

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 14-03-2017

Mødedato Tirsdag d. 14. marts 2017 kl. 13:30

Mødested Sundhedshuset kl. 13.30-15.00

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Orientering formand og næstformand.....	5
Nyt fra afdelingerne.....	6
Nyt om Arbejdsmiljø.....	7
Budget 2018 i Velfærdsforvaltningen.....	8
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e).....	11
Drøftelse af fremtidig MED struktur.....	13
Innovationsmål 2020.....	16
Evalueringsrapport af det forgangne år.....	18
Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED.....	19
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-27-16

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt. Pkt. 9 udsættes til næste møde i fag MED Adm. Velfærd idet fremtidig MED struktur endnu ikke har været drøftet i fag MED Myndighed.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-27-16

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: Orientering formand og næstformand

81.38.00-P35-27-16

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.

Punkt 4: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-27-16

Resume

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

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Stabe:

Janni Friis Sørensen er pr 1. april 2017 ansat som socialfaglig konsulent. Hun er ansat i Christine Dalsgaards tidligere stilling.

Bente Mortensen er flyttet fra Myndighed til Økonomistaben. Hun er ansat i Erling Olesens tidligere stilling.

Der vil i løbet af 2017 bl.a. blive arbejdet med følgende større projekter:

Innovationsmål for 2018-2019

Plejeboligstrategi

Ældrepolitik

Handicappolitik

Strategi for Voksenområdet

Myndighed:

Janni Potempa er ansat som visitator.

Socialpædagogisk team og socialpsykiatrisk team er lagt sammen og hedder nu Handicap og socialpsykiatrisk team. Der er i den forbindelse etableret et modtager team på 4 medarbejdere.

Vivi er valgt til at indgå i arbejdsgruppe, der skal se på evt. ændringer til de personalepolitiske værdier, der har været gældende siden 2007.

Punkt 5: Nyt om Arbejds miljø

81.38.00-P35-27-16

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejds miljøområdet.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der er i forbindelse med omflytning gennemført APV i stabene. Resultatet er alt i alt positivt. Der vil dog i løbet af foråret være fokus på ergonomi.

Myndighed gennemfører i maj 2017 en rundring med fokus på sygefravær og kemiske stoffer.

Punkt 6: Budget 2018 i Velfærdsforvaltningen

00.30.00-Ø00-3-17

Resume

Økonomiudvalget godkendte på møde den 6. februar 2017 budgetstrategien for budget 2018. Budgetstrategien udstikker rammerne for processen med udarbejdelse af budgetforslag 2018-2021. På mødet gennemgås proces- og tidsplan for budgetprocessen på udvalgenes områder. Økonomichef Jeanette Andreasen deltager i sagens behandling fra kl. 13.00.

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte på møde den 6. februar 2017 budgetstrategien for budget 2018. Budgetstrategien udstikker rammerne for processen med udarbejdelse af budgetforslag 2017-2020 og har som overordnet formål at sætte retning, øge det langsigtede fokus, give mulighed for politisk prioritering og sikre en klar ansvarsfordeling.

Budgetstrategien er vedlagt som bilag 1.

Vejle kommune har fortsat en stabil økonomi, hvilket er et godt udgangspunkt for budgetarbejdet de kommende år. Nettoresultatet på det skattefinansierede udviser i 2018 balance og i årene 2019-2024 er der et gennemsnitligt overskud på 17,9 mio. kr.

I lighed med tidligere år foregår budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som udarbejdes af de enkelte fagudvalg til beslutning ultimo maj 2017.

