

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 04-12-2020

Mødedato Fredag d. 04. december 2020 kl. 08:00

Mødested Microsoft Teams. Kl. 08:00-11▼:30

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00.....	3
Godkendelse af referat fra mødet d. 30. september 2020 - kl. 09:00-09:05.....	4
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15.....	5
Kompetencecenter Velfærd - kl. 09:15-10:00.....	7
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020 - kl. 10:00-10:45.....	9
Corona - hvad har vi lært? - kl. 10:45-11:05.....	11
Indsatskatalog og kvalitetsstandard 2021 - kl. 11:05-11:25.....	13
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	15
Kommende punkter.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der er fælles formøde kl. 08:00-09:00 for afklaring af dagsordenen.
FagMED mødet starter kl. 09:00.

Formanden indstiller,
at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet d. 30. september 2020 - kl. 09:00-09:05

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Referatet kan ses på: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis/#5f23bdf8-2986-4d94-a69e-a299a651081f>

Formanden indstiller, :
at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Velkommen til Inger-Lise Boysen - vores nye medarbejderrepræsentant.

Der orienteres om:

- Redegørelse vedr. Tinghøj
- AMR Valg
- Bevægelse i arbejdstiden
- TeamEffect

Formanden indstiller,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden byder velkommen til den nye medarbejderrepræsentant Inger-Lise Boysen fra Spurvetoften, som er blevet udpeget af 3F.

Ligeledes bydes Torben Schiermer velkommen. Han deltager som suppleant i stedet for næstformand Anne-Dorthe Tuemose, som er sygemeldt.

Formanden orienterer om, at punktet omkring kvalitetsstandard og indsatskatalog, som medarbejdersiden skulle have lavet høringssvar på, annulleres, da der er gennemskrivninger, der skal tjekkes igennem.

Punktet bliver ligeledes udsat på VU's møde på mandag, og kommer på dagsordenen til ny høring på et senere tidspunkt. I den forbindelse udtaler medarbejdersiden, at man ønsker at få lidt mere tid til at skrive høringssvar i fremadrettet. Formanden orienterer, at medarbejdersiden som regel får en halv til en hel time til at skrive høringssvar i lige efter FagMED møderne. Grunden til det er, at man gerne ser, at sagen bliver afsluttet samme dag, og at man ikke bruger tid på at trække ressourcer ud af driften mere end nødvendigt. Derudover får medarbejdersiden dagsordenen sendt ud 14 dage før mødet og der er afsat en time inden hvert FagMED møde, hvor medarbejdersiden kan drøfte og forberede høringssvaret.

Derudover er det ikke altid muligt for formandskabet at bestemme, hvornår høringssvar skal afleveres, da det afhænger af bl.a. VU-møder og diverse frister.

Formanden opfordrer derfor medarbejdersiden til selv at finde ud af, hvordan man bedst kan håndtere skrivningen af høringssvar fremadrettet, og der aftales at medarbejdersiden kan få 2 dage ekstra til at skrive høringssvar i, når dette er muligt ift. frister. Dog inden for rammen af ½-1 times og uden yderligere udtræden af en arbejdsdag.

- Redegørelse vedr. Tinghøj

Der er igangsat en kort redegørelse på Tinghøj ifm. en anonym henvendelse om, at mange skulle have opsagt deres stilling på Tinghøj.

Det er blevet undersøgt, og det drejer sig om 10 medarbejdere ud af 68. 1 nåede ikke at tiltræde, 2 er gået på pension/efterløn og de øvrige er fratrådt til andre jobs.

Jf. personaleredegørelsen i 2019 er FagMed Voksen drift, den 3. mindst medarbejderomsættende arbejdsplads, og Tinghøj stikker ikke ud.

Der er ingen tvivl om, at medarbejderne på Tinghøj føler sig pressede ift. den tunge borgergruppe og corona.

Man er i gang med at arbejde med bl.a. ekstra supervision til medarbejderne ift. at kunne løse opgaven.

På trods af de svære vilkår lige nu, er der en meget stor og positiv deltagelse i at løse udfordringerne fra medarbejderside.

