

# **REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 15-05-2019**

**Mødedato** Onsdag d. 15. maj 2019 kl. 13:00

**Mødested** Sundhedshuset 13-15

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingerne.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	8
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane.....	12
Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær.....	14
Budgetanalyser.....	17
Teknisk budget 2020 for Voksenudvalgets område.....	18
Generelle bemærkninger til budget 2020 på Voksenområdet.....	20
Teknisk budget 2020 for Seniorudvalgets område.....	21
Generelle bemærkninger til budget 2020 på Seniorområdet.....	23
Evalueringsrapport for det forgangne år.....	24
Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED.....	25
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	26
Eventuelt.....	27

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-4-19

## **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

## **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

## **Beslutning**

Godkendt. Pkt. 9 vedr. budgetanalyser blev udsat til næste møde.  
Der var afbud fra Signe og Vibeke.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-4-19

### **Resume**

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## Punkt 3: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-4-19

### Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalsituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

### Sagsfremstilling

Nyt fra Velfærdsstaben:

Personaleforhold

Efter at den ene stilling som kontorleder har stået ledig siden Maj 2018, har vi nu fået den besat. Den nye kontorleder er Peder Van Roest Dahl, der kommer fra en stilling som udbudskonsulent her i Vejle. Peder har personaleansvaret for "Personale, sekretariat og Systemadministration, og skal samtidig varetage juridiske opgaver i forvaltningen. Peder er den ledelsesmæssige tovholder på I-sikkerhed og Persondataforordningen. (-:

Vi har ansat en studentermedarbejder i 1 år, der skal understøtte implementeringen af Velfærdsteknologi. Baggrunden er, at den ene konsulent har ønsket at gå ned i tid, og at der også har været en længere sygdomsperiode, der har ført til en pukkel, der skal indhentes.

I forlængelse af beslutningen i Byrådet om, at der skal reduceres med 1 mio. kr. i Administrationen, så betyder det, at de samlede udgifter til konto 6, skal reduceres med 2,6 mio. frem mod 2022. Heraf skal Velfærdsstaben udmønte 1/3 – svarende til 850.000 kr. Det betyder, at den vakante stillings som udviklingskonsulent ikke genopslås, ligesom vi hen over de kommende år, hele tiden ser på opgaverne ved stillingsledighed.

Implementering af de Personale politiske værdier

I Velfærdsstabens LokalMed er det besluttet, at medarbejdersiden udarbejder og gennemfører en proces, så de personalepolitiske værdier bliver en del af kulturen i Velfærdsstaben. LokalMed har derfor inviteret Velfærdsstaben til tre små seancer og et ½ dags arrangement i foråret 2019, hvor vi sammen arbejder med værdierne. Vi skal undervejs på speeddating, forbi Mads og Monopolet og på en lille udflugt. - Vi kan kun få værdierne til at leve, hvis vi alle tager ansvar.

Derudover bruger vi lige nu en del tid på både budget 2020, Innovationsprojekterne, tværgående dokumentation, og så står vi lige overfor en lokalemæssige justering, så vi bl.a. får samlet de medarbejdere, der arbejder med data og ledelsesinformation.

Nyt fra Myndighed:

I Myndighed arbejder alle teams med at nedbringe vores økonomiske merforbrug.

Yelva B. Jensen har fået nyt arbejde pr. 1. april 2019 i Fredericia Kommune. Sri Sundarampillai er konstitueret som Myndighedschef frem til den 31.7.2019. Myndighedschef stillingen er slået op. Magnus Pranov Larsen er konstitueret som afdelingsleder for Team Handicap og Socialpsykiatri.

I Sundhedsfagligt team er der fokus på arbejdsgange i forbindelse med FSIII og justering af disse til hverdagen. Der er arbejdet med de personale politiske værdier og deres betydning for teamet.

Handicap og Socialpsykiatri Team arbejder intensivt med særligt vanskelige og omkostningsfulde sager ift. at hjemtage borgere fra udenbys døgntilbud til interne tilbud. Derudover arbejdes der med at kvalificere visitationsprocessen, når nye borgere kommer i tilbud, så vi fremover har endnu mere fokus på både borgerens udvikling, leverandørernes opgaveløsning og samarbejdet det kræver.

I Hjælpemiddelteamet arbejder vi på både at løfte de økonomiske udfordringer uden at slække på kvaliteten samtidigt med at vi søger at arbejde med at begrænse ventetiderne for borgeren. Ventetiden på besøg er nu på 14 dage for hjemmebesøg (før 27) i NF 14 (Niels Finsensvej 14) indenfor en uge og akut med dags varsel. Vi har over 2018 og 2019 arbejdet med og arbejder fortsat med at udvikle bedre borgerforløb på tværs af teamet for udvalgte borgergrupper til gavn for både borgere og Vejle Kommunes økonomi. Det betyder f.eks. for borgere som er blevet ben-amputeret, at samarbejdet og løsninger der tilbydes borgerne giver en klar rød tråd i forløbet med fast sagsbehandler for den enkelte borger.

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Mikkel Pelsø er ansat som økonomimedarbejder i Myndighed.

