

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 19-05-2020

Mødedato Tirsdag d. 19. maj 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. 28. februar 2020 - kl. 09:00-09:05.....	4
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15.....	5
Proces vedr. den nye MEDstruktur kl. 09:15-09:45.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse kl. 09:45-11:15.....	9
Teknisk Budget 2021 for Voksenudvalgets område kl. 11:15-11:20.....	15
Generelle bemærkninger til budget 2021 på Voksenudvalgets område kl. 11:20-11:25.....	18
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	20
Kommende punkter.....	21

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. 28. februar 2020 - kl. 09:00-09:05

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Referatet kan ses på: <http://www.vkintra.vejle.dk/page25758.aspx>

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

Der orienteres om:

- at TR-dagen slås sammen med Arbejdsmiljøkonferencen, som er planlagt til 29/10 2020. Dagen ændres til en fælles TRIO-dag. Et af emnerne på dagen vil være vores nye lokale MEDaftale, som er trådt i kraft 1/4 2020.
- TeamEffect

TeamEffect kører på mange afdelinger i Handicap. På psykiatri er det primært på døgn, 1 afdeling i RusmiddelCenter og 1 afdeling i CSR. Generelt er TeamEffect blevet taget godt imod derude, og det bliver brugt (især i denne specielle tid, vi befinder os i).

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Peter Larsen kommenterede, at TeamEffect er mere relevant nu end nogensinde før. Det bliver brugt ret massivt derude med enkelte undtagelser.

Der er lidt GDPR udfordringer, som er rejst med TeamEffect, og de er på sagen.

Tommy Neesgaard tilføjede, at lederne har oplevet at kunne se hinandens kommentarer på tværs, hvilket ikke er særligt betryggende, når man bruger app'en.

TeamEffect er orienteret og arbejder på sagen.

Punkt 4: Proces vedr. den nye MEDstruktur kl. 09:15-09:45

81.38.00-P35-55-20

Resume

Der orienteres om den nye MED-aftale, som trådte i kraft d. 1. april 2020, samt den nye MED-struktur, som træder i kraft d. 1. september 2020.

Sagsfremstilling

Forhandlingsorganet underskrev 27. februar 2020 Vejle Kommunes nye MEDaftale gældende fra 1. april 2020.

Forhandlingsorganet har vedtaget en ny struktur for vores MEDsamarbejde. I den forbindelse har forhandlingsorganet besluttet, at FagMED, ved implementeringen af denne aftale, har kompetencen til at godkende størrelsen af de underliggende udvalg ud fra fordelingsnøglen i den nye MEDaftales bilag 1.

Det betyder, at vi, som FagMED skal påbegynde en proces, hvor vi, i samarbejde med vores LokalMED, får fastlagt størrelsen på vores LokalMED fremadrettet. Dette arbejde skal være afsluttet, så LokalMED'ene efter den nye fordelingsnøgle kan træde sammen første gang efter sommerferien 2020.

Den nye fordelingsnøgle for LokalMED er:

0-40 fuldtidsstillinger: 1 leder / 2-3 medarbejderrepræsentanter / 1 arbejdsmiljørepræsentant

41 og flere fuldtidsstillinger: 1-2 ledere / 4-6 medarbejderrepræsentanter / 1 arbejdsmiljørepræsentant *

*dog muligt med op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter på døgndækkede områder

Fastsættelsen af, hvor mange medarbejdere, der er ansat på de enkelte arbejdspladser, fastlægges ved at gennemgå, hvor mange fuldtidsstillinger der er inden for de enkelte overenskomstgrupper.

Når I har fastlagt antal fuldtidsstillinger, skal I ved sammensætningen af LokalMED, derudover gøre jer overvejelser om:

- størrelsen på arbejdspladsen,
- to eller flere geografiske arbejdspladser,
- mange faggrupper, forstået på overenskomstniveau og
- døgndækkede områder

spiller ind på sammensætningen af jeres LokalMED.

Det er fortsat muligt at vælge MEDpersonalemøder, hvis der er max. op til 25 fuldtidsstillinger på arbejdspladsen.