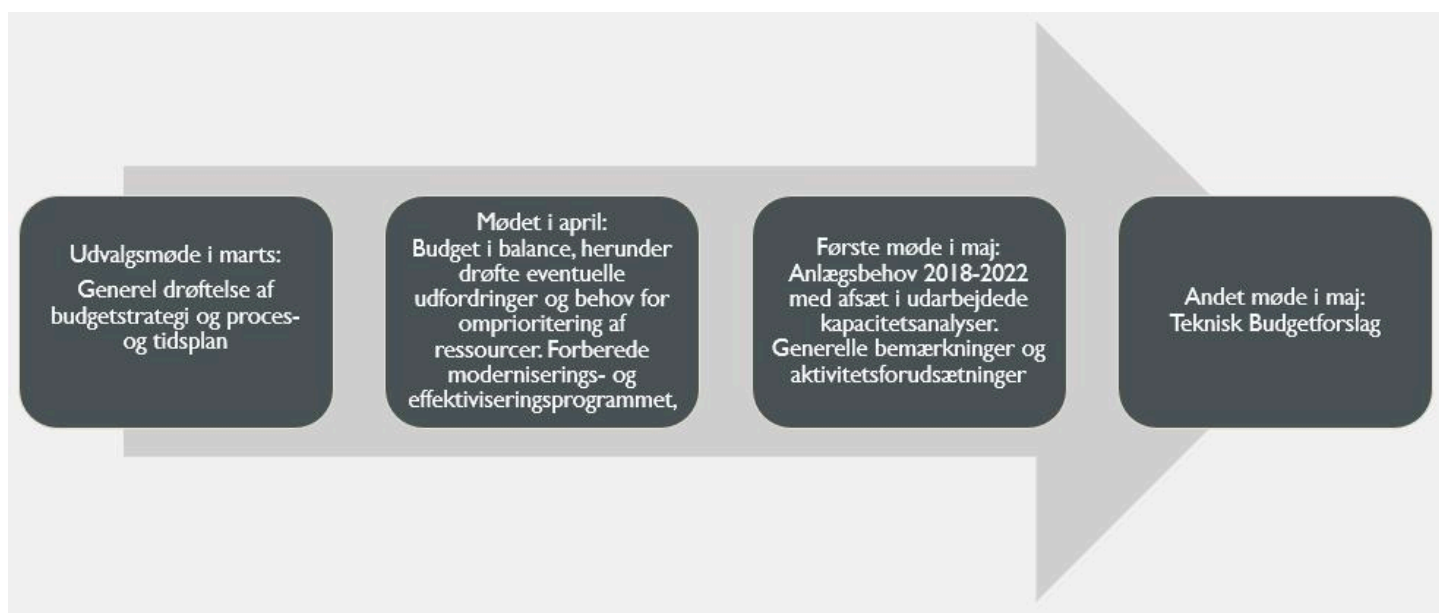
Overskrifterne i spor 1 er:

- Udarbejdelse af et teknisk budgetforslag inden for de udmeldte rammer, herunder sikre at eventuelle udfordringer på udvalgenes områder håndteres indenfor udvalgenes bevilling.
- Forberede moderniserings- og effektiviserings tiltag i 2018-2020 som følge af statens moderniserings- og effektiviseringsprogram.
- Udarbejde kapacitetsanalyser på anlæg, som redegør for de kapacitetsmæssige behov, som bl.a. opstår som følge af Vejle Kommunes befolkningmæssige og geografiske sammensætning.
- Udarbejde generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder.

Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" for Vejle Kommune under ét, og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Oplægget udarbejdes med udgangspunkt i budgetstrategien og på baggrund af budgetforudsætningerne for budgetlægningen, herunder økonomiaftalen mellem Regeringen og KL. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til Byrådets gennemførelse af budgetforhandlingerne.

I henhold til tidsplanen i budgetstrategien skal udvalgene senest den 1. juni godkende et teknisk budgetforslag, der er i balance samt sikre involvering i processen. En samlet tidsplan for budgetlægningen på udvalgenes områder er vedlagt som bilag 2.

Processen i udvalget er kort skitseret herunder.



Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jeanette var fraværende. Ulrik orienterede derfor om budgetprocessen.

Processen er stort set identisk med de seneste år. En ændring er, at der i fht. budget 2018 skal ske en kapacitetsanalyse i fht. alle tilbud - som følge af kommunens befolkningstilvækst.

Generelt har Vejle Kommune en god økonomi med en stor kassebeholdning. Dette skyldes til dels udmøntede anlægsprojekter. Reglerne omkring serviceloft gør, at det er vanskeligt at øge kommunens serviceniveau ved at øge kommunens udgifter og derved bruge af kassebeholdningen.

Bilag

Bilag 1: Budgetstrategi 2018-24

Bilag 2: Tids- og procesplan for budget 2018 i Seniorudvalget

Bilag 2: Tids- og procesplan for budget 2018 i Voksenudvalget

Punkt 7: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-2-16

Resume

Jvf. Vejle Kommunes MEDaftale, skal HovedMED gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor deltagerne:

- Vurderer, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurderer, om det foregående års mål er nået. - Fag MED Administration Velfærd har ikke haft konkret definerede mål for 2016.
- Fastlægger mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen. Der er desuden vedhæftet en oversigt over arbejdsulykker for Fag MED Administration Velfærd.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 26/2 2016 tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet i 2016 og 2017:

- Robuste fællesskaber.

Leder- og medarbejderskab – stærke lokale fællesskaber. Ambitionen med strategien er at styrke opbygningen af stærke lokale fællesskaber med et tydeligt leder- og medarbejderskab. Vejle Kommunes robusthed skabes via et stærkt arbejdsmiljø. Her er lederne handlekraftige og motiverende. Medarbejderne inddrages og føler sig inspirerede. Et stærkt lokalt fællesskab arbejder med den størst mulige energi i opgaveløsningen og relationerne, høj grad af tillid og leverer opgaver af bedste kvalitet.

- Forebyggelse af arbejdsulykker.