## **Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-4-19

### **Sagsfremstilling**

TR-dag 22. maj 2019

Sygefraværskonference 28. maj 2019

Sommerfest 20. juni 2019

MED-aftale

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Heidi deltog i marts i kick-off vedr. udarbejdelse af ny MED-aftale. En god og inspirerende dag. Der er lagt op til en modernisering af aftalen med fokus på at sikre meningsfulde møder med indhold. Der vil desuden blive lagt en borgerperspektiv ind i aftalen.

## **Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-4-19

### **Resume**

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

### **Sagsfremstilling**

- Sygefravær
- Status på udarbejdelse af ny Røgpolitik - Trine
- Ny arbejdsmiljøhåndbog - Heidi

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Sygefraværet er let stigende, og vil blive fulgt.

Der er endnu ikke godkendt en ny røgpolitik, derfor er den hidtidige politik foreløbig stadig gældende.

Der er udarbejdet ny arbejdsmiljøhåndbog som er tilgængelig på intranettet.

### **Bilag**

Fraværsrapport på fagMed 2016-2019

## Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-19

### Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2018, som er vedhæftet som bilag.

Derudover skal HovedMED drøfte Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019 og 2020.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2017 følgende tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet for 2018:

- Robuste fællesskaber
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- APV – keep it simple

Derudover er der gennemført en Trivselsmåling i januar 2018, som indeholder psykisk APV.

Hvert af de tre indsatser indeholder en række tiltag, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. De enkelte tiltag er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2018.

Hovedindsatser i 2019 og 2020

Koncern HR indstiller, at arbejdsmiljøindsatsen i 2019 og 2020 centrerer om tre hovedindsatser:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR ønsker i den kommende periode at:

- Have fokus på at følge op på:
  - Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
  - Ulykker omhandlende vold og trusler.
  - Ulykker hvor nyansatte er involveret.
  - Ulykker på arbejdspladser, hvor der er høj incidens.
- Det vil Koncern HR gøre ved:
  - At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
  - At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering via det nye Intranet.
  - At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- Se på mulighederne for at forbedre skadeanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne.

## Ad 2. Vold og trusler

- Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil det være essentielt at have et særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler. Der er givet også et deraf følgende sygefravær.
- Denne indsats bliver også koblet til udbredelsen og implementeringen af den nye delpolitik om Vold og trusler, som forventes vedtaget sommer/efterår 2019.
- Indsatsen vil bl.a. inkludere et arbejde med at udvikle gode værktøjer til de decentrale arbejdspladser og vil her prioritere involvering af kommunens FagMED.
- Endvidere skal denne indsats kobles til udviklingen af et nyt Intranet, hvor værktøjerne skal præsenteres på en operationel og lettilgængelig facon.

## Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Regeringen, Danske Regioner og KL har i aftale af 1. februar 2019 indgået aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Heri indgår også et fokus rettet mod sygefraværet. En del af indsatsen vil rette sig mod arbejdspladser med et særligt højt sygefravær eller med et særligt belastet arbejdsmiljø, fx botilbud. Der vil endvidere blive udviklet forskellige værktøjer, og der vil blive nedsat et rejsehold.

I Vejle Kommune har vi gang i en del tiltag, og HovedMED har på sit sidste møde vedtaget nye fælles retningslinjer for håndtering af sygefraværet – med fokus på tidlig indsats og opfølgning, således at medarbejderen hurtigt kan komme tilbage. Sygefraværet i Vejle Kommune har været nogenlunde stabil de seneste år, med en lille stigning i 2018. Vi skal have nedbragt vores sygefravær, så vi kan gå på arbejde med mere tid og fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne i Vejle.

I 2019 og 2020 vil der blive arbejdet med:

- Implementering af nye retningslinjer for håndtering af sygefravær via samtaletræning og nye værktøjer fx nye adviseringer i KMD, fraværskort og skabeloner.
- Afprøvning af nye måder at arbejde med sygefravær, jf. pilotprojektet, der blev igangsat i 2018.
- Indsats mod sygefravær i hele den offentlige sektor, som den er beskrevet i ”Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor, februar 2019”.
- Gennemførelse af sygefraværskonference 28. maj 2019.
- Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet, hvorledes der kan skabes en indsats for fremme af den faglige stolthed i en tid med forandringer, også i kravene til faglighed og fælles faglighed på tværs af fag, koblet til en indsats for reduktion af sygefravær.
- Der er, i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær, forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær, forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning).

Kommunaldirektøren indstiller, 1. marts 2019, pkt. 5:  
at Arbejdsmiljøberetning 2018 drøftes.  
at HovedMED godkender de foreslåede indsatsområder for 2019-20.

HovedMEDudvalg, 1. marts 2019, pkt. 5:  
Jens Ravn redegjorde kort for sagen. Arbejdsmiljøberetningen for 2018 fortæller om det forgangne år. Sagen indeholder ligeledes Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019/2020.  
Der var efterfølgende en grundig drøftelse af Arbejdsmiljøberetningen, med særlig fokus på nærved-ulykker, herunder registreringen af disse, arbejdsulykker nyansatte, sygefravær, og arbejdsmiljøet i borgernes hjem.  
Vedr. nærved-ulykker er der ”mørketal” på området, da ikke alle arbejdspladser får indberettet nærved-ulykker. Det er vigtigt at have fokus på arbejdspladskulturen i forbindelse med registrering af nærved-ulykker. Hændelserne skal bruges i det forebyggende arbejde for at mindske antallet af arbejdsulykker. Tallene i Arbejdsmiljøberetningen vedr. nærved-ulykker indeholder ikke tal fra Handicapområdet, da de registrerer disse i et andet system.  
Medarbejdersiden pointerede, at det måske er ved at være tiden til at sammentænke de systemer, som bruges til registrering af alle ulykkestyper.