Når jeres LokalMED / MEDpersonalemøde er på plads, skal størrelsen for hvert enkelt LokalMED (x antal leder(e) / x antal medarbejderrepræsentanter / 1 eller 2 arbejdsmiljørepræsentanter), sendes via mail til formandskabet i FagMED. Efter godkendelse i formandskabet bliver den nye MEDstruktur videresendt til Anita Morthensen senest 1. september 2020.

Når hele MED-strukturen er på plads, bliver HovedMED orienteret, og bilag 1 lægges på Intra under MED og Arbejdsmiljø.

Suppleanter kan vælges efter de samme regler som tidligere.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Hvis der i dag i et LokalMED er flere arbejdsmiljørepræsentanter end i den nye struktur, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne i blandt sig, hvem der skal sidde i LokalMED.

Det samme gør sig gældende på FagMED niveau, dog således at FagMED skal afvente valg på LokalMED niveau, da man skal være med i et LokalMED for at kunne være valgt til FagMED.

Denne procedure anvendes ved implementeringen af den nye struktur. Fremadrettet følges den hidtidige procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Ved fremtidige justeringer i Lokal- og FagMED er det HovedMED, der har kompetencen til at godkende ændringer.

Formanden indstiller,

at orienteringen om den nye MEDaftale tages til efterretning.

at FagMED Voksen Drift drøfter processen for sammensætning af og valg til fremtidige LokalMED / MEDpersonalemøder /FagMED.

at kompetencen for sammensætningen af den indmeldte MEDstruktur ligger ved formandskabet.

Beslutning

Orienteringen om den nye MEDaftale blev taget til efterretning.

Intentionen med den nye MEDstruktur var, at gøre den mere simpel og smidig, uden at anvende for mange ressourcer, men alligevel have tilstrækkelig sparring.

Formanden orienterede, at FagMED Voksen skal i gang med at sammensætte nye LokalMED. Hvis der er flere TR i de nuværende LokalMED, så skal der peges på dem, der skal fortsætte. Hvis der er færre TR, så må der peges på en medarbejder, som ikke er TR.

Fremover skal der kun være 1 AMR på begge fordelingsnøgler, dog kan det være nødvendigt med 2 AMR ved døgn og/eller mange matrikler.

Når alle LokalMED er på plads, så skal FagMED sammensættes. Man kan kun sidde i FagMED, såfremt man sidder i LokalMED.

Fremtidig FagMED Voksen: 4 ledere / 7 medarbejdere / 2 AMR

Tommy Neesgaard rejste konkrete og relevante spørgsmål ift. den nye MEDstruktur.

1. I den nye MED aftale står bl.a., under "Kompetencer, opgaver og niveau", at: "Vi har en énstrenget MEDstruktur. Det vil sige, at opgaven vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold foregår i det/de samme udvalg". I nogle centre har de nuværende MED udvalg uddelegeret arbejdet omkring arbejdsmiljø til en fælles arbejdsmiljøgruppe, bestående af alle AMR'er, oftest faciliteret af stedfortræderen. Den fælles arbejdsmiljøgruppe arbejder således på mandat fra MED udvalget og får sine opgaver derfra og refererer tilbage til MED udvalget. Vi ønsker en præcisering af hvad begrebet "énstrenget" betyder i relation hertil, da vi ønsker at fortsætte med at have mulighed for denne uddelegering af arbejdsmiljø-arbejdet, og kan være bekymret for, at arbejdsmiljøopgaven enten kommer til at fylde uforholdsmæssigt meget, eller bliver løst mindre effektivt, hvis alt arbejdet skal foregå i MED udvalget.
2. TRIO gruppen har en central rolle i den nye MED aftale; f.eks. "TRIO gruppen arbejder med og bidrager til at omsætte beslutninger fra MEDsystemet til en daglig praksis på den enkelte arbejdsplads" (side 3) og i hele afsnittet; "De tillidsvalgtes rolle og samspillet mellem leder og tillidsvalgte" (side 2). Vi vil gerne have forslag/finde muligheder for hvordan det arbejde tænkes omsat til praksis på de centre, hvor der er flere matrikler, og hvor der, derfor ikke er TR på alle matrikler. Eller på centre hvor der kun er 1 eller 2 TR, til at dække mange afdelinger, og der også er flere faggrupper som ikke har en TR på arbejdspladsen.