- AMR Valg

I går afholdt vi AMR-valg, og det blev Lone Marcher og Jeanette Nørgaard, der blev gen- og nyvalgt. Jeanette kommer fra Sukkertoppen, dvs. at vi fra d. 1.1.2021 har en AMR fra hvert område.

- Bevægelse i arbejdstiden

Lars Ulrik har fået lov til at understøtte os i projektet og vil være med på sidelinjen. Det er blevet besluttet at man starter ud med 2 institutioner (endnu ikke afklaret hvilke). Lars Ulrik er lige pt. i gang med at lave en projektbeskrivelse.

- TeamEffect

Det går fortsat godt: 80% af 54 kontoer er grønne (meget flot / flot aktivitetsniveau): 42 grønne, 10 gule/røde og 2 stoppede.

Blandt de gule er der flere afd. med mange medarbejdere. Her er billedet ofte at ca. halvdelen af medarbejderne er inaktive og den 2. halvdel bruger processen fint.

TeamEffect er blevet brugt i næsten 1 år nu og vi er stadig i proces med at få flest muligt til at anvende værktøjet. Det er med til at gøre det nemmere for lederne at få øje på de medarbejdere, der generelt holder sig tilbage og muligvis har brug for hjælp.

Inger-Lise Boysen udtaler, at hendes kollegaer ikke forstår formålet med TeamEffect, og at man måske derfor ikke bruger det.

Formålet er, at skabe den bedste trivsel for vores medarbejdere. TeamEffect gør det nemmere, at gå i dialog med hinanden.

Peter Larsen opfordrer medarbejdersiden til at gå ud og skubbe lidt på ift. at bruge TeamEffect.

Punkt 4: Kompetencecenter Velfærd - kl. 09:15-10:00

81.38.00-P35-55-20

Sagsfremstilling

FagMED Voksen Drift blev på mødet den 30. september 2020 orienteret om det kommende Kompetencecenter Velfærd og hovedtræk i processen frem til åbning. Siden orienteringen er processen forlænget.

Bestyrelsen for Kompetencecenter Velfærd, der består af Chefgruppen for Velfærdsforvaltningen, ønsker en god proces for etableringen af Kompetencecenter Velfærd og løbende at være i dialog og holde fagområderne og de berørte medarbejdere orienteret herom.

Velfærdsdirektør Anne Mette Lund deltager i FagMED Voksen Drift den 4. december 2020 og fortæller om ambitionen for Kompetencecenter Velfærd og bevæggrunden bag. Hvad skal Kompetencecenter Velfærd indeholde, løse og koordinere af opgaver ift. kompetenceudvikling på Velfærdsområdet? Hvilken betydning får Kompetencecenter Velfærd i praksis i hverdagen?

Derudover præsenteres FagMed Voksen Drift for den videre proces frem mod etablering af Kompetencecenter Velfærd med et ønske om at være i dialog herom.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og at punktet drøftes.

Beslutning

Velfærdsdirektøren Anne Mette Lund takker for at have fået lov til at komme med på FagMED, og fortæller, at det ikke er sikkert, at hun kan svare på alle spørgsmål som kommer, da man stadigvæk er i gang med at se på, hvad Kompetencecenter Velfærd skal indeholde.

AML præsenterer sine slides og giver FagMED mulighed for at stille spørgsmål.

Der stilles spørgsmål ifm. økonomien og om der skal overføres midler fra centrene til KCV.

Velfærdsdirektøren forklarer, at der ikke vil blive trukket penge ud af centrene budgetter forud, men først når man har trukket på KCVs ydelser. Dog er der et krav om, at 80% af kompetenceudvikling skal forsøges koordineret gennem KCV. På den måde sikrer man, at få fat i evt. sammenhænge på tværs af organisationer i Velfærd.

Bente synes at det er en rigtig fin gennemgang og at KCV lyder som en rigtig god idé. Dog er hun utilfreds med at MEDaftalen ikke er blevet overholdt. Der er ekstra skærpet informationspligt, når det drejer sig om stillinger.

