

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 19-05-2021

Mødedato Onsdag d. 19. maj 2021 kl. 08:00

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00.....	3
Godkendelse af referat fra mødet d. 18. marts 2021 - kl. 09:00-09:05.....	4
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - kl. 09:15-10:15.....	7
Drøftelse af deltagelse i projekt - Jordemoder på arbejdspladsen - kl. 10:15-10:45.....	10
Måltal for sygefravær - data og fravær - kl. 10:45-11:05.....	12
Teknisk budgetforslag 2022 på Voksenudvalgets område - kl. 11:05-11:25.....	14
Generelle bemærkninger til budget 2022.....	17
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	18
Kommende punkter.....	19

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

Dagsorden godkendt, dog med et ønske om en kort snak om AMR-gruppe under evt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet d. 18. marts 2021 - kl. 09:00-09:05

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Referatet kan ses på: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=a408ca97-7f9e-4d67-a61c-4c1b2f857fde>

Formanden indstiller, :
at referatet godkendes.

Beslutning

Referat godkendt.

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

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der orienteres om:

- TeamEffect
- Tildeling af midler ifm. resultatet af trivselsundersøgelsen
- Ny centerleder i CSR

Formanden indstiller,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

TeamEffect

Det går fint helt generelt. Der er en stor del af medarbejderne, som fortsat bruger TeamEffect (83%. – dvs. bedømmer over 8 dage pr. måned).

En lille gul del som ikke bruger den som meget, og det er på De 2 Gårde (Rønnevang 5, Aktivitet og Beskæftigelse, ledelsen), Sønderåen, Kirkevej og Rengøring.

Den røde del vokser desværre, og det er på De 2 Gårde (Rønnevang 1, Rønnevang 3, Fuglekærgård Hus A, Postens Vej 101, Postens Vej 4, Postens Vej FAM, Sukkertoppen (Centerboliger, Akut og Kollegieboliger), Tinghøj (Misbrug og Birkeboligerne, Elever stud. og køkken), Center Døgn (ledelsen), Bo-Vejle (GB 19A og 19B), og CSR afdeling 3 (værestederne).

Nogle af de røde har valide forklaringer. Eksempelvis giver det hos CSR afdeling 3 ikke mening at bruge TeamEffect, da ledelsen og medarbejderne arbejder tæt sammen hver dag.

Der skal laves en evaluering af TeamEffect på et tidspunkt ift. hvorfor det fungerer nogle steder og andre ikke.

Lone Marcher kommer med et bud på, hvorfor man ikke bruger det på De 2 Gårde. Der er mange systemer, medarbejderne skal bruge, samtidigt med at der er gang i så mange andre ting.

På FAM er man ikke begyndt at bruge TeamEffect, da der ved opstartstidspunktet kun var 5 ansatte. Nu er de 6 og afventer en tilbagemelding fra centerlederen ift. opstart. Lone E tager den med CL.

Birthe tager en drøftelse med Peter Larsen ang. Evaluering af TeamEffect.

Tildeling af midler

Der var i alt 7 ansøgninger fra Voksen, og alle fik mere eller mindre det, de søgte om, bortset fra Skansebakken, Spurvetoften og Akutteamet.

Afdeling og prioritering

	Ansøgt beløb	Bevilget
1. Center Døgn, Tinghøj, afd. 1D, 1M, Kirkevej og Rus Døgn	75.000 kr.	75.000 kr.
2. Center for Social Rehabilitering, afd. 2, team D	40.000 kr.	40.000 kr.
3. Center Døgn, Akutteamet	48.670 kr.	25.000 kr.
4. Skansebakken	100.000 kr.	50.000 kr.
5. Sukkertoppen 2B	30.000 kr.	30.000 kr.
6. De 2 Gårde	45.000 kr.	45.000 kr.
7. Spurvetoften, Bo-gruppe 1 og 2	40.000 kr.	30.000 kr.

Ny centerleder i CSR

Pr. 1.6. starter Lotte Freudendahl Kjeldsen som centerleder i CSR. Hun har 19 års erfaring som leder og kommer fra Aarhus Kommune, hvor hun har været ansat som myndighedssouschef i Rådgivning & Visitation under Voksne, Job og Handicap.

Punkt 4: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - kl. 09:15-10:15

81.38.04-A00-1-21

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR & Løn har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

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

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

Kommunaldirektøren indstiller, 26. februar 2021, pkt. 11:
at Arbejdsmiljøberetning 2020 drøftes.
at HovedMED drøfter og godkender fokusområder i 2021:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Beslutning fra HovedMED, 26. februar 2021, pkt. 11:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2020 og baggrunden for forslag til fokusområder i 2021. Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte fokusområder sendes videre til FagMED, som drøfter og sender videre inden for eget fagområde til lokalMED/MEDpersonalemøder.