Formanden svarede, at der ikke kan være repræsentation fra alle faggrupper, ligesom der ikke er i FagMED Voksen. Man repræsenterer bredt, og det skal tænkes ind, når man sammensætter sin LokalMED.

Den nye sammensætning skal give god ledelsesmæssig mening i egen organisation, hvis denne opgave skal løses. Det skal give god mening ift. samarbejdet med AMR.

Medarbejdersiden udtrykte utilfredshed over den nye aftale. Så få repræsentanter til så store centre, som Vejle Kommune har, giver ikke mening.

Medarbejdersiden havde en følelse af, at den efterhånden bliver til et udvalg, som skal orienteres. Der er ingen demokrati længere, og arbejdsmiljøet nedprioriteres.

Medarbejdersiden udtrykte også stor bekymring for, at AMR organisationen bliver så lille, at det bliver svært at løse alle opgaver.

Formanden påpegede, at det er forhandlingsorganet, der har underskrevet aftalen, som blev drøftet og vedtaget i HovedMED. Vi i FagMED kan ikke gøre andet end at følge retningslinjerne. Der er ikke mulighed for at lave vores egne regler eller lokale aftaler.

Peter Larsen kommenterede på Tommys konkrete spørgsmål ift. når man har store og mange matrikler, hvordan man bedst kan sikre, at man fortsat har fokus på arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at præcisere hvad man gør i vores organisationer for at fastholde et godt arbejdsmiljø.

Peter foreslog, at de konkrete udfordringer afklares ved HR.

Formanden bekræftede, at det er ok at stille spørgsmål til HR ift. hvordan vi håndterer de konkrete udfordringer.

Der blev aftalt følgende:

- LokalMED skal være på plads og meldes ind til formandskabet senest d. 15. juni. Såfremt man ikke har planlagt et MEDmøde inden, så indkaldes der til et ekstraordinært MEDmøde. Man melder ind med struktur og navne.
- Den nye sammensætning godkendes af formandskabet og sendes videre til HovedMED.
- Derefter sammensættes FagMED og meldes ind til HovedMED senest d. 1. september.
- Formanden retter henvendelse til Birgit Fabricius med henblik på at få lavet et standardbrev til de tillidsvalgte, som skal opsiges som følge af den nye MEDstruktur.

Der skal ifølge den nye struktur være 2 AMR i FagMED Voksen. Lone Espersen vil fremover sidde i FagMED som medarbejderrepræsentant. De 3 andre AMR skal indbyrdes finde ud af, hvem der skal fortsætte som AMR i FagMED. Såfremt man ikke kan nå til enighed, så bliver der lavet et valg, hvor alle AMR, der sidder i alle LokalMED, skal stemme om de to AMR pladser i FagMED.

Det ordinære valg til AMR finder sted i december 2020.

Hermed blev processen for sammensætning af og valg til fremtidige LokalMED / MEDpersonalemøder / FagMED drøftet og FagMED Voksen Drift godkendte at kompetencen for sammensætningen af den indmeldte MEDstruktur ligger ved formandskabet.

Bilag

Godkendt og underskrevet MEDaftale

Bilag 1 - MEDoversigt efter mødet i FO 2702 2020 inkl. LokalMED på Senior området

Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse kl. 09:45-11:15

81.38.04-A00-1-20

Resume

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

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

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

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

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsguppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.

- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.

at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.

at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress, mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

Sagens videre forløb

Arbejds miljøgruppen i FagMED Voksen Drift har i år fokus på den nuværende Covid-19 situation, samt ergonomi.

Følgende punkter drøftes:

1a: En tilbagemelding på, hvordan Covid19-krisen håndteres i de enkelte institutioner.