Planlægningen af KCV har foregået i lang tid, og FagMED er først blevet involveret i september.

Hun ønsker at vide, hvordan vi fremadrettet kan sikre at vi overholder MEDaftalen, og om der er stillinger, der bliver nedlagt?

Velfærdsdirektøren forklarer, at der ikke bliver nedlagt stillinger som konsekvens af KCV.

Ift. inddragelse af FagMED har AML drøftet sagen med HR, som mener at man ikke har handlet forkert. Derimod har man været ret ordentlige, idet man har taget det med de berørte medarbejdere først.

AML kan ikke afgøre, om planlægningen af KCV har været længe undervejs, men påpeger at det har været vigtigt, at man havde et "produkt" man kunne præsentere inden man gik ud med det. Dog er intet fastlagt endnu.

AML anerkender medarbejdersidens utilfredshed over processen og forklarer at det netop er derfor hun deltager i mødet nu, så man kan gå i dialog om det. Hun ville være ked af at se, at processen spænder ben for projektet.

Bente synes stadigvæk at FagMED blev involveret alt for sent i forløbet. Dog er hun glad for at høre, at centrene ikke skal levere penge ind i det, da det var den første bekymring medarbejderne havde ifm. KCV.

AML påpeger, at KCV ikke er et effektiviserings- eller besparelsesforslag. Vejle Kommune har altid været foran ift. kompetenceudvikling og idéen med KCV er, at vi skal blive endnu bedre og samtidigt gøre os attraktive overfor potentielle nye medarbejdere. Vi skal kunne levere en bedre indsats og fastholde vores medarbejdere.

Alt tyder på, at vi fremadrettet får mere komplekse sager og vi skal sikre os, at vi også kan løse opgaven i fremtiden.

Det handler også om trivsel og faglighed. Medarbejderne skal kunne føle sig trygge i opgaven, og derfor er kompetenceudvikling en stor motivation for medarbejderne. Samtidig er kompetenceudvikling en vigtig del i rekrutteringen af potentielle nye kollegaer. Det er klogt at være gearet til fremtiden.

Heidi synes, at det er rigtig rart at velfærdsdirektøren er med på mødet, og hun kunne ønske sig, at det skete lidt oftere.

Derudover fortæller Heidi, at der ingen kursusmidler er tilbage i Center Døgn, og at det også har været hendes frygt, at der ville blive taget flere penge.

Hun er enig med Bente ift. MEDaftalen, og undrer sig over, hvorfor det ikke er blevet bragt op tidligere, da man allerede for 2 år siden fik idéen med KCV og fastholdelse af medarbejdere. Hvorfor er FagMED ikke blevet hørt ift. forslag?

Lone M. er enig med Bente og Heidi ift. processen. Lones kollegaer spørger ind til det høje bidrag til LCB, samt hvordan det kommer til at se ud i fremtiden.

AML fortæller, at økonomien flytter med de medarbejdere, som skal flyttes til KCV.

Kravet til centrene er, at 80% af kompetenceudviklingen skal koordineres gennem KCV.

Sidste år blev der brugt 10,5 millioner på kompetenceudvikling og supervision.

Ambitionen med KCV er, at få mere for mindre, at få det strategiske overblik, at vi vidensdeler bedre, bruger forskere og eksterne samarbejdspartnere, underviser hinanden, indhente midler, og bliver endnu bedre til at udnytte ressourcerne på den bedst mulige måde.

Lone M vil gerne vide, hvordan vi kan sikre, at handicapområdet ikke bliver nedprioriteret. Bl.a. ift. om man selv vil kunne vælge supervision til personalet?

AML forklarer, at ambitionen er, at KCV gerne skulle føre til bedre tilbud. Udgangspunktet er stadig at det vil være centrene kompetenceplaner der danner grundlag for hvilke kurser og konsulenter der skal anvendes, også supervisorer. Det vil altid være godt at se på hvad der giver mening, om noget kan koordineres bedre og få niveauet op.

.