Det er også en ambition at nedbringe antallet af arbejdsulykker i Vejle Kommune. Fremtidens arbejdsulykker ser vi allerede nu i form af en massiv stigning i anmeldelsen af særligt de psykiske ulykker. Forebyggelsesindsatsen skal tage udgangspunkt i de områder, som i øjeblikket er ramt af mange ulykker. For at forebyggelsen bliver så nærværende som mulig, anvendes den designdrevne innovationsmetode i det kommende forebyggelsesprojekt. Metoden er stærk i forhold til brugerinddragelse, altså de enkelte arbejdspladser og har en holistisk tilgang. Det vil sige, at der ikke alene ses på den enkelte ulykke og den enkelte medarbejder, men også omkringliggende faktorer for arbejdspladsen og den kontekst, hvori ulykkerne sker.

- APV – keep it simple.

Udvikling af et simpelt og brugervenligt APV redskab, som alle arbejdspladser opfordres til at anvende.

Hver af de tre indsatser indeholder forskellige underindsatser, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. Underindsatserne er beskrevet i vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller, 31. januar 2017, pkt. 9:
at status på arbejdsmiljøet drøftes.

HovedMEDudvalg, 31. januar 2017, pkt. 9:

Thrine Nørgaard gennemgik oplægget til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Sygefraværet vil blive analyseret og behandlet i forbindelse med drøftelsen af Personaleredegørelsen 6/6 2017. Status på APV – keep it simple er, at der nedsat en styregruppe, som bidrager til projektet og sikrer fremdrift. Der vil i løbet af 2017 blive udviklet prototyper på APV. Der er udfordringer med at lave udtræk fra CC Insurance vedr. arbejdsulykker. I 2016 er der bl.a. arbejdet med at skabe et nyt dataflow, så det fremadrettet bliver muligt at få nye og mere specifikke data, som vil blive anvendt til prioritering af kommende indsatser.

I forhold til Robuste fællesskaber, har der været gennemført 7 forebyggelsespakker på skolerne med fokus at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler på skolerne. Der har ligeledes være udbudt og afholdt seancer om f.eks. Social kapital, samskabelse, kerneformål, empati og robusthed i arbejdet med mennesker m.m. Der er ligeledes været sparring af lokale TRIO-grupper.

Medarbejdersiden

Det er en stor udfordring, at de systemer, som vi indberetter arbejdsulykker i ikke er ens, det betyder, at tallene ikke er helt korrekte. Vil gerne foreslå en arbejdsgruppe, som kommer med forslag til indsatser på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Ledersiden

Arbejdet med og tilbuddene vedr. Robuste fællesskaber er eksempler på, hvordan der arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Det er endvidere foreslået, at psykisk APV fremadrettet er omfattet af Trivselsmålingen, ligesom der er udviklet et kursus for ledere i ”Ledelse af det psykiske arbejdsmiljø”, hvor det første hold startede januar 2017.

Medarbejdersiden

De medarbejdere, som belastes over tid bliver ikke registreret som arbejdsulykker, det er derfor et vigtigt fokusområde. Det er vigtigt, at ingen medarbejdere bliver ladet i stikken på arbejdspladser med et dårligt arbejdsmiljø. Hvordan får vi samlet op på det?

Det er ligeledes vigtigt, at alle hændelserne indberettes, og samtidig have fokus på, hvorfor arbejdsulykkerne sker. Den pressede hverdag kan skyldes, at medarbejderne skal løse det samme arbejde som tidligere, men med færre ressourcer.

Man kan også igangsætte et særskilt arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på udvalgte områder. Ledersiden

Der er et tilbud om coachsamtaler til belastede medarbejdere i Koncern HR.

FADI-projekterne er et godt eksempel på udvalgte områder, hvor man har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. projektet på Fårupgård, og de 3 nye projekter som er foreslået. Derudover vil opfølgningen på Trivselsmåling 2018 give et øjebliksbillede over det psykiske arbejdsmiljø, da det er foreslået, at der fremadrettet bliver målt på det psykiske arbejdsmiljø fra 2018.

Medarbejdersiden

Det er tidligere besluttet, at Vejle Kommune følger de nationale målsætninger på 25 % for nedbringelse af alvorlige arbejdsulykker baseret på 2012 tallene på landsplan.

Ledersiden

Det er korrekt, dog er de tal, som vi har forbundet med stor usikkerhed, da de grafer vi kigger på, er baseret på forventet fravær og ikke faktisk fravær.

Formanden indstiller,

at fag MED Adm. Velfærd jf. det fremsendte oplæg:

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

Beslutning

Trivselsmålingen, der gennemføres primo 2018 vil blive ændret og forventes at indeholde betydelig færre spørgsmål. Det vurderes ikke at der er aktuelle akutte problemstillinger i fht. arbejdsmiljø. Udvalget var derfor enige om, at det er hensigtsmæssigt at få en afklaring af den fremtidige MED organisering inden det besluttes, om der skal fastsættes mål for det kommende års arbejde. Punktet vil derfor blive genoptaget, når der er en afklaring heraf.

Såfremt fag MED Administration Velfærd forsætter i nuværende form kan et mål evt. være Robuste Fællesskaber.