1b: Anbefalinger til hinanden og ledelsen ift. indsatser på Covid19 området. Hvad skal vi især være opmærksomme på?

2a: Ergonomi – gennemgang af statistik fra 2019 på voksenområdet.

2b: En drøftelse af, om der er behov for at afdække omfanget af ergonomiske udfordringer på Voksenområdet. Vha. evt. APV spørgeskema, rundringer eller andet.

Deltager i behandlingen

Lisa Hedegaard fra HR.

Formanden indstiller,

at Arbejds miljøberetning 2019 tages til efterretning.

at FagMED Voksen Drift drøfter punkt 1a, 1b, 2a og 2b.

Beslutning

Lisa Hedegaard gennemgik kort highlights fra arbejds miljøberetningen 2019.

Indsatser for 2020 bliver:

- Arbejdsulykker
- Vold og trusler
- Forebyggelse af sygefravær

Man regner med at gå i gang med måltal for sygefravær efter sommerferien.

Man er gået fra robuste fællesskaber til bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at gøre opmærksom på, at når man går fra at registrere i SOAS-R til at registrere i SafetyNet, så vil statistikken se anderledes ud næste år. Samtidigt er det vigtigt at have fokus på, at der er en naturlig sammenhæng i, når vi i Vejle har den kompleksitet, som vi har. Man kan ikke forvente, at der ingen voldsindberetninger vil være.

Når man ændrer på fokus, så har det en effekt, og når man ændrer praksis for indberetning, så er der også en effekt.

Vi skal passe på med, at vi ikke tænker, at det er begyndt at gå ned ad bakken.

Lisa Hedegaard kommenterede ovenstående med, at man i HR netop har fokus på disse ting, og orienterede samtidigt, at man kører videre med implementeringen af SafetyNet.

Aktuelle arbejds miljøproblemer forårsaget af Covid-19

Peter Bloch berettede om sin organisation, hvor ca. halvdelen af medarbejderne er hjemsendt. Medarbejderne har ikke en god siddeplads derhjemme, og der er især to medarbejdere, som er meget påvirket. Derfor blev der stillet spørgsmålstegn ved, om der kan forventes følgeskader, og om der kan hentes hjælp ved kiropraktor, fysioterapeut, el.lign.

Lisa Hedegaard kunne fortælle, at hun er i kontakt med forsikringsafdelingen. Det er sådan at medarbejderen skal henvises til egen læge, som skal vurdere om det er en arbejdsbetinget skade. Efterfølgende skal lægen anmelde skaden, som følge af den dårlige hjemmearbejdsplads. Derefter gælder det om, at komme til behandling hurtigst muligt og få behandlingen refunderet (Vejle Kommune er forsikret med arbejdsskadeforsikringen). Lisa er i gang med at få udarbejdet et nyhedsbrev herom, som bliver sendt ud til centerlederne.

Lisa påpegede vigtigheden af, at formidle budskabet om, at få bevæget sig i løbet af arbejdsdagen, netop for at undgå disse skader. Erfaringerne viser, at det virker bedre, at få lavet noget live. Det motiverer mere end videooptagelser, som man oftest vælger ikke at prioritere i løbet af arbejdsdagen. Det kunne være en god idé, hvis man havde en ildsjæl til at indkalde til de her live møder, hvor man kunne lave øvelser sammen.

Formanden tilføjede, at Idræt i dagtimerne lægger videoer ud på YouTube med bl.a. yoga og gymnastik. Kunne man spørge dem, om vi kan dele deres videoer med vores medarbejdere? Der blev aftalt, at Lisa kontakter Lars Damgaard og finder ud af det.

Tommy Neesgaard informerede om en samtale, han havde med én fra Arbejdstilsynet. Hun fortalte Tommy, at hvis arbejdsstedet åbner op for administrative medarbejdere, og hvis der opstår pladsmangel, så skal nogle af dem blive hjemme og arbejde. I det tilfælde skal arbejdspladsen købe et hæve/sænkebord til hjemsendte medarbejders hjemmearbejdsplads.