Jens Ravn svarede, at det system, som der registreres i lige nu, er ikke optimalt. Koncern HR har derfor igangsat et samarbejde med forsikring om et nyt fælles system. Herudover er det væsentligt at have et fokus på de andre systemer, som anvendes sideløbende – f.eks. på Handicapområdet – og sikre at data fra disse systemer kan indgå i kommunes samlede overblik.

Det er vigtigt, at vi hele tiden bliver klogere på, hvorfor arbejdsulykker opstår, så det forebyggende arbejde bliver bedre. Det handler grundlæggende om et øget fokus på opfølgning, analyse og læring af de arbejdsulykker der sker.

9

HovedMED 1. marts 2019

Det blev bemærket, at ved evt. valg af nyt system, er det vigtigt at være opmærksom på forskellige faglige metoder og processer, ligesom det er vigtigt, at FagMED er med i arbejdet.

Der er forholdsvis mange arbejdsulykker blandt nyansatte, så det er vigtigt at have fokus på onboarding af nye medarbejdere. Der skal være opmærksomhed på, hvilke opgaver og i hvilken rækkefølge de gives til nye medarbejdere, og de skal føle sig som en del af arbejdspladsens kollegaskab. Dette er også vigtigt i forhold til fastholdelse af nye medarbejdere.

Det er altid vigtigt at have løbende fokus på sygefravær. Direktionen har drøftet, om der fremadrettet skal arbejdes med måltal for sygefraværet i Vejle Kommune. Sygefravær vil løbende blive drøftet i HovedMED, næste gang på mødet 23/5 2019.

For at undgå fald- og snubleulykker, bør et opmærksomhedspunkt være medarbejdernes arbejdsmiljø i borgernes eget hjem.

Efterfølgende blev Koncern HR's forslag til nye arbejdsmiljøindsatser drøftet, med særlig fokus på indsatser for sygefravær, hvor det blev foreslået, at man også har fokus på de raske medarbejdere, der bliver yderligere belastede, når en kollega bliver syg. Det kan føre til flere sygdomsmeldinger.

Det blev ligeledes pointeret, at det er vigtigt at have fokus på nedslidning, da alle skal være længere på arbejdsmarkedet. Ledersiden bemærkede, at der i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, er igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning). Koncern HR er med i arbejdet.

Det blev ligeledes drøftet, at det er vigtigt at undgå vold og trusler, og at det skal tænkes ind i kerneopgaven og fagligheden. Hvis vi bliver bedre til at forventningsafstemme med borgere, pårørende og forældre, kan voldsomme episoder måske minimeres.

På grund af fagenes forandring, skal der fremadrettet være mere fokus på den faglige stolthed og robuste arbejdsfællesskaber.

10

HovedMED 1. marts 2019

Fastholdelse af seniorer er vigtig fremadrettet. Fokus skal ændres til, at det er positivt, at vi kan blive længere på arbejdsmarkedet. Hvordan drøftes i MUS. Arbejdspladserne skal blive bedre til at finde opgaver, som kan løses af seniormedarbejdere, samtidig er det vigtigt at kigge på tværs af afdelinger/forvaltninger, når der skal drøftes seniorfastholdelse.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning, og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser blev godkendt med en særlig opmærksomhed på:

- Nærved-ulykker – indsats i 2020
- Arbejdsmiljøet i borgernes hjem
- Arbejdspress
- Nedslidning

## **Formanden indstiller,**

at arbejdsmiljørapporten drøftes. På baggrund heraf har Fag MED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø udpeges for 2020.

## **Beslutning**

Der var enighed om at forebyggelse af sygefravær er et fælles indsatsområde. Sygefravær er desuden en del af de igangværende budgetanalyser. Drøftes yderligere på det næste møde i fag MED Administration Velfærd. Drøftelserne vil tage udgangspunkt i handlemuligheder i forhold til vilkår, ligesom der vil være opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø.

Punktet videresendes til lokal MED udvalgene til yderligere drøftelse i fht. øvrige indsatsområder.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2018 - endelig udgave

## **Punkt 7: Delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane**

81.38.00-P35-4-19

### **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 den deltager Lisa Hedegaard og Britt Zabel Nielsen kl 14-14.30

### **Formanden indstiller,**

at Fag MED Administration Velfærd drøfter fremsendte udkast på baggrund af oplæg og spørgsmål på mødet.

### **Beslutning**

Britt og Lisa orienterede om baggrunden for arbejdsgruppens oplæg til nye politikker. Den medsendte vejledning fra arbejdstilsynet er endnu ikke indarbejdet, da den først er udgivet senere. Oplæggene har nu været drøftet i alle fag MED udvalg og der har været et generelt ønske om at politikkerne suppleres med konkretiserende og handlingsanvisende retningslinier.

I Myndighed har de på nuværende tidspunkt retningslinier der er handlingsanvisende og tager udgangspunkt i den hidtidige politik.

Vigtigt at få en forventningsafklaring på hvornår og hvordan der følges op på f.eks. mobning, ligesom en opfølgning kræver at en evt. problemstilling er meldt ind.