Bilag

Oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen 310117

Velfærd Fagmed ADM 6.3.17.docx

Punkt 8: Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e)

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det fremgår af de enkelte overenskomster, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag drøftes på mødet. Bestemmelsen om barnets 2. sygedag blev indført i OK 08.

Sagsfremstilling

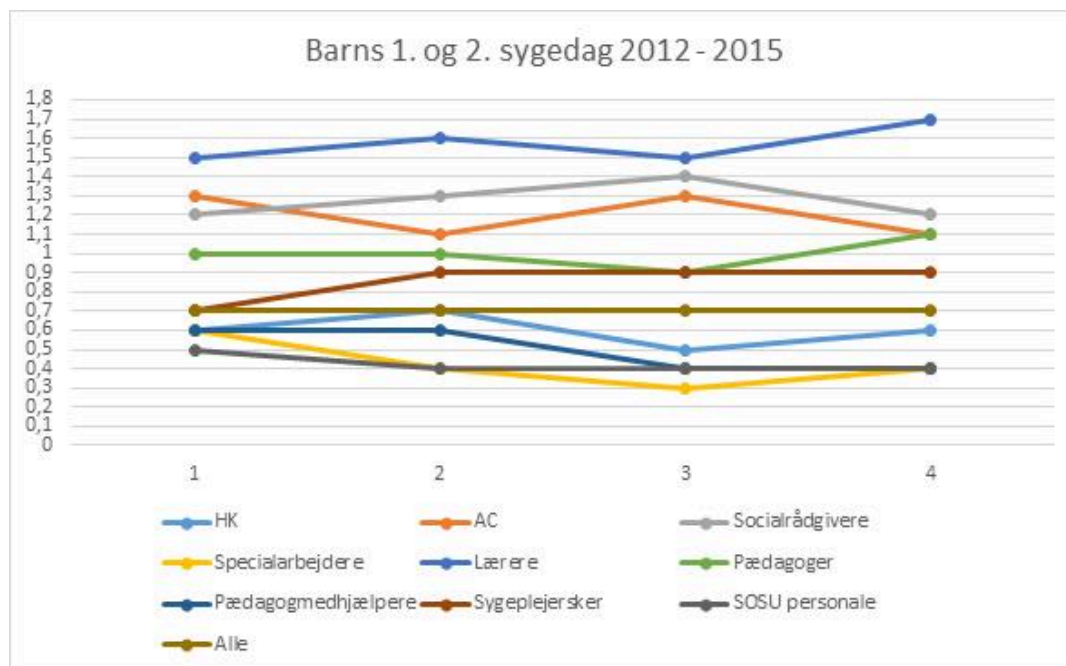
Data viser at fraværet som følge af barns 1. og 2. sygedag ligger stabilt på 0,7 dag i gennemsnit pr. ansat i årene 2012 – 2015.

Hoveddata viser udviklingen:

	2012	2013	2014	2015
Barnets 1. sygedag	5.496	5.549	5.437	5.966
Barnets 2. sygedag	400	407	359	443

Fraværet er ikke ens på faggrupper.

Nedenstående tabel viser nogle af hovedgrupperne:



Kommunaldirektøren indstiller, 21. december 2016, pkt. 42:
at HovedMED drøfter praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag.
HovedMEDudvalg, 21. december 2016, pkt. 42:

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag, da medarbejdere i nogle områder oplever, at der bliver sagt nej til at afholde barns sygedage.

Ledersiden gør opmærksom på, at det ikke er en ret, men en mulighed at afholde barns 1. og 2. sygedag. Thrine Nørgaard oplyser, at når Koncern HR rådgiver lederne, så opfordrer vi dem til at tage drøftelsen med den medarbejder, som har behov for at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag.

Medarbejdersiden: Hvad gør man så som enlig mor, hvis man får nej? Nogle vælger måske at melde sig selv syg.

Medarbejdersiden gav desuden udtryk for, at det er en stor udfordring på dagtilbudsområdet, mange får desværre nej til at afholde barns sygedage på grund af driftsmæssige udfordringer.

Medarbejdersiden undrer sig over, at man kan lave statistik på barns 2. sygedag, for når man indberetter i OPUS, så indberetter man udelukkende barns sygdom, og ikke om det er 1. eller 2. dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan Vejle Kommune ligger i forhold til andre kommuner?

Ledersiden svarede, at vi ikke har tallene pt, men at vi sikkert ligner øvrige kommuner. Der er vigtigt at drøfte, hvordan vi kan løse udfordringen.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at få undersøgt tallene vedr. barns 2. sygedag. Koncern HR har efter mødet været i dialog med Kim Grauholm fra Budget & Finans, som har lavet statistikken, og han oplyser, at barns 2. sygedag er opgjort som dage, hvor der er en barns sygedag kalenderdagen før på samme medarbejder.