Derudover roste Tommy Vejle Kommune for alle de vejledninger, og retningslinjer, som blev sendt ud. Der kom meget information ud, som har været en stor hjælp til os i denne specielle situation.

Formanden påpegede, at man ikke længere skal holde 2 meters afstand til hinanden på de almindelige arbejdspladser, men kun 1 meter. Sårbare borgere skal der stadig holdes 2 meters afstand til. Dette skal tænkes ind, når der bliver åbnet mere op.

Peter Larsen kommenterede, at arbejdsmiljølovgivningen altid gælder ved hjemmearbejdspladser.

Nu sidder de fleste hjemme og arbejder, og det er sund fornuft, at man får rejst sig op og lavet øvelser i løbet af arbejdsdagen.

Ergonomi

Lisa præsenterede ulykkestallene på Voksenområdet.

Se mere: "Ergonomi Voksendrift maj 2020"

Lone Marcher kommenterede, at det kunne være interessant at dykke ned i Skansebakkens statistik. De har haft en indsats, og det kunne være interessant at se, om den har haft en effekt.

Peter Larsen stillede spørgsmålstejn ved, hvad man gør proaktivt ift. de ulykker? Vi er dygtige til at afdække vores udfordringer, men arbejder vi proaktivt? Vi har gode personaleordninger, såsom fitness og idræt, men skal vi være mere offensive ift. vores medarbejdere? Er HR mon interesseret i det?

Formanden var enig med Peter. Hun berettede om en kommune, som tilbyder sine medarbejdere at træne i fitnesscenter 1 time om ugen og 1 time selvbetalt med en enorm positiv effekt. Kunne vi overveje at arbejde hen imod den samme model?

Derudover kom medarbejdersiden med følgende forslag:

- Heidi Nielsen foreslog, at kigge på Senior, som har ergonomi på deres dagsorden. De har mange erfaringer ift. tiltag. Det kunne være interessant at få en ergoterapeut ud og kigge på vores arbejdspladsvurderinger.
- Lone Rasmussen fortalte om Varde Kommune, som har fået apps og højtalere installeret. De bliver brugt til at lave 10 minutters øvelser pr. vagt.
- Sara G. Holm fortalte om, at medarbejderne i Frederiksberg Kommune løber sammen den sidste have time af arbejdsdagen.
- Lone Espersen fortalte om, at man i hendes afdeling hver dag laver 5 øvelser kl. 11 og kl. 14, hvor man er tovholder på skift. Kan kun opfordre til det.

Lisa Hedegaard spurgte, om det kunne være relevant at afdække omfanget af ergonomiske udfordringer på Voksenområdet.

Peter Larsen foreslog en kombination af, at afdække omfanget af ergonomiske udfordringer og motivationen hos medarbejderne. Nogen vil synes at det er en dejlig ide, mens andre vil mene, at man ikke skal blande sig i deres sundhed

på arbejdspladsen. Det er heller ikke alle faggrupper, der har gavn af samme tilbud. Derfor ville afdækningen af motivationen være væsentlig. Hvad giver mening for de forskellige medarbejdere/forskellige motivationer? Kunne man ikke samtidigt lave en reklamekampagne med de tilbud vi allerede har?

Lone Marcher foreslog, at involvere andre centre også, og ikke kun FagMED. Hvad er der derude af skjult info/tilbud? Evt. nedsætte en arbejdsgruppe for at undersøge interesse og motivation.

Formanden var enig i, at det kunne være interessant at afdække, hvordan det ser ud rundt omkring, og at afdække motivationen for at komme videre med egne udfordringer, samt markedsføre eksisterende tilbud, og evt. lave et katalog over nye forskelligartede muligheder og løsningsforslag.

Der blev aftalt, at Irena indkalder formanden, Lisa, Lis, Lone Marcher og Lars Ulrik til et møde, hvor man vil arbejde videre med ovenstående forslag.