Vigtigt at såvel politik som retningslinier er neutraliserende og at der ikke lægges op til at der skal placeres skyld og skam, men derimod hvordan man kommer fælles videre fra en evt. problemstilling.

Udvalget anerkendte de generelt gode formuleringer udarbejdede forslag til politikkerne.

Arbejdsgruppen vil nu indarbejde vejledningen fra arbejdstilsynet og de mange tilbagemeldinger i politikkerne. Der er i den forbindelse overvejelser om at samle politikkerne så de kommer til at handle om krænkende adfærd fra hhv. interne relationer (ledere/kolleger) og eksterne relationer (borgere/øvrigt).

### **Bilag**

Arbejdstilsynets vejledning.pdf

Delpolitik mobning og chikane, udkast.pdf

Delpolitik vold og trusler, udkast.pdf

# Punkt 8: Drøftelse af reviderede retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

81.28.00-P20-2-18

## Resume

HovedMED nedsatte 27. maj 2016 en arbejdsgruppe med det formål at kigge på, om vores nuværende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær skulle revideres, vedtaget 27. februar 2009.

Arbejdsgruppen har haft stor fokus på, at det i retningslinjerne som virker skal bevares. Der er udarbejdet udkast til nye retningslinjer, hvor et nyt samarbejde med Jobcentret om tidlig indsats er indarbejdet, ligesom der er udarbejdet udkast til grafisk oversigt over retningslinjerne.

Koncern HR er ligeledes i gang med at udarbejde skabeloner i forbindelse med sygefravær. Vedhæftet sagen som bilag er nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær, forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt.

Sagen er udsat fra HovedMEDmødet 12/9 2018.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED 27. maj 2016 havde til formål at kigge på nugældende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær. Vores retningslinjer skal stå mål med de øgede krav der stilles, både i samarbejde med Jobcentret men også i forhold til den efterhånden omfangsrige praksis på forskelsbehandlingsområdet, her tænkes særligt på arbejdsgivers pligt til at iværksætte tilpasningsforanstaltninger for at fastholde handicappede medarbejdere til arbejdspladser. Endvidere kan nævnes den efterhånden omfangsrige praksis på området, som hele tiden rykker grænserne for, hvornår en person kan ses sig omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED, Koncern HR, personalekonsulenter fra hhv. Børn & Unge og Velfærd og fra Jobcentrets sygedagpengeafdeling.

### 1. Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Retningslinjerne er udarbejdet i et skema, som illustrerer hvem der har hvilke opgaver ved håndtering af en sygemeldt medarbejder, bl.a.:

- Leders opgave til at sikre, at arbejdspladsen fungerer driftsmæssigt forsvarligt,
- Medarbejderens opgave om at medvirke til raskmelding v. initiativer fra arbejdsgiver,
- Arbejdspladsens støtte til den sygemeldte medarbejder, og
- Tillidsrepræsentantens opgave til at deltage i sygesamtaler, hvis medarbejderen ønsker det.

I retningslinjerne er proceduren ligeledes opstillet i et skema. Hvad skal der ske og hvordan; "Eksempelvis at leder ved gentagne fraværperioder ved en uformel omsorgssamtale med medarbejderen kan være nysgerrig på årsagen."

### 2. Grafisk oversigt - "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Formålet med den grafiske oversigt er at tydeliggøre hvornår, hvad og hvordan leder skal håndtere en sygemelding. Illustrationen har ligeledes det formål at gøre det gennemsigtigt for både medarbejder og leder, hvad der skal ske ved en sygemelding og hvornår.

Den grafiske oversigt kan stå alene, og retningslinjerne vil være et redskab til at udfylde oversigten.

En sygemelding håndteres med følgende intervaller:

- 1. fraværsdag
  - Medarbejderen sygemelder sig efter retningslinjer
- 3. fraværsdag/3 perioder inden for et halvt år/Mønster
  - Telefonisk kontakt eller uformel omsorgssamtale med medarbejderen
- 10.-16. fraværsdag
  - 1. sygesamtale afholdes

- Løbende efterfølgende
  - Der indkaldes løbende til sygesamtale afhængig af sygdommens karakter.
  - Det vurderes løbende om driften og medarbejderne kan "holde" til fraværet

Ved hver kontakt mellem medarbejder og leder er det illustreret, hvad lederen skal tage stilling til - hvornår man eksempelvis skal overveje at indhente dokumentation for fraværet, inddrage TR eller AMR, eller om Jobcentrets fastholdelseskonsulent skal inddrages. Det er ligeledes med taleboble illustreret hvilke spørgsmål, som lederen kan stille.

### 3. Standarder/Skabeloner Under udarbejdelse.

Den videre proces  
Der arbejdes videre med de tiltag og indsatser, som endnu ikke er færdiggjort.

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Sagen er udsat fra mødet 12/9 2018.

Kommunaldirektøren indstiller, 6. december 2018, pkt. 41:  
at forslag til reviderede retningslinjer og grafisk oversigt drøftes og godkendes.

at proces for forankring af retningslinjerne i hele organisationen drøftes.

HovedMEDudvalg, 6. december 2018, pkt. 41:

Thrine Nørgaard redegjorde for forslaget til nye reviderede retningslinjer med udgangspunkt i den grafiske oversigt "Hvordan håndteres en sygemelding?"

