

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 11-12-2020

Mødedato Fredag d. 11. december 2020 kl. 09:30

Mødested Skolegade 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller.....	6
Bordet rundt.....	7
Trivselsmålingen 2021 v. Lisa Hedegaard Nielsen kl. 10-30-11.00.....	9
Sygefravær v. Marianne Kusk og Lene Palmer kl. 11.00-11.15.....	11
Orientering om sygefraværstatistik.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 49: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-52-20

Resume

Ulla Dupont er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Mødet afholdes via Teams, link til mødet er i kalenderinvitationen.

De 3 nye AMR til FagMED er:

Tina Thorndahl fra TCBU, som er genvalgt.

Niels Aastrup fra Fårupgård og Marianne Kusk fra B&U Staben er begge nyvalgte og er med på møderne fra 2021.

Udpegning til DS pladsen er på plads, det blev Betina Lykkegaard Almind fra Familie- og Handicapafdelingen.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Deltagende på mødet:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Ulla Dupont

Birgit Nørgaard Bech

Birgit N. Hansen

Lars Jarle Mikkelsen

Kristian Mygind

Rosa Lis Vittrup

Tina Thorndahl

Lone Pedersen

Betina Lykkegaard Almind

Afbud fra:

Prapagarann Rajaratnam

Tina Joy Bruus Lindegaard

Punkt 50: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at referat fra sidste møde d. 30/10-2020 godkendes

Beslutning

Referat godkendt uden kommentarer.

Punkt 51: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Siden sidst har vi haft en sag på BFU ift. status og måltal.

Ingen tvivl om at det har været et anderledes år. Antal underretninger er stagneret og måske lige frem faldende. Men der er stadig meget run på. Der kommer stadig mange underretninger, så vi er endnu ikke klar på hvordan året samlet vil komme til at se ud. Det følger vi tæt. Der hvor vi gerne skulle have færre underretninger er fra samarbejdspartnere, et godt og tæt samarbejde skulle gerne give færre underretninger i eksisterende sager. Bliver interessant at se effekten af helhedsorienteret sagsbehandling og den helhedsorienteret indsats.

Vi følger også økonomien tæt, stadig udfordringer og ting der skal arbejdes med.

Handicaprådet har været interesseret i, at se hvad COVID-19 har haft af betydning på vores område. Deres spørgsmål gik på, hvilke konsekvenser har hjemmeundervisning på det specialiserede område haft. Hele B&U området lavede i starten en helt klar køreplan for alle børn.

7 ud af 8 områder i F & F er berørte ift. medarbejdere og eller børn der er eller har været testet corona positive.

Afholdt Virtuel lederdag i denne uge med alle 54 ledere og mellemedere i F&F. Alle sad i egne ledergrupper. Ved afslutning af dagen var

Anette positiv over, hvordan dagen var forløbet til trods for at dagen var afholdt i en anden form end planlagt. Dagen havde fokus på endnu mere borgerrelateret samarbejde og sammenhæng i det vi laver. Besøg fra konsulenter fra U&L og Dagtilbud, for at skabe sammenhæng i alt det vi gør.

Tina: Vigtigt at have fokus på at daginstitutionerne har fokus på de børn der er på vej i mistrivsel. De socialfaglige rådgivere har meget travlt.

Birgit (F&H): Vi er meget obs på om vi spotter de børn der evt. er på vej i mistrivsel godt nok. Birgit oplyser at det p.t. kommer mange underretninger omkring vold i modtagelsen.

Anette: Vi er virkelige optaget af, at vi stadig kommer ud og tilser børnene. Der er brug for alles øjne til at spotte de børn, der kan have det svært. Det gælder både sundhedsplejen, dagtilbud, tcbu, skole og familieafdelingen.

Punkt 52: Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Valg til AMR er på plads.

2 nye er med i det nye år og Tina Thorndahl er genvalgt.

Punkt 53: 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 orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tina (TCBU):

Det er positivt, at opleve de nye dialogbaserede børnefaglige undersøgelser. I kraft af ændringer i organisationen og samarbejdsaftaler med både uddannelse og læring og dagtilbud er vi godt i gang med at arbejde med at ændre fokus. Det betyder, at vi flytter fokus fra at kigge efter udfordringer hos det individuelle barn og over til i højere grad, at arbejde med børnefællesskaber – og med udviklingen af de voksnes praksis.