Der kan selvfølgelig være tale om 2 forskellige børn – og at det så burde være barns 1. sygedag for begge. Samtidigt kan der også være barns 1. sygedag, der burde være 2. sygedag, hvor 1. sygedag er afholdt af en anden forælder.

Medarbejdersiden oplyste, at BUPL-syd har lavet en undersøgelse vedr. brugen af barns 2. sygedag. Undersøgelsen viser, at det udelukkende er i Vejle Kommune, at man ikke gør brug af barns 2. sygedag.

Ledersiden: Det vil være umuligt at have ens praksis på alle områder, det vil altid være forskelligt afhængig af arbejdsopgaverne. Når man kigger nærmere på tallene tyder det på, at det også er kulturelt bestemt. Ledersiden foreslår drøftelser i FagMED i stedet for?

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget med en drøftelse i FagMED, hvor det er vigtigt, at praksis drøftes i det enkelte fagområde, ligesom der gøres opmærksom på, at det er en mulighed og ikke en ret.

Der var enighed om, at opfordre de enkelte FagMED til at tage en drøftelse af praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag.

Formanden indstiller,

at praksis i forhold til anvendelse af barns 1. og 2. sygedag drøftes.

Beslutning

Taget til efterretning. Sendes til Lokal MED udvalgene, som vurderer, om der er behov for at drøfte lokal praksis.

Bilag

Opgørelse barns 1 og 2 sygedag 2012-2016

Punkt 9: Drøftelse af fremtidig MED struktur

81.38.00-P35-27-16

Resume

Fag MED Administration har senest den 15. marts 2015 drøftet den fremtidige MED struktur, hvor der var enighed om at man ikke ønskede en ændring af MED-strukturen, da det ville medføre en reduktion af medlemmer.

Der er nu valgt en TR på FOA området. Der ønskes derfor en fornyet drøftelse af, om der skal ske en ændring af den nuværende organisering af Fag MED Administration Velfærd, så der i stedet etableres 2 fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

Sagsfremstilling

Tidligere sagsfremstilling fra 2014 og frem:

På sidste møde i Fag MED blev det besluttet at undersøge, hvilke muligheder der er for en ændring af nuværende organisering af MED med Fag MED Administration Velfærd og Lokal MED Stabe Velfærd og Lokal MED Myndighed til 2 fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

Der var på mødet i Fag MED Administration enighed om at Lokal MED møder ikke ønskes erstattet med personalemøder med MED status.

På sidste møde i lokal MED Stabe Velfærd tilsluttede man sig forslaget om at undersøge mulighederne for etablering af 2 nye Fag MED udvalg.

Punktet har endnu ikke været drøftet i lokal MED Myndighed.

Ændringer af MED organiseringen er aftalestof og kræver en godkendelse hos såvel kommune som hos forhandlingsorganet, som repræsenterer personaleorganisationerne. En evt. ændring kræver således, at der er fuld ledelsesmæssig opbakning fra de involverede ledere og direktøren, og at såvel Fag MED Administration Velfærd og at de 2 lokal MED ønsker en ændring i organisering. Antallet af medarbejderrepræsentanter i de nye fag MED udvalg vil blive beregnet ud fra antallet af medarbejdere i afdelingen(erne) Fordeling af pladserne sker herefter i forhold til antal medarbejdere på de 3 hovedorganisationer (OAO -FTF og AC). Pladserne i de enkelte hovedorganisationer fordeles blandt de faggrupper, der er i afdelingerne. Ikke alle faggrupper vil nødvendigvis være sikret en plads i udvalget, men vil være repræsenteret af øvrige faggrupper. Såfremt der er enighed om en ændring, kan der fremsendes en motiveret anmodning herom til behandling og evt. godkendelse hos forhandlingsorganet. Der er i den forbindelse mulighed for at fremsende forslag til antal af pladser og fordeling heraf. Medlemmer til fag MED udvalg udpeges af organisationerne, hvor medlemmer til lokal MED vælges af medarbejdere blandt medarbejderne. Medlemmer af nuværende lokal MED udvalg vil således ikke være fødte medlemmer af de 2 fremtidige Fag MED udvalg ved en ændring af organiseringen. En evt. proces i forbindelse med en ændring vil således se ud som følger:

- Punktet behandles i fag MED. Hvis der er enighed om at gå videre med ansøgningen, sikres det, at direktøren er indforstået med at fremsende forslag til organisationerne om en ny MED struktur.
- Den nye struktur behandles i de to lokal Med udvalg – hvis begge er enige vil næste skridt være:
- Der fremsende anmodning til organisationerne – via sekretæren for HovedMED – oplysning om antal medarbejdere, fordelt på hovedorganisationer og faggrupper medsendes – og ønsket beskrives og begrundes – ansøgningen kan evt. suppleres med forslag til fordeling af pladser.
- Behandling i organisationerne – imens kører fag MED og de 2 lokal MED videre uændret.
- Organisationerne fremsender godkendelse / afslag. Hvis det er en godkendelse, er det beskrevet, hvor mange medarbejder pladser, fordelt på faggrupper, der skal være i de 2 nye fag MED. Såfremt det er en godkendelse af ændringen, men ikke den ønskede fordeling af pladser, er det muligt at genforhandle dette - eller frafalde anmodningen om ændring af MED -strukturen.
- Når der er opnået enighed udpeger organisationerne medlemmer til de 2 fag MED udvalg.

