

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 16-06-2022**

**Mødedato** Torsdag d. 16. juni 2022 kl. 08:30

**Mødested** Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Nyt fra formandskabet v. Anette og Marianne.....	5
Opsamling fra MEDdag d. 20. maj.....	6
Hvad skal punktet "bordet rundt" indeholde fremover.....	10
Livsfasepolitik v.Britt Zabel.....	11
Røgfri arbejdstid pr. 1/8-2022.....	13
Orientering og gennemgang af sygefravær v. Marianne Kusk.....	15
Eventuelt.....	16

## **Punkt 14: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-19-22

### **Resume**

Referat fra mødet d. 2/3 kan læses via dette link: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=57bff426-1df4-41b2-b94c-88bfd0359ec>

Referat fra ekstra møde vedr. teknisk budget d. 18/5 kan læses via dette link: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=7f441a00-92b5-475e-9051-7681763a4a39>

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at de sidste 2 referater godkendes

### **Beslutning**

Referater godkendt uden kommentarer

## **Punkt 15: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-19-22

### **Resume**

Trine Schütt er ordstyrer på mødet.

Deltagere på mødet:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Ina Fejring

Marianne Kusk

Betina Lykkegaard Almind

Trine Schütt

Kathrine Søgaard

Birgitte Preuthun

Afbud:

Tina Thorndahl

Niels Aastrup

Ulla Dupont

Prapagarann Rajaratnam (Bob)

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Opsamling på møde med politikkerne, kommer under eventuelt.

## **Punkt 16: Nyt fra formandsskabet v. Anette og Marianne**

81.38.00-P35-19-22

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Fælles punkt fremover for både formand og næstformand.

Tiden siden sidste møde er gået meget med status på Bifrost, som har været med på udvalgmøde. Styrket dialogsystem har også været på BFU møde. Dette blev sendt videre til næste møde d. 23/6. Går ud på at være skarpere på at kikke ind på os selv, hvordan får vi tilfredshedsundersøgelse fra forældre på døgnområdet.

Handleplan på hver døgninstitution. Bifrost og Fårupgård har ikke bestyrelser, her kommer der advisory board. Forventer det godkendt i næste uge.

Giver ny dialog.

I F&F fylder det meget lige nu, at der skal ansættes ny leder i F&H og også på BUCVF, hvor Lone går på efterløn d. 1/10. Stillingsopslag til BUCVF blev slået op i går. Tæt samarbejde med ledelsen og bestyrelsen.

# Punkt 17: Opsamling fra MEDdag d. 20. maj

81.38.00-P35-19-22

## Resume

Fredag d. 20. maj havde vi i FagMED inviteret alle LokalMED til fælles MED-dag under overskriften "Revitalisering af MED i Familie & Forebyggelse, samt B&U Staben".

Konsulent Solveig Havmand faciliterede dagen. Hendes slides er vedlagt punktet som bilag.

Der deltog 59 fra MED-udvalgene ud af 63 inviterede.

Kort runde hvor alle kort fortæller om deres oplevelse af dagen.

Hvad fik I ud af dagen?

Hvad var godt?

Hvad fik jeres MED udvalg med derfra?

## Sagsfremstilling

Drøftelse i MED-udvalgene:

- Hvad er det vigtigste mål med revitaliseringsprocessen?
- Hvad vil vi gerne skabe og opnå?

BFC:

Kollegaer optaget af kerneopgaven

Udfordret i at få struktureret MED

Hvordan får vi fortalt vores kollegaer om MED, gribe det an på en anden måde.

Nye kollegaer præsenteret og fortalt om deres ansvar ind i MED, hvordan det forventes at de bidrager.

Det er TR og AMR der har snakken med nye kollegaer.

FG;

Optaget af at det skal tages med på personalemøder og synliggøre det mere og hvad medarbejderne kan bruge MED til.

Facilitere nogen ting. Det er allerede med på møder, men skal gøres meget mere.

Huske alle arbejdspladser og faggrupper. Få mere ud af det.