Bygningerne på Borgergade 19 bliver fremadrettet fortsat finansieret af Handicap, og medarbejderne kan fortsat bruge lokalerne. Lokaler kan også fint bruges til undervisning.

Medarbejderne fra Læringscentret flyttes til Skolegade, og kommer til at sidde sammen med resten af Velfærdsstaben på Torvet på 2. sal. Grunden til at man har valgt denne løsning er at skabe neutral grund fra starten af et nyt koncept.

Peter Larsen tilføjer, at én af konsulenterne har sagt sin stilling op. Der har været et stillingsopslag ude, og ansættelsessamtaler har fundet sted. Man har dog ikke fundet en tilstrækkelig velegnet kandidat, og derfor har man besluttet ikke at besætte stillingen.

Heidi påpeger, at vi er meget specialiserede og at det er en god idé, at vi tænker anderledes. Vi har få midler at gøre godt med, og vi skal finde ud af og hvordan vi klarer os med det vi har, og samtidigt bibeholder vores specialiserede kompetencer. Vi må ikke afspecialisere os.

Velfærdsdirektøren understreger, at specialiseringen er et MUST. Det er netop derfor, at vi arbejder på KCV, som skal være med til at kompetenceudvikle og fastholde vores medarbejdere.

Heidi nævner, at man for noget tid siden besluttede at FagMED skal gå i dialog med VU og spørger velfærdsdirektøren, om dette kan lade sig gøre.

Velfærdsdirektøren fortæller, at det er blevet drøftet, og at ambitionen kunne være at mødes en gang i foråret.

Til sidst ønsker hun at give FagMED en opgave.

Advisory Board er endnu ikke defineret ift. opgaver, medlemmer, m.m. Hun ønsker, at FagMED kommer med input til, hvem de kunne se sidde i AB og hvilke opgaver der skal varetages.

Formanden takker velfærdsdirektøren for det interessante oplæg.

Punkt 5: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020 - kl. 10:00-10:45

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:

Sagens videre forløb

Skal drøftes i Økonomiudvalget og besluttes i Byrådet.

Beslutning

Thrine gennemgår HR redegørelsen og FagMED får mulighed for at stille spørgsmål.

Lone E fortæller, at hjemmearbejde har givet mere effektivitet og mere tid til fordybelser. I den forbindelse ønsker hun at vide, om det ikke er ok, at man i ny og næ arbejder hjemmefra uden at man skal tænke APV med det samme. Hun henviser til de nye delpolitikker.

Thrine forklarer, at meningen er, at det skal tilpasses til den enkelte arbejdsplads ift. opgaveløsningen og medarbejderne. Hvis man har en fast dag om ugen, så skal APV være på plads. Den er rejst over for KL, men de faglige organisationer er uenige.

Det handler om afvejning, og hvad der giver mening ift. løsning af opgaven.

Thrine er ikke i tvivl om, at man kommer til at bruge hjemmearbejde meget mere end før Corona.

Desuden foreslår hun, at vi som FagMED kan sende en signal til vores arbejdspladser.

Formanden påpeger, at det kan være en udfordring, hvis man har fastlagte hjemmearbejdsdage, da ens leder kan få brug for én. Vi er en rullende organisation, hvor vi har brug for tilstedeværelse af nogle bestemte medarbejdere. Det er vigtigt man afklarer det lokalt med sin leder.

Heidi spørger ind til om der findes en statistik over deltidsansatte og årsagerne til, at man er på deltid, og om det er relevant at dykke ned i.

Thrine fortæller at man ikke har noget på det niveau, men at man bestemt kunne lave noget, hvis man ville.

Ud fra hendes perspektiv er der nogle som ville ønske flere timer, mens andre er tilfredse, da det passer godt ind i deres liv. Det har meget med kultur at gøre ift. at vi har deltidsstillinger. Det bliver noget af det, der kommer til at fylde ift. overenskomstforhandlinger fremadrettet. Hvis vi kommer til at mangle arbejdskraft, så bliver nødt til at kigge på det overordnet.

Torben er enig med Thrine. SL arbejder på, at få alle på fuldtid, men man er ramt af 365 døgnet rundt. Overenskomsten og fridagene skal overholdes, og det komplicerer tingene yderligere.