På Fag MED Administration Velfærds møde den 28. maj 2014 blev følgende noteret under drøftelsen af punktet:

Evalueringen af det forgangne år:

Medlemmerne giver udtryk for at det er en udfordring at finde punkter, der er relevante for MED udvalget og at det er svært at være mellemløbet for kommunikationen fra Hoved MED til LokalMED. Det er uklart hvilke emner, der er relevante at drøfte i Fag MED og hvilke der hører til i lokal MED. Der efterlyses mere energi i samarbejdet i udvalget. Udvalget skal passe på at den geografiske distance ikke kommer til at spille en for væsentlig rolle i samarbejdet.

Der er et ønske og behov for tæt samarbejde på tværs, men henblik at sikre det bedste samarbejde med driftsenhederne. Det blev aftalt at sætte emnet på som punkt på næste møde. Medlemmerne får til opgave forud for mødet at overveje hvad den fremtidige rolle for Fag MED Administration Velfærd skal være.

Formanden indstiller, 21. februar 2017, pkt. 6:
at den fremtidige MED struktur drøftes.

Lokal MED Stabe Velfærd, 21. februar 2017, pkt. 6:

Fag MED Administration Velfærd vil genoptage drøftelsen af en evt. ændring af organisering af MED-strukturen. Der vil i den forbindelse blive udarbejdet et notat med fordele og ulemper.

Lokal MED Stabe Velfærd var positive i forhold til en ændring - dog på betingelse af, at det sikres, at medlemmerne i Fag MED udvalget vil være lokalt forankret.

Historik

Formanden indstiller, 9. september 2014, pkt. 6:

at udvalget drøfter fag MED Administration Velfærd drøfter deres fremtidige rolle.

Hvilke emner hører til i Lokal MED udvalgene og hvilke i Fag MED Administration Velfærd. Hvordan skabes de bedste betingelser for at medlemmerne kan udfylde deres rolle som bindeled mellem Hoved MED og Lokal MED udvalgene.

FagMED Administration Velfærd, 9. september 2014, pkt. 6:

Fag MED's rolle er at drøfte emner, der skal ses på i helikopter perspektiv, mens lokal MED har et mere operationel niveau. Det kan udover "skal-listen" være drøftelse af overordnede visioner og strategier. En fordel at møderne ligger tæt op af Hoved med, med et efterfølgende møde i lokal med, hvis det er muligt. Det er vigtigt med en smidig kommunikation mellem udvalgene. Hoved MEDs opgave er at udarbejde visionerne, Fag MED er at gøre dem mere nærværende og Lokal MED at føre dem ud i livet. Medarbejdersiden er enige om at de skal være mere offensive i forhold til at komme med punkter til dagsordenen. Samarbejdet har desuden været præget af mange udskiftninger - både på ledelsesside og medarbejderside, ligesom flytning af myndighedsafdelingen også har fyldt meget. Det har dog - på trods af tilbagevendende drøftelser - gennem lang tid været en udfordring, at finde relevante emner til dagsordenen. Der er enighed om at møderne skal give mening, og ikke skal holdes for mødets skyld. Der blev udtrykt manglende kendskab blandt medarbejderne i myndighedsafdelingen til Fag MED Administrations Velfærds arbejde, og at det kan være medvirkende årsag til at der ikke fremkommer ønsker om punkter.

Udvalget bedes til næste møde overveje hvad der evt. skal udfordres i fht. MED aftalen i fht. organisering. Hvilke behov er det der skal dækkes af Fag MED udvalget, og er udvalget nødvendigt? Der er en oplevelse af, at lokal MED fungerer godt. Der er enighed om at man ikke ønsker at erstatte lokal MED med personalemøder med MED-status. Til næste møde vil mulighederne blive undersøgt, ud fra ønsket om at det arbejde, der foregår i lokal MED bevares.

Formanden indstiller, 22. september 2014, pkt. 9

at ønsker og forventninger til samarbejdet med fag MED drøftes.

LokalMED Stabe Velfærd, 22. september 2014, pkt. 9

Punktet har også været drøftet i fag MED Administration Velfærd, hvor der er enighed om, at man ikke vil holde møder for mødets skyld. Der pågår lige nu en undersøgelse af hvilke muligheder der er i forhold til en ændring af den nuværende MED struktur. Der er i den forbindelse forslag om at nedlægge det nuværende fag MED og de 2 lokal MED, og at disse erstattes af 2 Fag (lokal) MED.