Medarbejdersiden spurgte ind til den løbende vurdering efter 3-4 måneder, hvad er anerledes end tidligere, det afspejler den nuværende praksis?

Ledersiden svarede, at på nuværende tidspunkt er det en ledelsesinstruks, at vurderingen skal tages efter 3-4 måneder. Målet er at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Fremadrettet har ledelsen et ønske om fælles retningslinjer på området.

Medarbejdersiden foreslår, at formuleringen "Vurdér løbende og senest efter 3-4 mdr. om driften kan "holde" til fraværet i det konkrete tilfælde" ændres, da det for den sygemeldte har en dårlig indvirkning at sætte sygefraværet op mod driften. Kunne en formulering være, at fastholdelse vurderes senest efter 3-4 måneder?

Ledersiden oplyste, at sætningen "af hensyn til driften" bunder i den personalejuridiske saglige grundlag for opsigelse.

Medarbejdersiden spurgte ind til om TR eller AMRs inddragelse var som bisidder?

Britt Zabel Nielsen svarede, at det skal fremgå tydeligt i indkaldelsen til samtalen, at medarbejderen opfordres til at have en bisidder med til samtalen.

Når TR og AMR er nævnt i oversigten, er det en opfordring til inddragelse, når det er relevant eller aftalt ved lokale aftaler, for at bibeholde det værdifulde samarbejde i TRIO-gruppen, og for at drøfte arbejdsmæssige forhold, der generelt kan have betydning for fraværet.

Thrine Nørgaard orienterede om, at de nye retningslinjer vil blive forankret ved forvaltningsvise informationsmøder for TRIO, for at sikre, at retningslinjerne kommer til at virke. Derudover vil de blive præsenteret for de faglige organisationer og på Sygefraværskonferencen 25/4 2019.

Medarbejdersiden bakkede op om forankringen.

Retningslinjerne blev vedtaget, dog således at vurderingen efter 3-4 måneders fravær indgår i første sætning, og at fjerde sætning udgår. Den endelige grafiske oversigt er vedhæftet referatet.

**Formanden indstiller,**

at Fag MED drøfter de reviderede retningslinier og tidsfrister for håndtering af sygefravær.

## **Beslutning**

Der var enighed om at det udarbejdede materiale er godt og tilgængelig med en positiv tilgang til at sikre medarbejderes tilbagevenden efter sygdom. Materialet taler godt ind i TRIO-samarbejdet. Det kræver dog en ledelsesindsats at få retningslinierne i spil, ligesom det også forpligter TR/Amir til at indgå i dialog.

Retningslinierne videresendes til lokal MED udvalgene til drøftelse.

## **Bilag**

Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Nugældende retningslinier for håndtering af sygefravær 2009

Grafisk oversigt - Hvordan håndteres en sygdomsmelding - godk. på HovedMED 061218

## **Punkt 9: Budgetanalyser**

81.38.00-P35-4-19

### **Sagsfremstilling**

Trine orienterer om status på de igangværende budgetanalyser.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Udsat til næste møde.

# Punkt 10: Teknisk budget 2020 for Voksenudvalgets område

00.30.00-Ø00-14-18

## Resume

Økonomiudvalget godkendte på møde 7. januar 2019 budgetstrategien for 2020-2027, som sætter rammerne og tidsplanen for budgetprocessen for budget 2020.

I denne sag forelægges et administrativt forslag til teknisk budget 2020, baseret på en vurdering af den økonomiske balance inden for Voksenudvalgets område, samt på de tidligere budgetdrøftelser i Voksenudvalget.

## Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte på møde 7. januar 2019 budgetstrategien for 2020-2027, som sætter rammerne og tidsplanen for budget processen for budget 2020.

Som elementer i det tekniske budget 2020, skal fagudvalgene:

1. godkende et teknisk budget, som er i balance
2. forberede statens effektiviserings- og moderniseringsprogram
3. udarbejde kapacitetsanalyser, som redegør for de kapacitetsmæssige behov, som blandt andet opstår som følge af Vejle Kommunes befolkningsmæssige og geografiske sammensætning
4. udarbejde generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder.

### Budget i balance

I henhold til tidsplanen i budgetstrategien skal alle fagudvalg senest 3. juni 2019 godkende et teknisk budgetforslag for 2020, der er i balance. Det betyder, at eventuelle budgetudfordringer skal være løst inden for den udmeldte ramme og præsenteret i et teknisk budgetforslag.

Udgangspunktet for udvalgenes driftsrammer er det vedtagne budget 2019 korrigeret for politiske beslutninger, der er godkendt af Økonomiudvalget til og med januar 2019.

Rammerne er udmeldt i 2019 pris- og lønniveau og vil blive fremskrevet til 2020 pris- og lønniveau når Kommunernes Landsforening udmelder nye pris- og lønskøn hen over sommerferien.

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Voksenudvalgets område.

På baggrund af regnskabsresultatet i 2018 vurderes det, at centrene på såvel handicapområdet som social- og psykiatriområdet har en økonomi i balance inden for principperne for pengeposerne.