Arbejdsmiljøberetningen og forslag til indsatsområder blev drøftet, ligesom antallet af arbejdsulykker havde en særlig fokus i drøftelsen. Faktum er, at vi langt fra er i mål med brugen af SafetyNet, men at vi er godt på vej, ligesom validiteten af data er en diskussion der har været i mange år.

Thrine Nørgaard orienterede om, at der er sendt en plakat om Bæredygtige arbejdsfællesskaber, handleplan og en "opskrift" til at bruge plakaten i opfølgningen på Trivselsmålingen til alle ledere. Sammen med plakaten er pixiudgaven af MEDaftalen "Samarbejde med vilje" ligeledes sendt ud til alle ledere med en opfordring til at lægge den frem et synligt sted, så alle har mulighed for at se den.

Jens' slides er vedhæftet referatet.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Deltager i behandlingen

HR-chef Thrine Nørgaard.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen Drift tager orienteringen til efterretning.

at FagMED Voksen drøfter arbejdsmiljøberetningen og de godkendte fokusområder.

Beslutning

Thrine præsenterer sit oplæg. (bilag)

Antal af ulykker (trukket udelukkende i SafetyNet) – steget i 2020 både med og uden fravær – udtryk for en ændret registreringspraksis, en anden adfærd på borgerdelen (mere udadreagerende).

Alvorlige ulykker er også steget i 2020 – bekymrende udvikling at vi får flere af disse ulykker (fravær over 3 uger). Stress er ikke inkluderet.

Typer af ulykker – fald og snublen, slag og spark, ergonomi, og andet (dækker over det psykisk sociale arbejdsmiljø).

Trivselsmåling

Vold og trusler fald i 2021. – kan evt. skyldes mere struktur ifm corona. Mindre frustrationer, mere tid til borgere.

Mobning – en del er stoppet men det foregår stadigvæk – HR har særlig fokus på mobning. Der er nedsat en task force, som skal arbejde med at komme mobning til livs, og tilbyder i den forbindelse sparring.

Uønsket seksuel opmærksomhed – HR har modtaget kritik for, at det kun er 12 mdr. bagud, men HR ønsker at behandle det som vold og trusler og mobning. Det er primært borgere, der udsætter medarbejderne for det.

Sygefravær – faldet fra 18 til 21 – rigtig positivt.

På kommuneplan ligger Velfærdsforvaltningen højest ift. sygefravær. Det er ikke så mærkeligt, da de fleste har været på arbejde under hele corona perioden.

Det bæredygtige arbejdsfællesskab.

HovedMED's vision er, at sætte et positivt aftryk, hvor man styrker udviklingen og forebygger fysisk og psykisk nedslidning i hele organisationen, og at man med fælles forståelse af fagligheden skaber endnu mere værdi for livet og borgerne i Vejle Kommune.

I FagMED Voksen er der bred enighed i, at de bæredygtige arbejdsfællesskaber skal fremmes ved at bruge viden, og ikke synsninger. Det har betydning for den måde, vi løser opgaven på ude ved borgere. Det handler ikke om, hvad man hver især synes, men hvad borgere har brug for. Nogle gange ved vi ikke selv, hvad vi mangler af viden. Derfor er det vigtigt at lytte til de forskellige fagligheder, så vi i fællesskab kan løse opgaven bedst muligt.

Ift. stigning i arbejdsulykkerne er det vigtigt, at forholde sig til egne data og drage læring ud af dem. Det er en god idé at man i fællesskab med andre arbejdsgrupper arbejder med hinanden på tværs og inspirerer hinanden.

Heidi bliver nysgerrig på årsager til henvisning til psykologisk rådgivning og krisehjælp ift. voldsomme hændelser, og hvorfor der kun er tal fra 2021, og ikke fra 2018.

Thrine fortæller, at årsagen eksempelvis kan være en udadreagerende borger på bosted eller jobcenter eller barn i skole. Det er primært i relation til borgere, hvor medarbejder har gavn af at få psykologhjælp.

Ift. at der kun er tal fra 2021, så skyldes det at VK i 2018 skiftede leverandør, som lavede tallene på en anden måde. Man kan dog se, at tallene er stigende.

Da man skiftede leverandør, var det vigtigt at man fik uddannede psykologer til det. Erfaringerne med psykoterapeuter var ikke gode. Det er vigtigt, at psykologen kan håndtere opgaven hver gang, både ved debriefing, men også ved opfølgning efter et stykke tid.

Psykologerne kan også bruges, hvis en borger har oplevet noget voldsomt (ex. været vidne til et overfald på bostedet).