Sidst men ikke mindst anbefaler Thrine at FagMED drøfter Corona perioden.

Formanden takker Thrine for oplægget.

Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Oplæg HovedMED - HR-redegørelsen 2020 - Thrine Nørgaard

Punkt 6: Corona - hvad har vi lært? - kl. 10:45-11:05

81.38.00-P35-55-20

Sagsfremstilling

Corona-tiden har været en udfordrende, men også lærerig periode. Hvordan er det gået ude i driften? Og hvad har den lært os?

Der ønskes en drøftelse af:

A. Hvordan medarbejderne har håndteret Corona-tiden? Har medarbejderne i driften fået den hjælp der har været behov for? Er driften understøttet godt nok ift. at løse opgaven? Er der forslag til, hvad man kan gøre bedre fremadrettet?

B. Under Corona-tiden har der været et særdeles lavt sygefravær. En hypotese er at det kan skyldes den fokuserede hygiejne, der også holder andre bakterier og vira væk.

Kunne der være andre hypoteser?

Hvordan sikrer vi et fortsat fokus på hygiejne? Er der andre vigtige forhold der fremadrettet skal have opmærksomhed for at fastholde det lave sygefravær?

Formanden indstiller,:

at FagMED Voksen Drift drøfter punktet.

Beslutning

Hvad er det, der er sket i den her periode? På fraværsområdet har vi set faldende sygefravær, og en formodning er, at vi er blevet bedre til hygiejne og til at holde afstand.

Noget andet vi har set er en anderledes tilrettelæggelse af vores arbejdsdag. Man har arbejdet på en anden måde med borgerne. I Psykiatrien har man eksempelvis arrangeret gåture fremfor at varetage opgaven siddende i et rum. Man har brugt Skype og telefon til at snakke med borgerne. Man har afholdt værestedsfunktionen i sundhedsskoven med få borgere ad gangen. Generelt har der været stor iderigdom i forhold til at indfri de visiterede indsatser over for borgerne, ligesom man har taget initiativer til at sikre afstand, undgå at mødes i personalegruppen mv. I marts måned så det helt anderledes ud, hvor vi slet ikke måtte mødes, og borgerne følte sig isolerede og ensomme. Vi er blevet meget bedre til at tilrettelægge vores arbejde i dag.

Hvad har medarbejdernes set derude, som er værd at tage med?

Lone M har oplevet stor villighed at rykke sammen og gøre ting sammen for at løse opgaven. Nu oplever hun en stor coronatræthed. Viljen til at rykke sammen er der stadigvæk, men medarbejderne er ved at køre på pumperne. Det er svært når borgerne med psykiske udfordringer og udviklingshæmning ikke forstår, at de skal blive inde, for ikke at smitte andre. Pårørende er også trætte af, at de ikke må komme ind.

Formanden ønsker at vide, hvordan ledelsen kan understøtte medarbejderne i den her periode.

Lone M mener at flere ressourcer og flere vikarer ville hjælpe, da medarbejderne er udkørt.

Peter Bloch fortæller hvad de gjorde på RCV i foråret. RCV er forpligtet til at holde åbent. På sundhedsområdet er der 5 sundhedsfaglige medarbejdere ansat til bl.a. udlevering af medicin. De blev delt op i to grupper, så man undgik at de smittede hinanden.

Behandlerne har været hjemme på skift og valgt at holde møder online eller på tlf. Borgerne har taget god imod tiltaget. Der er i den grad også en coronatræthed hos RCVs medarbejdere.

Marianne er enig i, at de også mærker trætheden på Karriereværkstedet, men folk har i den grad stemplet ind. Da KV blev lukket ned, blev medarbejderne sendt ud for at hjælpe de andre. Det er uden tvivl en usikker tid, som også skaber utryghed hos borgere. Intet er som det plejer at være, og vi må finde på nye alternativer til det vi kender.

På LCB har man lavet supervisioner online. Supervisoren har sparet 5 timers kørsel ved at lave online supervision.