Nogle børn falder igennem, det er de unge der kommer ud i ungdomssystemet. Når de børn der skal ud på ungdomsuddannelser og lign., er der så den støtte de har brug for?

AMR gruppe optaget af hvordan der laves en god trivselsmåling. Har været rundt på fysisk rundring.

Lars (Bifrost):

Sidste 10 dage har der været 4 tilsyn. 2 fra arbejdstilsynet og 2 fra fødevarestyrelsen. Fået påbud fra arbejdstilsynet.

Oplever en del magt og vold blandt de nye børn de får ind. Noget som kommer til at fylde mere og mere i hverdagen. De børn de har fået ind det sidste halve års tid, er mere ekstreme i deres reaktionsmønster. Sikre at fagligheden er der, så man kan møde børnene og deres specielle behov. Fraværprojekt, afsted for 14 dage siden. Rigtig godt projekt. Støtte udefra. Fedt at få kritiske øjne på den praksis de har. Nye måder at handle på. Meget interessant.

Ny afdelingsleder, er gået i gang med de opgaver der er. En med erfaring, kender til dynamikker i personalegrupper. Stadig rekrutteringsudfordringer. Udfordring at der er mange børn med specielle behov, det udfordrer når der kommer børn ind man skal være 1:1 på. Passe på man ikke kommer ind i en dum spiral, hvor man nedslider de samme medarbejdere på det. Det er en udfordring lige nu. Hvordan gør vi os mere attraktive og nedsætter personaleomsætningen ved at være en del af sygefraværprojektet.

Birgit N. Bech/Betina (F&H):

Havde i i går en halv stop op dag med alle rådgivere ift. helhedsorienteret sagsbehandling. Været i gang med det i 3 måneder. Fra det startede op og til nu er der sket en stor udvikling.

Udfordret på flere parametre med at få det startet op grundet situationen med COVID-19, men alle udvikler og afprøver og gør deres absolut bedste, for at det lykkes.

Drøftet de 4 punkter på LokalMED. På mange måder er vi attraktive, vi får mange ansøgninger når der slæes stillinger op. Vi har mange unge der skal på barsel. Har 10 faste barselsvikarer. Så der er stor personaleomsætning, men vi sikrer en rigtig god oplæring ved at have en opstartskonsulent. Nye medarbejdere bliver tæt fulgt af opstartskonsulenten og bliver oplært og støttet.

Højt sygefravær, har det på trio møderne. Begyndt at tale mere om, hvordan kan vi arbejde med det. Det italesættes og vi skal handle når driften ikke kan holde til en langtidssygemelding. De seniorer der er, fastholdes fint. Nyt tiltag er, at det nu er muligt for alle der har et ønske om at gå på deltid, for at være en moderne arbejdsplads.

Ift. bæredygtig arbejdsplads skulle LokalMED have været på fagdag mandag og arbejde med verdensmålene og bæredygtige fællesskaber. Dette flyttes til 2021.

Marianne/Kristian (B&U Staben):

Lavt sygefravær, det er positivt. Der er nok at lave. Har et par seniorer, de fastholdes fint og det er dejligt med en blanding af nye og erfarne medarbejdere.

Når tingene går stærkt ift. corona som i år, får nogle medarbejdere i staben travlt ift. drejebøger, gdpr mm. Gør hvad de kan for at skabe en god fælles arbejdsplads.

Kommunalvalg er de begyndt at tænke på og kikke ind i.

Ulla/Rosa Lis (Sundhedsplejen):

Nedsatte en gruppe vedr. møde med politikkerne på sidste møde. Arbejdsgruppen skulle have holdt møde, dette er udsat, så det kommer først på til næste møde i 2021.

Valgt ny AMR, som overtager Birgits plads i LokalMED.

Noget af det vi er optaget er, hvad corona gør ved trivsel. Medarbejdernes mentale trivsel, når ikke de er sammen fysisk. Opmærksomhed på, at vi får rette fokus på deres mentale trivsel. Lavt sygefravær, tæt ledelse.