Myndighedsafdelingen oplever en fortsat stigende økonomisk ubalance for voksenområdet. På trods af allerede igangværende initiativer, der skulle være med til at sikre balance i Myndighed, udviste regnskabsresultatet for Myndighed i 2018 et merforbrug på 23,8 mio. kr. Udviklingen i 2018 skyldtes primært flere borgere i midlertidige botilbud, større opdrift fra børneområdet end forventet samt en mindre afgang af borgere end forventet. En udvikling der også forventes at påvirke såvel 2019 som 2020,

Derfor har Byrådet godkendt en plan for, hvordan Voksenrådets budget atter kommer i balance.

En plan der forudsætter, at der forudsætter, at der arbejdes målrettet med at effektivisere og prioritere indsatser inden for voksenudvalgets område. Herunder implementering af allerede besluttede effektiviseringstiltag samt arbejdet med udarbejdelse af et mulighedskatalog med tiltag, der skal understøtte en fremtidig budgetbalance på Voksenudvalgets område.

I forhold til de estimerede udfordringer i 2020, udarbejdes der 3 prognoser, der tager afsæt i 3 forskellige metoder. På baggrund af marts måneds budgetopfølgning estimeres der for nuværende en forventet ubalance på 18-28 mio. i 2020 i 2019 niveau.

Prognoserne for 2020 vil blive opdateret inden budgetforhandlingerne, med henblik på så valde prognoser som muligt.

Derudover er Voksenudvalget udfordret af konsekvenserne af oprettelse af de særlige psykiatripladser i regionalt regi, der pålægger kommunerne en kollektiv finansieringsbyrde, der kun i mindre omfang kompenseres via statslige DUT-midler. De resterende pladser i Esbjerg tages i brug i løbet af 2019, således at der i 2020 kan forventes en netto merudgift for Vejle Kommune til medfinansiering af særlige psykiatripladser på 3,5 - 4 mio. kr.

#### Statens moderniserings- og effektiviseringsprogram

Som følge af statens moderniserings- og effektiviseringsprogram skal der årligt frigøres 1 mia. kr. på landsplan. Heraf frigøres halvdelen til prioritering bredt i den offentlige sektor. Vejle Kommunes andel af de 0,5 mia. kr. udgør 10 mio. kr. årligt fra 2018-2020, som reduceres i Vejle Kommunes bloktilskud. Dermed udmøntes kun 50 procent af programmet, svarende til den del, der reduceres i bloktilskuddet, mens den anden halvdel bliver på fagudvalgene.

I 2020 er reduktionen i første omgang placeret under Økonomiudvalget med henblik på en efterfølgende udmøntning på de enkelte udvalg. Der er igangsat tværgående analyser mhp. tværgående effektiviseringer, men de budgetmæssige konsekvenser af de tværgående analyser foreligger endnu ikke, hvorfor restbeløb til fordeling mellem fagudvalg heller ikke foreligger. Udmøntningen af moderniserings- og effektiviseringsprogrammet vil derfor formelt ske til fagudvalgene som en del af budgetlægningens spor 2. I 2019 var Voksenudvalgets andel af moderniserings- og effektiviseringsprogrammet ca. 0,9 mio.

#### Anlægsbehov som følge af kapacitetsanalysen

I henhold til budgetstrategien skal der i forbindelse med prioritering af nye anlægsprojekter, udover politiske visioner, også tages udgangspunkt i de kapacitetsmæssige behov, der opstår som følge af Vejle Kommunes befolkningsmæssige udvikling og sammensætning. Voksenudvalget besluttede på møde 8. april 2019 at tage anlægsforslag vedrørende tidssvarende boliger i Tinghøj med i budgetlægningens spor 2.

Generelle bemærkninger indeholdende aktivitetsforudsætninger og politiske mål blev drøftet på udvalgets møde 6. maj 2018. De generelle bemærkninger og aktivitetsforudsætninger behandles i særskilt dagsordenspunkt.

## Sagens videre forløb

Det tekniske budget 2020 sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og Netværksråd, FagMed Voksen og FagMed Administration. Udtalelserne forelægges på møde 27. maj 2019 i forbindelse med endelig godkendelse af teknisk budget 2020.

## Deltager i behandlingen

Stabs- og økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

## Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 6. maj 2019, pkt. 41:

at udvalget drøfter det samlede tekniske budgetforslag til budget 2020, der herefter sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og Netværksråd, FagMed Voksen og FagMed Administration jf. budgetproces.

Voksenudvalget, 6. maj 2019, pkt. 41:

Drøftet og sendes i høring.

## Formanden indstiller,

at FagMED Adm drøfter sagen og afgiver høringssvar

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Præsentationen udsendes sammen med referatet.

Fag MEd Administration Velfærd ønsker ikke at afgive høringssvar.

# Punkt 11: Generelle bemærkninger til budget 2020 på Voksenområdet

00.30.00-000-14-18

## Resume

Som en del af budget 2020 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2020.

## Sagsfremstilling

Som en del af budget 2020 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2020.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2020 er vedlagt som bilag. De politiske mål er skærpet på baggrund af udvalgets første drøftelse 18. marts 2019.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2020, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og Netværksråd, FagMed Voksen og FagMed Administration. Udtalelserne forelægges på møde 27. maj 2019 i forbindelse med endelig godkendelse af teknisk budget 2020.

## Deltager i behandlingen

Stabs- og økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

## Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 6. maj 2019, pkt. 42:  
at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der sammen med teknisk budget 2020 herefter sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og Netværksråd, FagMed Voksen og FagMed Administration jf. budgetproces.