Dette kræver en indstilling fra MED udvalgene og ledelsen i Velfærd, og skal godkendes hos de faglige organisationer. Hvis det viser sig ikke at være muligt, skal der arbejdes på hvordan vi får bragt energi ind i møderne. En afklaring forventes ikke før næste år.

Lokal MED var enige om at man ikke ønsker at etablere personalemøde med MED status.

Lokal MED tilslutter sig forslaget om etablering af 2 nye Fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade, såfremt dette er muligt.

Formanden indstiller, 16. december 2014, pkt. 12:

at Fag MED Administration Velfærd drøfter den fremtidige MED Struktur.

FagMED Administration Velfærd, 16. december 2014, pkt. 12:

Udvalget drøftede de konsekvenser en ændring af MED strukturen medfører. Antallet af medarbejdere viser, at de 2 foreslåede Fag MED udvalg omtrentlig vil få samme størrelser som de nuværende 2 Lokal MED. Valg af medarbejderrepræsentanter sker i organisationerne, og der kan som udgangspunkt ikke indgå medlemmer som ikke er udpeget, dvs. er TR.

Punktet sendes til de 2 lokal MED til drøftelse, hvorefter det genoptages i fag MED.

Formanden indstiller, 19. februar 2015, pkt. 6:

at Lokal MED Stabe Velfærd beslutter om:

A: Lokal MED Stabe Velfærd vil anbefale Fag MED Administration Velfærd at arbejde videre med at nedlægge de nuværende 2 lokal MED og Fag MED Administration og i stedet etablere 2 nye Fag MED udvalg - et for Stabene i Skolegade og et for Myndighed.

B: Lokal MED Stabe Velfærd ønsker, at den nuværende MED struktur opretholdes.

Lokal MED Stabe Velfærd, 19. februar 2015, pkt. 6:

Lokal MED Stabe Velfærd anbefaler fag MED Adm. Velfærd, at de nuværende 2 lokal MED og Fag MED nedlægges, og at der i stedet etableres 2 nye fag MED Udvalg - et for stabene i Skolegade og et for Myndighed - dette under forudsætning af, at det fra organisationernes side sikres, at udvalget er vedkommende og funktionsdygtig, ved at medlemmerne er lokalt forankret i afdelingerne.

Lokal MED Myndighed:

Beslutningen fra Lokal MED Myndigheds b-side er, at man ikke ønsker en ændring, da det vil betyde en reduktion i antallet af medlemmer.

Formanden indstiller, 19. marts 2015, pkt. 7:

at Fag MED med baggrund i tilbagemeldingerne fra de to lokal MED beslutter, om nuværende MED struktur skal bevares eller ændres.

FagMED Administration Velfærd, 19. marts 2015, pkt. 7:

Stabene har ønsket en ændring, med det forbehold at det fra organisationernes side sikres, at medlemmer af udvalget er lokalt forandret. Myndighed har ikke anbefalet en ændring, idet ikke alle organisationer vil lade sig repræsentere af talspersoner, hvilket vil betyde en reduktion i repræsentationen i udvalget.

Der er derfor enighed om ikke at arbejde videre med en ændring af MED strukturen. Drøftelsen lukkes hermed, og der arbejdes nu på at kvalificere det fremtidige samarbejde i udvalget. Punktet kan genoptages, såfremt der opstår et fornyet grundlag.

Formanden indstiller, 13. december 2016, pkt. 9:

at det drøftes, om der er ønske om at ændre Fag MED Administration Velfærd til 2 nye fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade.

FagMED Administration Velfærd, 13. december 2016, pkt. 9:

Fag MED Velfærd besluttede, at videresende drøftelse af om man ønsker en ændring af Fag MED Administration Velfærd til de 2 lokale MED udvalg. Resultatet heraf vil herefter igen blive drøftet i Fag MED. Ulrik og Birgit undersøger vilkårene ved en evt. ændring. Direktøren skal godkende et evt. ønske om ændring af MED strukturen.

Formanden indstiller,

at den fremtidige MED organisering drøftes.

Beslutning

Udsat

Bilag

Vejledning til fastlæggelse af antal pladser i MEDudvalg - opdateret 230910

Notat vedr. organisering af MED udvalg marts 2017

Punkt 10: Innovationsmål 2020

00.16.00-A21-1-17

Resume

Vejle Kommune har som formuleret ambition at opnå national førerposition inden for velfærdsinnovation. Derfor har Velfærdsforvaltningen gennem de seneste år arbejdet målrettet med innovation inden for alle de områder, hvor forvaltningen yder service til borgerne.

Der arbejdes med formulering af to til tre årlige innovationsmål. Målene frem mod 2020 er nu identificeret og handler om at forbedre borgernes oplevede livskvalitet gennem innovation på de immaterielle velfærdsområder. Dette med særlig fokus på ensomhed og psykisk sårbarhed.