Bilag

Arbejds miljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejds miljøberetning 2019

Ergonomi i voksendrift maj 2020. 1 udkast

Punkt 6: Teknisk Budget 2021 for Voksenudvalgets område kl. 11:15-11:20

00.30.00-Ø00-17-19

Resume

Jf. tids- og procesplanen for budget 2021, skal Voksenudvalget senest den 29 maj 2020 godkende et teknisk budget i balance. I denne sag indstilles det, at Voksenudvalget drøfter det tekniske budgetforslag og sender det i høring.

Sagsfremstilling

Som en del af budgetprocessens spor 1, skal fagudvalgene udarbejde et teknisk budget i balance. Det betyder, at evt. udfordringer skal løses inden for udvalgets udmeldte ramme.

Rammerne er udmeldt i 2020 pris- og lønniveau og vil blive fremskrevet til 2021 pris- og lønniveau, når KL udmelder nye pris- og lønskøn.

Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Voksenudvalgets område.

I 2019 er der blevet arbejdet målrettet med at bremse væksten i udgifterne på myndighedsområdet. Samtidig blev Voksenudvalgets ramme i forbindelse med budgetforlig 2020 løftet med 24 mio. kr. Heraf er 22 mio. kr. tilført myndighedsområdet med henblik på finansiering af det stigende økonomiske pres, der har været de seneste år.

Forventningerne til budget 2020 var ved budgetforhandlingerne et stigende udgiftspres på 24-29 mio. kr. afhængig af prognosemodel. Der blev samtidig iværksat ekstraordinær månedsopfølgning på myndighedsområdet for at følge udviklingen tæt. Denne opfølgning fortsætter i 2020 og vil danne grundlag for forventningerne til 2021. Myndighedsområdet kom ud af 2019 med et merforbrug på 5,5 mio. kr. inkl. de særlige psykiatripladser.

På nuværende tidspunkt ser det ud til, at udgiftsstigningen på midlertidige og varige botilbud er bremsset op, og den estimerede udgiftsstigning i 2021 forventes at lande på 5,5-7,5 mio.

Inden for Voksenudvalgets ramme er der to områder, der er objektivt finansieret, og som udfordrer et budget i balance. Det er betalingen til de særlige psykiatripladser i Region Syddanmark, samt betalingen til den sikrede institution Kofoedsminde. Når et område er objektivt finansieret betyder det, at udgiften fordeles ud fra en fast fordelingsnøgle, der er baseret på enten befolkningsudvikling eller befolknings sammensætning.

Da de særlige psykiatripladser blev oprettet, blev Vejle Kommune kompenseret med ca. 746.000 kr. årligt. Finansieringen af pladserne sker ved, at den visiterende kommune betaler for anvendte pladser. Én helårsplads koster ca. 1,4 mio. kr. Finansieringen af ikke anvendte pladser sker ud fra en fordelingsnøgle baseret på befolkningstal. Pladserne er således underfinansieret med 3,2-3,5 mio. kr.

Kofoedsminde er en sikret institution for domsanbragte udviklingshæmmede borgere. Finansieringen af Kofoedsminde sker på baggrund af befolkningstal. Det betyder, at en befolkningstilvækst i Vejle, der er forholdsvis større end i andre kommuner, har den konsekvens, at Vejle Kommunes udgift stiger. Budgettet til Kofoedsminde udgør 1,6 mio. kr. Siden 2014 er udgiften steget gradvis, bl.a. da kapaciteten på Kofoedsminde er udvidet betragteligt. I 2019 var de samlede udgifter til Kofoedsminde ca. 5,0 mio. kr.

Vejle Kommune anvendte ingen plads i 2017 og 1 plads i henholdsvis 2018 og 2019.

Vejle Kommune sælger ca. 50 % af pladserne på det specialiserede Voksenområde. Det svarer til et indtægtsbudget på 281 mio. kr. i 2019.

Ligesom Vejle Kommune er vores samarbejdskommuner også udfordret af deres udgiftspres på området. Samtidig sker der en generel ændring i målgrupperne. Det betyder, at flere kommuner vælger at oprette tilbud til borgeren i egen kommune og først kontakter Vejle Kommune, når der er brug for ekstra høj faglig specialisering.