Opfordring til FagMED er, at FagMED skal fortælle hvad de har brug for fra LokalMED.

Bifrost:

Synliggøre hvad der arbejdes med i FagMED og LokalMED. Årshjul gjort synlige.

Gøre det visuelt hvad der arbejdes med.

Punkt på dagsorden omkring FagMED.

TCBU:

Besluttet på seneste møde, at starte folkeMED. Tager teamer op, bruger tid på personalemøde. Kvalificeret beslutning.

Drøftelser ift. branding, rekruttering osv. burde man tage disse emner med til fælles drøftelse i FagMED.

Fælles svar på udfordringer.

Når man omorganiserer måden at arbejde på, skal det høres i andre afdelinger i F&F.

Spændende at få fælles snakke, hvad betyder det når man omorganiserer sig. På tværs af afdelinger.

Dialog der er tillidsbaseret.

Medlemmer i LokalMED vil inddrage medarbejderne mere, bla. ved folkeMED. Bede om folks holdninger.

Cafemøder, i alle medarbejders kalender. Forud for LokalMED, med dagsorden.

Ikke så mange deltager, når der er punkter der er aktuelle skal de nok komme.

F&H:

Frokostmøder forud for LokalMED. Hvordan får vi baglandet aktiveret. Bringe det med ind på teammøder, allerede inden dagsorden laves.

Få medarbejderne på banen til at deltage aktivt i at komme med punkter og holdninger.

Fælles forpligtelse.

BUCVF:

Nærværende og dynamisk samarbejde. Kræver en kultur med tillid. Forskel fra at sige det og gøre det.

Process i eget MED, repræsentant i MED fra alle afdelinger. Svært at holde cafe eller frokostmøder med skiftende arbejdstider.

Mindre medudvalg af valgte medlemmer, tillidsbaseret. Repræsentere alle og ikke enkelte teams.

Ingen forventning om at alle medarbejdere er engagerede. De valgte er dem der tager ansvaret for arbejdet i med. Stor AMR gruppe, hvor alle afdelinger har AMR med.

Hvordan sikres en ændring, som får betydning for alle: Tages med på fællesmøder, hvis det vedrører alle.

Medudvalg inddrages og derefter tager lederne det med ud i afdelingerne.

Hvordan sikrer vi at alle har en let adgang ind i FagMED, også dem der ikke er repræsenteret i FagMED.

Sundhedsplejen:

Repræsenteret godt i FagMED. Lokalmed, hvordan favnes de personaler der ikke er med. Hvordan har vi en holdning til at ville have medarbejdere til at forstå MED og hvordan det hele hænger sammen.

Brush up på MED for alle medarbejder. Nå ud til alle teams. Dagsorden ud i god tid, så den kan nå at blive drøftet. Teams vender tilbage på dagsorden. Tydeligt hvad vi ønsker. Hvad forlanger vi. Kollegaer har valgt medarbejderne med tro på at de repræsenterer dem i MED.

Starte god dialog omkring MED med firkanter og starte dialog ud fra, at det ikke er alt vi som medlemmer har øje for eller får med. Hvordan får vi et samspil og fælles ansvar for et godt arbejdsfællesskab.

BU staben:

Personalemøde med MED status, så medarbejderne er med. Optaget af at få liv ind i møderne, forberedelse til møderne. Fokus på Dagsorden. Tydeligt hvad der forventes af medarbejderne og hvad det forventes af medarbejderne, at de tager stilling til ud fra punkter på dagsorden.

Lave processer der sikrer at der er en god dialog. Der er 24 med på møderne, som nok er for mange.

Brush up på personalemødet, hvad er MED.

Familieplejen:

12 medarbejdere, personalemøde med MED status. 4 gange om året. FagMED skal vi være stærkere i.

Gå hjem og spørg, hvordan kan vi give jer mere værdi ift. MED arbejdet. Nærmere at være nærværende, når det er en lille afdeling.

Nærmere at tage små ting løbende og ikke gemme det til møderne.