20% af alle medarbejdere er Seniorer over 62 år. Balance mellem de modne og erfarne og de unge. Det er en god kombination. Det giver en udfordring når de erfarne stopper, med at rekruttere nye. KKR regi har ikke taget stilling til, hvor mange sundhedsplejerske studerende skal der til pr. kommune. Opmærksomme på det. Vejle er generelt set en attraktiv kommune at komme til. I gang med mange spændende projekter og kompetenceudvikling blandt sundhedsplejersker.

Udvalgsformand Torben Elsig-Pedersen og Ulla er inviteret sammen med en dagtilbudschef fra Svenborg Kommune til KL's BUTM 2021. Vi har et temamøde på den virtuelle konference 28.1.21 under overskriften: Samarbejde mellem sundhedsplejen, pædagoger og forældre i overgangen til dagtilbud.

Sammenhængende børn og unge liv er et projekt Torben sammen med BFU har på den politiske dagsorden.

Punkt 54: Trivselsmålingen 2021 v. Lisa Hedegaard Nielsen kl. 10-30-11.00

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR deltager i punktet og gennemgår kort processen for Trivselsmålingen 2021.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR fortæller at det er næsten samme spørgeramme som i 2018. 2 ekstra spørgsmål handler om uønsket seksuel opmærksomhed og et spørgsmål omkring Covid19.

Det har været drøftet i efteråret om svarene af trivselsmålingen bliver præget af corona situationen. Når resultaterne kommer, vil covid19 situationen afspejle sig i den. Det har jo betydning når nogen sendes hjem, alle er under et pres. Vi skal se resultaterne ud fra det.

Birgit: Vigtigt at tage med, at der kan være mange minusser i situationen lige nu, men der kan også være flere ting der kan tages med ind i vores fremtidige arbejdsgange og måde at arbejde på. Der er fordele og ulemper.

I drøftelsen efter svarene, skal vi se efter udfordringer og styrker som der skal arbejdes med og ting der skal fastholdes for at få en god trivsel.

HR har haft dialog med fagchefer om hvordan vi får flest muligt til at svare på undersøgelsen. Går efter 80% besvarelse.

Anette: I forhold til at opnå en høj svarprocent, har vi brug for alle afdelinger til at hjælpe med til at lave forskellige aftaler for, hvordan vi får flest muligt til at svare. Dem der ikke sidder meget foran skærmen, har man måske brugt personalemøderne til at sikre, at alle er informeret om at den kommer, samt sikre at flest muligt udfylder den.

En sjov ting kunne være en intern konkurrence ude i afdelingerne, for at få flest muligt til at svare.

Vi laver trivselsmålingen for at kortlægge trivslen, styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel.

Trivselsmålingen og de 22 spørgsmål omhandler følgende emner:

Samarbejde, tillid og retfærdighed, krav og anerkendelse i arbejdet, arbejdsopgaver, ledelse, trivsel generelt og negative oplevelser på arbejdspladsen.

Marianne Møller: Det er nærmeste leder man svarer ud fra, men der kan jo godt være flere ledere. Lisa siger at de har været ved at se på ledelse i forskellige lag. Det er ikke lykket at opstille spørgsmål, når man skal holde sig inden for rammen fra Hovedmed. De oplevede fra sidste måling, at de ting medarbejderne havde behov for at fortælle kom frem i kommentarfeltet.

Ulla: Fortæller at der ved sidste måling var en stor efterspørgsel på spørgsmålene om lederdelen. Den er for snæver og giver ikke altid et rigtigt billede.

Birgit: Hvor tydeligt er det, hvad nærmeste leder er?

Lisa: Det er meget tydeligt hvilken leder man refererer til.

Alle ledere har fået mail fra Kim, i forhold til hvilke medarbejdere der hører under hver enkelt leder. Det er vigtigt man får tjekket det som leder.

Tina: Kunne man have et kommentarfelt på spørgsmålene omkring leder, da de hos TCBU har flere ledere ud fra den personlige del og det faglige.