Velfærdsforvaltningen oplever derfor nu, at efterspørgslen falder, og at indtægtsbudgettet presses.

I 2019 viste regnskabsresultatet en indtægt på 279 mio. kr. Der mangler således ca. 2 mio. kr. i forhold til det budgetterede niveau. Den faldende efterspørgsel ses særligt til pladser på Tinghøj, Sønderåen og Postens Vej.

Den nuværende styringsmodel betyder, at effekten af det vigende salg kun slår delvis igennem, da Myndighed betaler en pris svarende til andre kommuner, hvis en Vejle borger tilbydes en plads, der er normeret til salg til andre kommuner. I forlængelse af den ekstraordinære gennemgang af Voksenudvalgets budget i 2019, og budgetforlig 2020 blev det besluttet at analysere budgettildelingsmodellen, med henblik på at sikre gennemsigtighed og de rette styringsmæssige incitamenter.

Rum til velfærdsprioritering

Et bredt flertal valgte i forbindelse med budgetforlig 2020 at fortsætte den nationale linje med en årlig effektivisering på samtlige fagudvalg med henblik på at skabe råderum til prioritering af velfærden i Vejle Kommune. Rum til velfærdsprioritering er således en forudsætning for det økonomiske råderum, der fremgår af budgetstrategien.

Voksenudvalget skal i det tekniske budgetforslag håndtere udmøntningen af effektiviseringen, der i 2021 reducerer udvalgets ramme med netto 1,061 mio. kr. svarende til 2,388 mio. kr. brutto. Den forholdsvis store forskel skyldes, at Vejle Kommune sælger mere end 50% af pladserne på det specialiserede område.

En forholdsvis fordeling på Voksenudvalgets driftsområder betyder, at Handicapområdets budgetter reduceres med 1,7 mio. kr., mens psykiatriområdets budgetter reduceres med samlet 0,688 mio. kr.

Anlægsbehov som følge af kapacitetsanalysen

Jf. budgetstrategien skal der i forbindelse med prioritering af nye anlægsprojekter, udover politiske visioner, også tages udgangspunkt i de kapacitetsbehov der opstår, som følge af befolkningsudviklingen og - sammensætningen i Vejle Kommune. Voksenudvalget besluttede på deres møde den 20 april, at medtage anlægssforslag vedr. tidssvarende boliger på Tinghøj, tidssvarende boliger på Rønnevang og en fortsættelse af Velfærdsteknologipuljen med i budgetlægningens spor 2.

Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Voksenudvalgets driftsramme i 2021 er:

Ubalance på Myndighedsbudgettet inkl. De særlige psykiatripladser	5,5-7,5 mio. kr.
Manglende finansiering af Kofoedsminde	3,5 mio. kr.
I alt estimerede udfordringer på Voksenudvalgets ramme i 2021	9-11 mio. kr.

Sagens videre forløb

Det tekniske budget sendes i høring i Handicapråd, Udsatteråd, Borger- og Netværksråd og FagMed Voksen.

Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund fremlægger punktet

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 4. maj 2020, pkt. 37:

at udvalget drøfter det samlede tekniske budgetforslag til budget 2021, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og netværksrådet og FagMed Voksen jf. budgetprocessen.

Voksenudvalget, 4. maj 2020, pkt. 37:

Drøftet og sendes i høring.

Fraværende:

Thyge Havgaard Bjerring

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter sagen og afgiver høringssvar

Beslutning

Trine Kragelund gennemgik det tekniske budget for 2021.

Se mere: ”Plancher til budget 2021”

Peter Bloch ønskede at vide, om nogle af pengene fra Rum til Velfærdsprioritering evt. kunne genereres til udviklingsområder såsom Peer, i stedet for at det kun bruges til udfordrede områder.

Trine Kragelund svarede, at hun ikke tror, at pengene kan bruges på Peer. Der arbejdes dog på udviklingspuljer, men det er op til politikerne.

Formanden påpegede, at hvis man ikke kan arbejde med udvikling, så bliver man ved med at slukke ildebrande. Man finder aldrig det redskab, der skal stoppe ildbranden med at sprede sig.