Drøftelse blandt FagMED's medlemmer:

Hvilke muligheder/opgaver/ansvar/forpligtelser har vi og på hvilke niveauer?

- At sikre alle relevante inddrages, også selvom de ikke er repræsenteret i FagMED
- Udfordre punktet "bordet rundt" og gøre det mere konkret ifht. hvad der inddrages fra lokalMED til FagMED. En form for status. Hvad er de forskellige optaget af i lokalMED.
- Være mere aktiv i at udfordre vores bagland.
- Baglandet er alle os. Hvordan vi har det med hinanden. Vores samarbejde. Osv. Det er vigtigt at baglandet fungerer for at vi har det godt og går glade på arbejde.
- Der skal være et formål med temaer og drøftelser. Vi skal ikke opfinde dem, bare for at opfinde dem. Eller holde et møde, bare for at holde et møde.
- Temaer der infiltrere hinanden.
- Alle er forpligtet til at gå tilbage til deres bagland.

Fra holdning til handling – hvad er de vigtigste indsatser og processer for at udvikle det MED-samarbejde vi ønsker for ansatte i Familie, Forebyggelse og B&U Staben?

- Inden en beslutning træffes i LokalMED, kan den evt. blive kvalificeret i FagMED. Dog skal FagMED ikke blive et beslutningsorgan.
- At man på LokalMED hver gang tog stilling til, hvad der skal med på FagMED.
- Hvis man drøfter et emne/team, kan vi få én person ind udefra, som kan fortælle noget omkring det.
- Vi kan sammen dykke ned i viften "Samarbejde med vilje" på et FagMED møde. Hvordan forstår vi rammen for FagMED?
- En bordet-rundt-snak omkring hvad der motiverer os hver især omkring arbejdet i FagMED.
- At vi alle sammen har en opmærksomhed på, hvordan vi italesætter tingene – de gode historier.
- Skal referaterne gennemgås/fremsendes i LokalMED? Heri kan det også fremgå, hvis der er temaer/emner der skal drøftes i LokalMED.

Evt. udarbejdelse af handlingsplan for prioriterede indsatser i FagMED & LokalMED.

- Punktet ”bordet rundt” på vores dagsorden revurderes og erstattes af et mere konkret punkt.
- Tema: Hvordan håndtere vi det, når vi ikke kan hjælpe én borger? Et tema vi kan drøfte en dag på FagMED møde.
- Vi undersøger muligheden for at få nogle eksemplarer af viften ”Samarbejde med vilje”.
- Vi vil sammen dykke ned i viften ”Samarbejde med vilje” på et FagMED møde. Hvordan forstår vi rammen for FagMED? Den kan også hjælpe os med at definere nogle temaer til kommende FagMED møder.
- At vi har en opmærksomhed på de gode historier.
- I FagMED er vi optaget af dynamikken ml. FagMED og LokalMED. Vi kunne godt tænke os, at de bliver mere dynamisk – begge veje.

FagMED: Skabe processer i mødet, så alle bliver inddraget.

## **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at MEDdagen drøftes, samt det besluttet hvad FagMED ønsker at arbejde videre med i efteråret.

## **Beslutning**

Generelt god dag. Havde forventet lidt skarpere regler om, hvad der hører til i FagMED og hvad der hører til i LokalMED. Fik viden om, at LokalMED kan sende punkter direkte i FagMED.

God dag hvor eget MED udvalg var samlet og man kom tættere på hinanden. Opmærksomme på at få punkt fra nyt fra FagMED med på LokalMED dagsorden.

Sammen fik vi sat ord på, hvad er vores personalemøde med MED status. Kan man være for mange på disse møder? Opmærksomhed på dagsorden. Hvilke emner er på hvilke møder, altså personalemøde og møde med MED status.

Godt at komme afsted sammen og "nørde" i hvor tingene hører til henne i MED regi. FagMED kunne alle komme afsted på MED uddannelse sammen, det giver noget.