Voksenudvalget, 6. maj 2019, pkt. 42:  
Drøftet og sendes i høring.

## Formanden indstiller,

at FagMED Adm. drøfter sagen og afgiver høringssvar.

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Præsentationen udsendes sammen med referatet.  
Fag MED Administration Velfærd ønsker ikke at afgive høringssvar.

## Bilag

Generelle bemærkninger til budget 2020 på voksenområdet

## Punkt 12: Teknisk budget 2020 for Seniorudvalgets område

00.30.00-Ø00-14-18

### Resume

Økonomiudvalget godkendte på møde 7. januar 2019 budgetstrategien for 2020-2027, som sætter rammerne og tidsplanen for budgetprocessen for budget 2020.

I denne sag forelægges et administrativt forslag til teknisk budget 2020, baseret på en vurdering af den økonomiske balance inden for Seniorudvalgets område, samt de tidligere budgetdrøftelser i Seniorudvalget.

### Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte på møde 7. januar 2019 budgetstrategien for 2020-2027, som sætter rammerne og tidsplanen for budgetprocessen for budget 2020.

Som elementer i det tekniske budget 2020, skal fagudvalgene:

1. godkende et teknisk budget, som er i balance
2. forberede statens effektiviserings- og moderniseringsprogram
3. udarbejde kapacitetsanalyser, som redegør for de kapacitetsmæssige behov, som blandt andet opstår som følge af Vejle Kommunes befolkningsmæssige og geografiske sammensætning
4. udarbejde generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder.

#### Budget i balance

I henhold til tidsplanen i budgetstrategien skal alle fagudvalg senest 3. juni 2019 godkende et teknisk budgetforslag for 2020, der er i balance. Det betyder, at eventuelle budgetudfordringer skal være løst inden for den udmeldte ramme og præsenteret i et teknisk budgetforslag.

Udgangspunktet for udvalgenes driftsrammer er det vedtagne budget 2019 korrigeret for politiske beslutninger, der er godkendt af Økonomiudvalget til og med januar 2019.

Rammerne er udmeldt i 2019 pris- og lønniveau og vil blive fremskrevet til 2020 pris- og lønniveau, når Kommunernes Landsforening udmelder nye pris- og lønskøn hen over sommerferien.

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Seniorudvalgets område. Seniorudvalgets område er generelt under et langsigtet pres som følge af en stigende andel af ældre borgere. Vejle Kommune har foreløbig imødegået udviklingen med en rehabiliterende tilgang og anvendelse af velfærdsteknologi, ligesom ældreområdet over en årrække på nationalt niveau har været politisk begunstiget, hvilket har tilført ekstra økonomiske ressourcer. På baggrund heraf forventes Seniorudvalgets budget at balancere i 2020.

Et af de områder, hvor forvaltningen er opmærksom på økonomiske udfordringer er på friplejeboligområdet, hvor friplejehjemmet Meta Marie fra 2019 udbygger deres kapacitet med 10 pladser. Det må forventes, at en andel af de ekstra 10 pladser vil blive anvendt af borgere fra Vejle Kommune, hvilket vil udfordre det centrale budget til friplejehjem. Hvis alle 10 pladser bliver belagt med Vejle-borgere, vil udgiften hertil isoleret set andrage 4-5 mio. kr. Udviklingen følges løbende og udvalget vil blive holdt orienteret i de kommende budgetopfølgninger.

Trods forventning om ”sund aldring” og dermed en udskydelse af behovet for hjælp, samt fortsat fokus på den rehabiliterende tilgang og investeringer i velfærdsteknologiske løsninger, er det forvaltningens forventning, at udgiftspreset vil blive forøget i de kommende år. Det skyldes ikke mindst udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen, der medfører, at borgere udskrives hurtigere, og er mere plejkrævende end tidligere, når de udskrives. Kommunerne løser en række sundhedsopgaver, der ikke tidligere var en del af de kommunale sundhedsopgaver. Det betyder, at særligt den kommunale sygepleje oplever en stigning i efterspørgslen efter indsatser efter sundhedsloven.

Det indebærer et øget kompetencekrav til personalet og medfører et øget udgiftspres. Som eksempel herpå er en stigende brug af telemedicinske løsninger, hvilket flytter opgaver fra sygehus til kommune. En eventuelt kommende sundhedsreform indebærer en usikkerhed om det fremtidige omfang af de kommunale opgaver samt en tilsvarende usikkerhed i forhold til den medfølgende finansiering. Samlet forventes det, at udvikling i snitflader og herunder en

eventuel sundhedsreform vil påvirke den økonomiske ramme for såvel seniorudvalget som for Sundheds- og forebyggelsesudvalget.

#### Statens moderniserings- og effektiviseringsprogram

Som følge af statens moderniserings- og effektiviseringsprogram skal der årligt frigøres 1 mia. kr. på landsplan. Heraf frigøres halvdelen til prioritering bredt i den offentlige sektor. Vejle Kommunes andel af de 0,5 mia. kr. udgør 10 mio. kr. årligt fra 2018-2020, som reduceres i Vejle Kommunes bloktilskud. Dermed udmøntes kun 50 procent af programmet, svarende til den del der reduceres i bloktilskuddet, mens den anden halvdel bliver på fagudvalgene.