Trine Kragelund var enig, og påpegede samtidigt, at det netop var derfor, at det var vigtigt, at politikerne bliver fodret med disse informationer, hvis de her ting skal tages med i betragtning.

Tommy Neesgaard spurgte, hvor meget det er ift. BUM? Det er vigtigt for centrene at vide, hvordan fordelingen kommer til at se ud.

Trine Kragelund svarede, at man ikke har taget stilling til fordelingen endnu. Det er Birthe og Peter, som skal tage stilling til, hvordan de skal fordeles.

Peter Larsen kommenterede, at Rum til Velfærdsprioritering er en politisk prioritering. Det skal betragtes som en buffer i Vejle Kommune, som vi i Velfærdsforvaltningen har sandsynlighed for at få tilbage

Man drøftede Udligningsreformen, og om Voksenområdet kunne få tilført midler derfra. Trine forklarede, at de 115 mio. kr. ingen betydning for os har, hvis serviceløftet ikke løftes. Dvs. det kræver, at regeringen giver os nogen andre rammevilkår. Hvis vi bruger flere penge, så skal vi betale en straf til staten. Man fjerner muligvis løftet på anlæg.

Ift. Kofoedsminde, så kunne Trine orientere om at KL har nedsat en arbejdsgruppe, som skal kigge på udfordringerne.

FagMED Voksen drift udtaler:

Vejle Kommune vil gerne profilere sig på at være en Kommune med højt specialiserede tilbud inden for Voksenområdet, hvor borgerne udvikles og modtager støtte fra veluddannet personale med specialkompetencer.

Hvis Vejle kommune ønsker at fastholde denne profilering, er det nødvendig at tilføre området penge, og ikke som det er besluttet politisk, at der skal findes 2,3 mio. brutto.

I forhold til rum til velfærdsprioritering, og udfordringen med budget i balance på 9-11 mio mener medarbejdersiden, at pengene ikke skal tages fra driften, men forblive på voksenområdet.

Der er efterhånden så få midler til uddannelse, supervision og vikardækning, så ved fjernelse af yderligere midler vil kvaliteten af tilbuddene forringes.

Medarbejderne på Voksenområdet har en høj faglig stolthed og vil gerne bidrage med kvalitet og udvikling. Dette vil medarbejderne gerne bibeholde. Det kræver ressourcer at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere til et højt specialiseret område.

Medarbejdersiden
FAG MED Voksen, d. 19. maj 2020.

Bilag

Plancher til budget 2021 - høring Fagmed Voksen

Punkt 7: Generelle bemærkninger til budget 2021 på Voksenudvalgets område kl. 11:20-11:25

00.30.00-Ø00-17-19

Resume

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2021, formuleres der generelle bemærkninger til budgettet.

Det indstilles, at Voksenudvalget på mødet godkender de generelle bemærkninger.

Sagsfremstilling

Som en del af budget 2021 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2021.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2021 er vedlagt som bilag. De politiske mål tager afsæt i de politikker og strategier, som Voksenudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2021, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger-netværksrådet og FagMed Voksen.

Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 4. maj 2020, pkt. 38:

at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der sammen med det tekniske budget, herefter sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og netværksråd samt og FagMed Voksen, jf. budgetprocessen.

Voksenudvalget, 4. maj 2020, pkt. 38:

Drøftet og sendes i høring

Fraværende:

Thyge Havgaard Bjerring

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter sagen og afgiver høringssvar

Beslutning

Trine Kragelund gennemgik de generelle bemærkninger.

FagMED Voksen drift udtaler:

Bemærkningerne er blevet gennemgået for medarbejdersiden på FAGMED møde d. 19. 5.2021.

Medarbejdersiden tager bemærkningerne til efterretning.

Medarbejdersiden

FAGMED Voksen, d. 19. maj 2020.

Bilag

VU generelle bemærkninger

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

81.38.00-P35-24-17

Beslutning

Intet.

Punkt 9: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19