Bente oplever også at kollegaerne er trætte af det her. De mangler den kollegiale sparring, som de plejer at have inden de kører ud til borgerne. Nu sidder man hjemme på mail, og kører derefter ud til borgerne. Alle savner at komme tilbage til

den normale hverdag.

Heidi oplever også træthed. Ingen af hendes kollegaer har på nogen tidspunkt været hjemsendt og man oplever mere fordybelse ift. arbejdet med borgerne. I starten var det især svært, at vi ikke måtte mødes fordi vi ingen mødelokaler og computere har. Nu er det lidt nemmere, da vi må mødes lidt mere under sikre forhold.

Sygefraværet har været lavt i starten, men er kommet op på normalniveau igen. Det kan have noget at gøre med, at vores grænser rykkede sig ift. hvornår man sygemelder sig.

Derudover er der mange håndtag, man skal røre ved i løbet af dagen.

Formanden kan i den forbindelse oplyse om drastisk fald i trækket på sprit. Er man begyndt at falde af derude? Får man sprittet nok af? Ifølge vores depot er der ikke samme forbrug af sprit som før.

Der skal fokus på, at vi fortsat skal spritte af, gøre rent og holde os til procedureerne.

Marianne fortæller at man på KV lavede håndhygiejnekurser, da de åbnede op. Alle borgere er blevet certificeret. Lige nu har vi borgere med jobs, hvor de er ude og spritte områder af.

Inger-Lise kan oplyse, at man på Spurvetoften stadigvæk går meget op i at spritte af. Man udfylder et skema hver gang man har sprittet af. Når man kommer på Spurvetoften så spritter man af og tager mundbind på.

Formanden ønsker at vide, om der er ledelsesunderstøtning som skal bredes ud i organisationerne?

Torben har et læringsmæssig perspektiv ift.

de informationer, som kommer drysende flere gang om dagen. Det er svært at holde styr på, hvad der er gældende og hvad man skal forholde sig til. Måske kunne man samle informationerne i stedet for og sende dem ud 1 gang dagligt/ugentligt.

Formanden er enig. Det er en læringsproces, og vi skal blive bedre til det.

Peter L synes, at det er et godt tip fra Torben, og fortæller at lederne inkl. ham selv er belastede af talrige informationer. Det positive er, at det udvikler sig og bliver noteret. Man kunne måske prøve at samle informationerne sammen inden afsendelse.

Peter påpeger desuden, at det er vigtigt at vi i denne tid støtter hinanden og spreder positiv energi og god humor. Vi skal stadig levere kerneopgaven, men med andre super besværlige vilkår. Vi har brug for positiv energi omkring os.

Marianne fortæller, at man i CL-gruppen på handicap har drøftet om man måske kan få hjælp af staben ift. information.

Der er brug for nærværsledelse og det ville være en stor hjælp, hvis staben kan hjælpe med at rette informationsbreve.

Formanden noterer Mariannes forslag og går videre med det.

Heidi får gode tilbagemeldinger fra kollegaerne, og de er i et godt humør. De har fået en god ny rytme, og føler at de bliver hørt og lyttet til som medarbejde. De er dygtige til at løfte opgaven derude.

Formanden afslutter punktet og giver i den forbindelse stor ros til alle afdelingerne for deres indsats, og også for, at der er så få smittede. Det er fordi medarbejderne er med til, at gøre en kæmpe indsats. Tak for det.

Punkt 7: Indsatskatalog og kvalitetsstandard 2021 - kl. 11:05-11:25

27.03.00-P00-1-20

Resume

Det eksisterende indsatskatalog og kvalitetsstandard på handicap- og psykiatriområdet blev senest behandlet og godkendt af Voksenudvalget den 9. december 2019.

Det eksisterende katalog dækker de indsatser, som leveres af Center for Social Rehabilitering (CSR) samt Vejle Kommunes egne midlertidige og længerevarende botilbud på psykiatri - handicapområdet.