Ikke så meget ny viden, men fedt at være afsted sammen og jeg fik mere mod på arbejdet i FagMED og LokalMED. Overordnet en god dag.

Skal ud og leve i både MED udvalgene og at der er en gensidig forpligtelse i MED arbejdet.

Opmærksomme på at der skulle strammes op. Man har gjort det man plejer, måske skal man nogen gange gå nye veje og kikke det man gør efter, om det er den rigtige måde at gøre det på.

Efterfølgende lave en ny dag, hvor man dykker mere ned i et emne der kan arbejdes mere i dybden med. Give møderne nyt liv.

Kunne man på LokalMED møderne sætte et fast punkt på dagsordenen, er der noget der skal med i FagMED og drøftes. Svartider på interne mails og mulighed for bruttelønsordning har tidligere været sendt op i FagMED fra et LokalMED.

Belastningspsykologi kunne være et interessant emne at tage op.

Kunne man forsøge frem til jul, at LokalMED bringer stort og småt ind på FagMED mødene fra deres eget LokalMED.

Punkter der skal bringes ind i FagMED skal være noget der kan få betydning for eller påvirke alle afdelinger i F&F.

Sekretær vil fremover sende dagsorden og referat ud til dem der ikke er repræsenteret og høre dem om punkter osv.

Mentor til nye medlemmer, som fremover skal tage sig af nye ift. first agenda og introduktion til det.

Medlemsliste skal revideres og med på næste møde, så alle får forklaring på hvorfor de forskellige sidder med og hvad deres roller i MED er. Dette står Jannie og Marianne for.

Aftale:

Det aftales at alle repræsentanter i FagMED fremover har kort information fra eget LokalMED med på møderne. Hvad arbejdes der med lokalt, hvad er der sket siden sidst og er der noget som eget LokalMED ønsker FagMED drøfter.

## **Bilag**

Slides fra MED dag d. 20-5-2022

## **Punkt 18: Hvad skal punktet "bordet rundt" indeholde fremover**

81.38.00-P35-19-22

### **Resume**

På MED-dagen blev det besluttet, at punktet "bordet rundt" skal have nyt navn og indhold. Alle kommer med forslag til nyt indhold og navn til punktet.

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Nyt fra LokalMED til FagMED, fast på dagsorden resten af 2022.

Alle giver kort en status på nyt fra eget LokalMED og om der er et punkt der skal drøftes i FagMED. Stort som småt må medtages. Det prøver vi i resten af 2022. Også til god inspiration til hinanden ift. punkter man har med på sit LokalMED.

## Punkt 19: Livsfasepolitik v. Britt Zabel

81.38.00-P35-19-22

### Resume

Britt Zabel Nielsen deltager på mødet.

### Sagsfremstilling

Kære alle

Vi er blevet opmærksomme på, at tidsplanen for drøftelse i både FagMED og LokalMED kan være blevet for optimistisk.

Det er derfor besluttet, at tidsplanen forlænges, og delpolitikken skal derfor først præsenteres for HovedMED i December 2022 (1. december).

Arbejdsgruppen ønsker, at LokalMED og FagMED drøfter følgende spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ... ”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Hvordan I involverer LokalMED, bestemmer I, det kan fx være

- Om I ønsker at drøfte spørgsmålet fra arbejdsgruppen i FagMED først, herefter sende spørgsmålet i lokalMED og efterfølgende samle input som igen kvalificeres i FagMED, inden arbejdsgruppen modtager FagMEDs input,
- Om man sender spørgsmålet til lokalMED og herefter drøfter spørgsmålet og input i FagMED,
- Eller noget helt tredje.

Arbejdsgruppen deltager i FagMEDs drøftelse og samler input. Hvis man ønsker at drøfte det 2 gange, deltager undertegnede gerne begge gange, hvis det anses for nødvendigt.

Hvis ovenstående ændrer på datoer, hvor vi allerede er indkaldt, så hiv gerne fat i mig.