Lisa: Overvejet om der skulle være et kommentarfelt, dette er valgt fra. Der er kun kommentarfelt til sidst i målingen.

Vigtigt at medarbejderne der, får skrevet det de har på sinde, hvis der er noget de har været i tvivl om eller ikke har fået svaret på.

Der er 6 faser på trivselsmålingen.

fase 1 er forberedelsen af processen, fase 2 er opvarmningen til målingen, fase 3 er gennemførelse fra d. 13-27. januar, fase 4, formidling af resultater, fase 5 er opfølgning, fase 6 er konkret udvekling på baggrund af resultaterne.

Marianne: Snakkede om på formødet om der var afsat midler, som der var afsat ved sidste måling i 2018. Lisa: Der er afsat en halv million til de arbejdspladser der ud fra målingen kommer til at vise at der er behov for hjælp.

Dialog efter målingen mellem Lisa og Anette om, hvilke arbejdspladser der skal have midler, ud fra deres besvarelse på målingen. HovedMED træffer den endelige beslutning om tildeling af midler.

Spørgsmål fra Lisa, hvordan kan hun som HR partner understøtte FagMED bedst muligt efter målingen? Skal det samlede resultat formidles på FagMED møde?

Anette: Aftaler på lederniveau om hvordan der skal følges op.

Ulla: Der har været overordnet tilbagemelding tidligere på FagMED.

Anette: Enig i, at FagMED får en fælles helt overordnet tilbagemelding på resultatet på FagMED møde i 2021. Hver leder og afdeling går så mere i dybden.

Aftale: Anette og Marianne får gennemgang med Lisa når resultatet kommer. Og så kommer det på efterfølgende FagMED møde i 2021. Efter uge 10 og 11.

Lisa bookes på et møde efter dette.

Bilag

slides til FAGMED i FF 11.12.20

Punkt 55: Sygefravær v. Marianne Kusk og Lene Palmer kl. 11.00-11.15

81.38.00-P35-52-20

Sagsfremstilling

B&U har søgt projektmidler til deltagelse i et sygefraværprojekt fra STAR (Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering). Projektet er startet i februar 2020, har været på stand by fra marts til august pga. corona og er nu sat i gang igen. Projektet løber frem til juni 2022.

Formålet med projektet er at arbejde med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær på 15 arbejdspladser indenfor B&Us område. Projektet anvender en indsatsmodel, som fokuserer indsatsen i 5 elementer: sygemelding, forebyggelse, data, organisering og sygefraværskoordination. I Familie & Forebyggelse deltager Fårupgård og Bifrost. Derudover deltager 9 daginstitutioner og 4 skoler.

I projektføreløbet tilbydes sparring og hjælp fra personalekonsulenter, arbejdsmiljøkonsulenter, organisationskonsulenter mv. Projektet vil tilbyde hjælp til alle dele af organisationen, både til ledelsen, sekretærene, TRIOgrupper og MEDudvalg. Projektet tager udgangspunkt i Vejle Kommunes Måltal på sygefravær.

På FagMEDmødet vil der blive orienteret om projektet og aktuelle sygefraværdata for hele Familie & Forebyggelse vil blive gennemgået.

De sygefraværstal der bliver gennemgået er:

- måltal for Familie & Forebyggelse
- udviklingen i sygefraværet måned for måned
- kort- og langtidssygefravær
- sygefravær opdelt i forhold til faggrupper
- sygefravær afdelingsvis de seneste 12 måneder, anonymiseret.

Personalekonsulent Marianne Kusk og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen deltager under punktets behandling.

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at FagMED drøfter udviklingen i sygefraværet

Beslutning

Lene og Marianne fremlægger sygefraværprojekt der er i gang i B&U forvaltningen.

Projektet er noget som der er søgt penge til hos STAR styrelsen. 15 arbejdspladser fordelt på dagtilbud, Uddannelse og Læring og Familie & Forebyggelse.

Forventer at få mange erfaringer med, om hvad der virker når man skal arbejde med at nedsætte sygefraværet. Startede op i februar, lukkede i april, lukkede ned igen i efteråret, for at starte op igen start december. 1. workshop afholdt i december, spurgte ind til mål for nedbringelse af sygefraværet og fokusområdet der skal arbejdes med.