I 2020 er reduktionen i første omgang placeret under Økonomiudvalget med henblik på en efterfølgende udmøntning på de enkelte udvalg. Der er igangsat tværgående analyser mhp. tværgående effektiviseringer, men de budgetmæssige konsekvenser af de tværgående analyser foreligger endnu ikke, hvorfor restbeløb til fordeling mellem fagudvalg heller ikke foreligger. Udmøntningen af moderniserings- og effektiviseringsprogrammet vil derfor formelt ske til fagudvalgene som en del af budgetlægningens spor 2. I 2019 var Seniorudvalgets andel af Moderniserings og effektiviseringsprogrammet ca. 1,6 mio.

#### Anlægsbehov som følge af kapacitetsanalysen

I henhold til budgetstrategien skal der i forbindelse med prioritering af nye anlægsprojekter, udover politiske visioner, også tages udgangspunkt i de kapacitetsmæssige behov, der opstår som følge af Vejle Kommunes befolkningsmæssige udvikling og sammensætning.

Seniorudvalget besluttede på møde 10. april 2019 at tage anlægsforslag vedrørende demenssikring af plejecentre med i budgetlægningens spor 2.

Generelle bemærkninger indeholdende aktivitetsforudsætninger og politiske mål forelægges til drøftelse. De generelle bemærkninger og aktivitetsforudsætninger behandles i særskilt dagsordenspunkt.

## Sagens videre forløb

Det tekniske budget 2020 sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet, FagMed Senior og FagMed Administration. Udtalelser forelægges på møde 29. maj 2019, hvor det tekniske budget godkendes.

## Deltager i behandlingen

Stabs- og økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

## Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 8. maj 2019, pkt. 39:

at udvalget drøfter det tekniske budgetforslag 2020, der herefter sendes til høring i Ældrerådet, Handicaprådet, FagMed Senior og FagMed Administration jf. budgetproces.

Seniorudvalget, 8. maj 2019, pkt. 39:

Drøftet og sendes i høring.

Fraværende: Gitte Frederiksen

## Formanden indstiller,

at FagMED Adm drøfter sagen og afgiver høringssvar

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Præsentationen udsendes sammen med referatet. Fag MED Administration Velfærd ønsker ikke at afgive høringssvar.

# Punkt 13: Generelle bemærkninger til budget 2020 på Seniorområdet

00.30.00-000-14-18

## Resume

Som en del af budget 2020 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2020.

## Sagsfremstilling

Som en del af budget 2020 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2020.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2020 er vedlagt som bilag. De politiske mål er skærpet på baggrund af udvalgets første drøftelse 18. marts 2019.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2020, der sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet, FagMed Senior og FagMed Administration. Udtalelser forelægges på møde 29. maj 2019, hvor teknisk budget endeligt godkendes.

## Deltager i behandlingen

Stabs- og økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

## Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 8. maj 2019, pkt. 40: at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der sammen med teknisk budget herefter sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet, FagMed Senior og FagMed Administration jf. budgetproces.

Seniorudvalget, 8. maj 2019, pkt. 40:

Drøftet og sendes i høring med følgende ændringer til de politiske mål:

3 dot ændres til: At skabe gode rammer for ældre, og herunder følge de igangsatte indsatser i demensplanen og handleplan for Den Ældre Medicinske Patient tæt.

6 dot ændres til: At samarbejde med frivillige og civilsamfundet for at synliggøre aktiviteter, der giver borgeren gode muligheder for at bevare deres fysiske og mentale sundhed.

Der gøres opmærksom på, at de generelle bemærkninger opdateres med resultatet af budgetforlig 2020 efter budgetforhandlingerne i sensommeren.

Fraværende: Gitte Frederiksen.

## Formanden indstiller,

at FagMED Adm drøfter sagen og afgiver høringssvar

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Præsentationen udsendes sammen med referatet. Fag MEd Administration Velfærd ønsker ikke at afgive høringssvar.

## Bilag

Generelle bemærkninger budgetforslag 2020 senior

## **Punkt 14: Evaluering af det forgangne år**

81.38.00-P35-4-19

### **Formanden indstiller,**

at udvalget evaluerer arbejdet i fag MED i det forgangne år.

### **Beslutning**

Det opleves, at samarbejdet i Fag MED Administration medfører gode og konstruktive drøftelser af relevante emner. For at udvalget også fremadrettet føler, at møderne giver mening er det vigtigt løbende at tage de ting der evt. ikke fungerer op løbende, ligesom deltagernes forberedelse til møderne er både vigtig og nødvendig.

## **Punkt 15: Fra fagMED Administration Velfærd til Lokal MED**

81.38.00-P35-4-19

### **Resume**

Punktet bruges til at samle op på de drøftelser, som direkte berører LokalMED under FagMED Administration Velfærd.

### **Formanden indstiller,**

at relevante emner til behandling i lokal MED noteres.

### **Beslutning**

Pkt. 6 vedr. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Pkt. 8 vedr. De reviderede retningslinier og tidsfrister for håndtering af sygefravær.

## **Punkt 16: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse**

81.38.00-P35-4-19

### **Resume**

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 25.09.2019

HR-Redegørelse

### **Formanden indstiller,**

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

### **Beslutning**

Udsat punkt 9 vedr. Budgetanalyser.

Pkt. 6: Forebyggelse af sygefravær.

## **Punkt 17: Eventuelt**

81.38.00-P35-4-19

**Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning**

Intet.