Ud over de ændringer og tilføjelser, der er præciseret nedenfor og i bilaget, videreføres indsatskataloget fra 2020 uden ændringer.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget er det arbejdsredskab, den enkelte sagsbehandler tager afsæt i, når borgerne skal bevilges støtte efter Servicelovens bestemmelser. Indsatskataloget er den politisk godkendte ramme for den støtte, der bevilges efter Servicelovens bestemmelser. Samtidig er indsatskataloget et fælles sprog omkring bevilling og levering af støtte, der understøtter samarbejdet mellem Myndighed og driftsenhederne.

Indsatskataloget giver et samlet overblik, ensartethed i fagligheden og i opbygningen af sager og gør samtidig samarbejdet transparent. Det kommer tydeligt borgerne til gavn, at der er et fælles udgangspunkt mellem myndighed, CSR og Vejle Kommunes botilbud, samt at der er klarhed og gennemsigtighed i, hvad der er aftalt.

Det eksisterende indsatskatalog fra 2020 indeholder et overblik over de mest anvendte paragraffer og ydelser på det specialiserede voksenområde.

I f.t. indsatskataloget fra 2020 er der ikke foretaget ændringer i serviceniveau. Men følgende emner er tilpasset/rettet i det nye indsatskatalog:

- § 82 b er tilføjet – permanentgørelse efter projektperioden
- § 97 er der foretaget mindre ændringer i, primært ift. formulering - dette er sket i samarbejde med Sundhedsfagligt team
- Indsatsen All In er fjernet - den har ikke været anvendt i flere år, da man bruger særligt udmålt støtte i stedet
- Forløbskoordination er fjernet, idet den indsats nu er en del af § 82 b
- Center for Beskyttet Beskæftigelse (CFBB) er rettet til Karrieværkstedet
- Der er efter ønske fra CSR lavet en kortlægning af bruttotiden ift. § 85. Det har ikke betydning for prisen eller de borgerrettede ydelser (bilag)
- Henvisningen til Persondataloven er fjernet, da den ikke eksisterer mere.

I bilaget er de enkelte tilpasninger uddybet.

Sagens videre forløb

Indsatskataloget sendes i høring i FagMed Voksen, Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet og Udsatterrådet før endelig behandling i Voksenudvalget.

Deltager i behandlingen

Myndighedschef Sri Sundarampillai fremlægger sagen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 26. oktober 2020, pkt. 100:

at indsatskataloget sendes i høring i FagMed Voksen, Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet og Udsatterrådet

Beslutning fra Voksenudvalget, 26. oktober 2020, pkt. 100:

Indsatskataloget sendes i høring.

Beslutning

Punkt udsat.

Bilag

GÆLDENDE - Indsatskatalog 2021

Bilag indsatskatalog 2021

Punkt 8: Eventuelt - kl. 11:25-11:30

81.38.00-P35-24-17

Sagsfremstilling

Opfølgning på de sidste pladser i FagMED.

Beslutning

Opfølgning på de sidste pladser i FagMED.

Heidi har glemt at kontakte FOA. Hun tager straks fat på opgaven.

Bente ønsker at vide, om der kommer en tilbagemelding på, hvad der blev besluttet ift. Rum til velfærdsprioritering.

Formanden forklarer, at fordelingsnøglen er meldt ud og at det er op til hvert center at pege på, hvordan man vil gøre det.

Peter B forstår godt ønsket om, at få en tilbagemelding. Sidste gang han blev bedt om at lave en handleplan, kom der en tilbagemelding om, hvad vi ikke måtte bruge.

Formanden giver beskeden videre til velfærdsdirektøren om, at FagMED ønsker en tilbagemelding.

Marianne orienterer om, at den medarbejder, som underviste i neuropædagogik på LCB er stoppet. Der er lavet et samarbejde med UCSyd, som er akkrediteret og har godkendelse til at lave erhvervsrettet uddannelse.

Når man ikke har en Bachelor, så er kurset gratis. Man får samme faglige niveau, og man får VGU godtgørelser. Der er kun en lille udgift til forplejning.

Punkt 9: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

- Røgpolitik - hvor langt er vi henne med røgfri arbejdsplads?
- Måltal for sygefravær