelse, så man kan få trukket udgifter til uddannelse i lønnen. Vigtigt at påskønne de medarbejdere der ønsker at videreudanne sig. Lone ønsker at dette bliver et punkt på næste møde.