Sagsfremstilling

Velfærd er traditionelt blevet tolket i en økonomisk ramme, i betydningen "rådighed over økonomiske goder". Når det kommer til de materielle velfærdsgoder er det almindeligt anerkendt, at det i Danmark – og i Vejle Kommune – går ganske godt. Der leveres velfærdsydelser på et højt fagligt niveau indenfor både sygepleje, støtte i hjemmet, praktisk bistand, velfærdsteknologi, aktivitetscentre, plejehjem mv.

Der er dog en vis konsensus blandt forskerne om, at velfærd både indbefatter materielle og immaterielle værdier. Velfærd er langt mere end det at modtage velfærdsydelser. En nærliggende tanke er, at store dele af den meget vigtige, og måske endda livsnødvendige velfærd skabes og opstår mellem mennesker.

Gennem de sidste ti år har vi i Danmark og i Vejle Kommune fået flere og flere ældre, der føler sig ensomme og deprimerede. Der er også kommet flere og flere psykisk sårbare unge med angst, depression, spiseforstyrrelser, psykoser, selvskadende adfærd, selvmordsforsøg mv. Et stort problem i Danmark – som skaber polarisering. Oplevelsen af dårlig livskvalitet og ensomhed er stigende. Når man spørger både de unge og de ensomme ældre giver de udtryk for, at det de allermost ønsker sig, er:

- at betyde noget for nogen/føle at de er noget værd
- at have gode relationer - kærlighed
- at have et godt netværk

Når den immaterielle velfærd er faldende vil det påvirke både behovet for OG oplevelsen af den leverede materielle velfærd (velfærdsydelserne) negativt. De to ting bør derfor ses i sammenhæng og der bør være bevidsthed om, at de påvirker hinanden. Derfor har Velfærdsforvaltningen som kommende innovationsmål netop valgt at fokusere på:

- Ensomhed
- Psykisk sårbarhed

Som temaer for velfærdsudviklingen frem mod 2020, da disse er essentielle for borgernes oplevede velfærd og livskvalitet. Målene er tværgående, og derfor målrettes både de psykisk sårbare, de handicappede og de ældre borgere.

Målsætninger

Ensomhed

"I 2020 skal andelen af velfærdsforvaltningens målgrupper, der føler sig ensomme være reduceret med 25%." (i forhold til 2017).

Psykisk sårbarhed

"I 2020 vil Velfærdsforvaltningen i højere grad samarbejde med andre om løsninger og indsatser, der understøtter borgerens mestringsevne."

Processen i 2017

Hvis man skal nå et skridt videre med den gode velfærd og bedre livskvalitet for vores målgrupper, så skal man have fat i problemet – og det kan man som forvaltning, som kommune, som professionelle ikke gøre alene!

Der er brug for deltagelse for at nå et skridt videre med den gode velfærd for at få flere resiliente borgere og større sammenhængskraft i vores kommune. Derfor vil processen i 2017 centrere sig om at identificere nøgleproblematikkerne inden for de enkelte fagområder – og at få alle relevante samarbejdspartnere og aktører på området i tale, for gennem en gensidig dialog at formulere de konkret innovationsprojekter, der skal påbegyndes i 2018.

Tidsplanen for 2017 er:

- Mar-April: Innovationsmålene sendes til høring i MED-systemet.
 - (FagMED Adm Velfærd: 14. marts, FagMED Voksen: 23. marts, FagMED Senior: 3. april)
- Maj: Innovationsmålene godkendes politisk.
 - (VU-møde: 2. maj, SU-møde: 3. maj. Frist d. 21. april)

- Maj – Okt.: Organisationen fremkommer med forslag til indsatser/projekter. Forslagene genereres

sammen med andre relevante parter.

- Nov.: Chefgruppen godkender indsatser og projekter, der arbejdes videre med i perioden 2018-2020.

Formanden indstiller,

at MED-udvalget tager de to innovationsmål: Ensomhed og psykisk sårbarhed til efterretning

Beslutning

De to innovationsmål forventes godkendt i løbet af foråret. Efteråret vil herefter blive brugt til at definere projekter, samarbejdsrelationer og konkrete mål. Projektperioden vil herefter være 2018-2019. Det er målet, at indsatserne skal styrke samskabelse i form af samarbejde med frivillige, organisationer, virksomheder, lokalområder og på tværs af Vejle Kommune.

Fag MED Administration Velfærd opfordrer til, at nye indsatser kobles til og supplerer eksisterende indsatser.

Punkt 11: Evaluering af det forgangne år

81.38.00-P35-27-16

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Intet

Punkt 12: Fra FagMED Administration Velfærd til LokalMED

81.38.00-P35-27-16

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

Lokal MED Stabe og Lokal MED Myndighed opfordres til at vurdere, om der er behov for en drøftelse af lokal praksis af brugen af barns 1. og 2. sygedag.

Punkt 13: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-27-16

Resume

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

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 15.05.2017:

Punkter til senere møder:

Vejle kommunes politik vedr. anvendelse af sociale medier, når den er færdigrevideret.

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Intet.