Arbejdsgruppen skal senest, og gerne før, modtage input fra FagMED 14. oktober 2022 (fredagen inden efterårsferien)

Hvis I har spørgsmål, så ring eller skriv endelig til mig.

Venlig hilsen

Britt Zabel Nielsen

Personalejuridisk konsulent

.

Koncern HR  
Vejle Kommune

.

Skolegade 1

.

7100 Vejle  
Tlf. 20 13 01 79

.

E-mail: [brzni@vejle.dk](mailto:brzni@vejle.dk)

.

[www.vejle.dk](http://www.vejle.dk)



## **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

November sidste år havde vi temamøde med oplæg om de forskellige livsfaser. Britt skal i denne omgang i 5 FagMED og snakke om livsfaser og få FagMEDs input.

Når alle input er modtaget, går de i gang med at lave delpolitik om livsfaser. Den nye delpolitik præsenteres til december.

Britt's spørgsmål til medlemmerne: "Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger), med fokus på de enkelte livsfaser", hvordan ser fremtidens attraktive og bæredygtige arbejdsplads så ud"?

4 dages arbejdsuge med 32 eller 37 timer.

Seniorordning hvor man trapper ned langsomt.

Tror at meget kan løses hvis lederen har fleksible rammer, hvor man individuelt kan tilpasse arbejdslivet for hver enkelt medarbejder.

Hvis medarbejderne har for store forventninger til hvad der kan lade sig gøre, kan det blive svært for lederen at navigere i tiden vedkommende har medarbejderen.

Som leder vil man meget gerne høre på medarbejdernes fleksible ønsker.

Handler om balance, hvad vil medarbejderen, hvad kan vi. Arbejdsopgaver skal stadig nås. Pas på med ikke at lave rammer, der bliver for svære at navigere i for arbejdspladsen og lederen.

Har allerede fleksibel arbejdsplads, får sprog for det og anerkende de livsfaser man er i. Tillid og kommunikation for at det giver mening. Måde at kommunikere på, som gør at medarbejderen ikke er usikker og man mødes med tillid og god kommunikation.

Det skal være tydeligt hvad man præcist har tænkt sig med den nye livsfasepolitik.

Hvor stor en gennemsigtighed skal der være, når man har særhensyn der bliver taget? Det kan måske have indvirkning på mine kollegaer at der bliver taget specielle hensyn til mig i en periode.

Møde medarbejdere i deres behov og ønsker, men der er også et ansvar for at få opgaver og afdeling til at fungere. Så der skal være balance i det.

Fleksibilitet i arbejdet før løn.

Løn skal følge med opgaven man sidder med fremfor anciennitet.

Fleksibilitet i at være medbestemmende på arbejdstid.

Problemer når der bruges vikarbureauer, hvor lønnen og fleksibilitet er bedre end de fastansatte på eks. døgninstitutioner.

Det skaber dårlig stemning.

### **Bilag**

Delpolitik om Livsfaser - sagsfremstilling FagMED og LokalMED

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED

## Punkt 20: Røgfri arbejdstid pr. 1/8-2022

81.38.00-P35-19-22

### Resume

Delpolitik er sendt videre til alle LokalMED, samt B&U Staben og Familieplejen der afholder personalemøder med MED status d. 5/4-2022 til orientering.

### Sagsfremstilling

Kære LokalMED og jer der afholder personalemøder med MED status.

Byrådet vedtog den 9. marts 2022 vedhæftede delpolitik om røg. Med delpolitikken vil det fra den 1. august 2022 ikke længere være tilladt at ryge i arbejdstiden.

Der opfordres til, at Delpolitikken om røg drøftes i LokalMED, hvis dette ikke allerede er sket i forbindelse med hensigtserklæringen den 2. oktober 2019.

FagMED ønsker at I drøfter delpolitikken og beslutter, hvordan I får indført røgfri arbejdstid hos jer på de enkelte afdelinger fra d. 1. august 2022.

Vejle Kommunes Sundhedshus tilbyder en bred vifte af tilbud blandt andet rygestopkurser. Du kan læse mere om tilbuddene her: [www.vejle.dk/rygestop](http://www.vejle.dk/rygestop).