Støttemuligheder, værktøjer og metoder skal der kikkes på mellem konsulent og arbejdspladsen. Konsulent skal støtte og udvikle de medvirkende arbejdspladser ift. særlige indsatser. Bla. systematisk screening af fraværet/måltal/langtidssygefraværet, fokus på de langtidssyge.

Sygdom er en privat sag, men fravær er et fælles anliggende. Skabe en kultur, hvor det er naturligt at tale om fravær. Hvordan taler vi om fraværet, fokus på at fravær er en fælles sag.

Sygefravær F&F:

Måltallet er overordnet for F&F på 10,4, Afdelingsvis er måltallene anderledes.

Det samlede sygefravær i F&F er steget lidt de sidste 12 måneder. Højeste niveau ligger hos socialpædagogerne, gennemsnittet er på 12,57. Korttidssygefraværet er faldende.

Samlet i F&F, måltallet var 10,4 – vi ligger uden december 2020 på 12,6. Det forventes at der kommer nyt måltal i 2021. F&F sygefravær er højere end både Vejle Kommune og B&U. Det er langtidssygefraværet der gør forskellen.

Korttid er vi ikke den forvaltning der har det højeste.

Langtidssygefraværet ligger uden december måned på 7,2.

Måned for måned har sygefraværet i 2020 været højere end tilsvarende måneder sidste år. Noget der forventes i projektperioden er, at alle arbejdspladser registrerer på samme måde og covid19 relateret sygdom registreres for sig. Det forventes at dette år bliver anderledes end ellers.

Brummersvej pilles ud af statistikker fremover pr. 1/1-2021, da de har haft et højt fravær og har trukket F&F ned. Så det rigtige billede af sygefraværet i F&F kommer nok først i 2021.

Ingen afdelinger i F&F har over 6,9 korttidssygefraværs dage pr. år i 2020.

Birgit N. Bech (F&H): Optaget af hvordan man som afdeling får fat i hjælp fra konsulenterne?

Mangler værktøjer, hvordan kan man arbejde med det, hvordan kan alle medarbejdere inddrages, italesætte det over for alle medarbejdere. Inspiration til hvordan kan vi gøre noget mere?

Lene: i projektperioden fungerer Lene som projektkonsulent for de 2 institutioner. Men Lene og Marianne kan sagtens kaldes ind til en snak i ledergruppen, lokalmed eller trio gruppen. Man er meget velkommen til at tage fat i både Marianne og Lene og aftale nærmere.

Tina: Overraskede over at deres sygefravær var lavere i efteråret end de plejer.

Marianne: Har set at der er faldende sygefravær blandt administrativ ansatte.

Anette: Arbejder mere hjemme, det kan godt have stor indflydelse. Hvordan kan vi blive bedre til at italesætte det bedre og mere. Når Marianne Kusk er med fra 2021 på FagMED kunne vi godt kikke bedre på vores sygefravær statistikker, så vi alle klædes bedre på til, at tage det med ud i alle afdelinger.

Covid 19 sygefravær fremgår ikke som korttidssygefravær. Hvis de rette covid-koder bruges når sygefraværet registreres, så er de ikke en del af statistikken for sygefravær.

Lene og Marianne's oplæg fra mødet, vedhæftes referatet.

Bilag

sygefraværprojekt FogF fagmed 11 dec 2020

Punkt 56: Orientering om sygefraværstatistik

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværstatistikken gennemgås.

Beslutning

Marianne Møller: Vi snakkede på formødet om corona sygdom stadig ikke kan trækkes ud af det samlede sygefravær. Marianne Kusk og Lene palmer kommer på senere, der kan vi spørge dem om det. Korttidssygefravær er ikke stigende, det er langtidssygefraværet.

Bilag

fagmed sygefravær november 2020

Sygefravær november 2020

Punkt 57: Eventuelt

81.38.00-P35-52-20

Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

Beslutning

Anette:

Tak for i år. Det har været et specielt Fagmed år. Der er kommet nye til. Håber på møderne i 2021 bliver i Skolegade. Glædelig jul og godt nytår til alle og tak for 2020.