Hvis man som arbejdsplads ønsker et oplæg eller kursus, kan Sundhedshuset kontaktes på [rygestop@vejle.dk](mailto:rygestop@vejle.dk).

Delpolitikken om røg er vedhæftet denne mail. Du finder også delpolitikken på intra her:

[Delpolitik om røg - Vejle Kommune Intranet](#)

Har I spørgsmål til ovenstående står jeg gerne til jeres rådighed.

Venlig hilsen

Jannie Faurholt Hansen  
Sekretær for FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben

Børne- og Ungeforvaltningen

Familie & Forebyggelse  
Vejle Kommune

Skolegade 1

7100 Vejle

Lokale 1231  
Tlf. 60 15 91 20

E-mail: [janfh@vejle.dk](mailto:janfh@vejle.dk)

[www.vejle.dk](http://www.vejle.dk)



### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og man går tilbage til sit MED udvalg og får taget stilling til, hvordan man når i mål med røgfri arbejdstid fra d. 1. august.

## **Beslutning**

Orientering om at den er sendt ud i LokalMED og at hver enkelt afdeling selv er ansvarlige for at beslutte, om de ønsker at tilbyde lokale tilbud som rygestopkursus eller 1,5 times "kickstart dit rygestop", med en af kommunens rygestopkonsulenter.

Røgfri arbejdstid er gældende fra det tidspunkt man møder ind på arbejde og til arbejdsdagen slutter. Det er tilladt at ryge, hvis man arbejder hjemme.

## **Bilag**

Delpolitik - røg røgfri arbejdstid

## **Punkt 21: Orientering og gennemgang af sygefravær v. Marianne Kusk**

81.38.00-P35-19-22

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at sygefraværet gennemgås

### **Beslutning**

Samlet sygefravær. Vi kan være stolte i vores FagMED denne gang. Vores samlede sygefravær ligger lavere end både B&U og Vejle Kommune.

I marts ligger sygefraværet højt i år. Corona pandemi koden var væk i marts og der var stadig corona sygdom i marts, derfor er den høj.

Korttidssygefravær ligger også under B&U og VK. Marts er her også højere her.

Langtidssygefravær ligger lavere i år end sidste år og også lavere end VK og B&U.

Når man kikker på sygefravær i afdelingerne, vil der altid være et stort udsving, hvis blot en enkelt er syg i en afdeling med færre ansatte.

November og marts hvor der ikke var corona kode til registrering af sygefravær er fraværprocenten høj.

### **Bilag**

fagmed sygefravær juni 2022

Sygefravær juni 2022

## **Punkt 22: Eventuelt**

81.38.00-P35-19-22

### **Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Evaluering af møde med politikkerne i maj. Svær proces denne gang. Er man kommet for sent i gang? Lykkes ikke arbejdsgruppen at mødes allesammen.

Trine og Betina mødtes og de 2 indhentede noget fra Tina (TCBU) fra sidste år.

Mødet med politikkerne gik rigtig fint, men det var ærgerligt at det blev lidt forhastet.

Nyt Børne- og Familie udvalg, de 5 af dem er helt nye medlemmer i både byrådet og BFU.

Til mødet sidste år havde vi allerede på FagMED mødet et punkt på dagsordenen i december, så man havde meget bedre tid til at arbejde med et emne. Dette skal vi huske til næste gang.

Ina siger at det slet ikke virkede forhastet eller som om det ikke var gennemarbejdet på selve mødet.

FagMED møderne skal planlægges godt, så de passer sammen med høring af teknisk budget og beslutning af emner til drøftelse på mødet med BFU.

Have det på som et punkt på årshjulet, så vi sikrer at det kommer på tidligt ift. mødet med BFU.

Tidligere har dem der skulle repræsentere F&F på mødet haft møder med U&L og Dagtilbud forud for mødet, så man får koordineret mødet og har samme udgangspunkt og samme emne på dagsordenen.