Særlige læringspunkter ift. covid19

De fleste har haft en oplevelse af, at der har været god og hjælpsom informationsflow centraltfra. Dog har der ofte været episoder, hvor der kom forskellige udmeldinger, og medarbejderne fx ikke vidste, om de måtte møde op eller skulle blive hjemme, hvis de havde været nærkontakt.

Læringspunkt – vi skal være mere skarpe ift. at imødekomme de her situationer, hvor man ikke ved hvad man skal.

Thrine fortæller, at udfordringen har været, at reglerne har ændret sig dagligt gennem hele forløbet, især ift. at være nærkontakt. Det er netop derfor, at man har oprettet en hotline. Det har også været HR's læringspunkt, som blev overbragt til KL (Er det nice to know eller need to know?).

Retningslinjerne på seniorområdet er relativt godt defineret. Det ser helt anderledes ud på Voksenområdet, og det er dybt frustrerende.

Peter B. fortæller, at man i Rusmiddelcentret har haft stor gavn af HR's coaches, som blev brugt ifm. med medarbejdere, som havde det svært ved at arbejde hjemme. Medarbejderne havde stor gavn af coachingen, og Peter oplevede en markant forskel hos dem. Stor ros til HR.

Tak til Thrine.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2020

Slides Arbejdsmiljøberetning 2020 - HovedMED 26.2.

Punkt 5: Drøftelse af deltagelse i projekt - Jordemoder på arbejdspladsen - kl. 10:15-10:45

81.00.00-P20-2-20

Resume

Graviditetsbetinget fravær er forbundet med omkostninger for arbejdspladsen.

Studier har vist, at gravides fravær især hænger sammen med aften/nat-arbejde, stående og gående arbejde, tunge løft, højt arbejdstempo, psyko-sociale forhold på arbejdspladsen og graviditetsgener.

Undersøgelser fra Norge indikerer, at besøg af en jordemoder på den gravides arbejdsplads, som giver konkret arbejdsmiljørådgivning til den enkelte gravide og ledelsen, kan nedsætte graviditetsbetinget fravær.

Region Syddanmark og Arbejds- og Miljømedicinsk klinik i Odense har fået tildelt projektmidler fra Sundhedsstyrelsen til at igangsætte forsøgsordninger med etablering af jordemoder på arbejdspladsen.

Til deltagelse i projektet er udvalgt Familie- og handicapafdelingen og Handicap-området på baggrund af relevant data for projektet - blandt andet antallet af gravide de seneste 5 år og antallet af graviditetsbetingede fraværstimer.

Sagsfremstilling

Gravide kvinder i Vejle Kommune har gennemsnitligt ca. 3 gange så meget sygefravær (graviditetsbetinget), som ikke-gravide kvinder.

Tallene fordeler sig som udgangspunkt således (opgjort i dagsværk):

Vejle Kommune	2018	2019	2020
Gravid	41,22	40,36	30,25
ikke-gravid	14,85	15,06	9,20

I dag henviser praktiserende læger gravide til de arbejdsmedicinske afdelinger i Region Syddanmark, hvis der ved første graviditetsundersøgelse findes mistanke om påvirkninger i den gravides arbejde, som kan indebære en risiko for graviditeten.

Det er dog kun en meget lille del af de gravide, der sygemeldes, som har været undersøgt på de arbejdsmedicinske klinikker.

I langt de fleste tilfælde sker sygemeldingerne udelukkende efter kontakt med praktiserende læge og evt. egen jordemoder og obstetrisk afdeling.

De mest almindelige årsager er fysiske gener såsom svimmelhed, træthed og kvalme samt senere i graviditeten bækken- og ligamentsmerter. Desuden kan bekymring over graviditetsgener, såsom plukkeveer og tyngdefornemmelse, også medføre en sygemelding.

Visionen med forsøgsordningen er, at besøg af jordemødre på arbejdspladsen kan forebygge nogle af disse sygemeldinger og på sigt blive en integreret del af den almene svangreomsorg.

Formålet med forsøgsordningen er at afprøve og evaluere en udvidelse af svangreomsorgen til at omfatte den gravides arbejdsmiljø, for derved at forbedre den gravides arbejdsbetingelser, reducere graviditetsbetinget sygefravær og øge muligheden for, at hun kan forblive i arbejde længst muligt under graviditeten.

Region Syddanmark ønsker at afprøve en regional model med samarbejde mellem arbejdspladser, arbejdsmedicinske klinikker og jordemodercentre fordelt over hele regionen.

Deltagelse i projektet vil indebære:

- At den gravide modtager tilbud om besøg af jordemoder på arbejdspladsen samt opfølgende konsultationer. Der måles på antal kontaktede gravide og antal konsultationer, henvendelser til obstetrisk afdeling samt type af aflastninger.
- At den enkelte virksomhedsledelse og arbejdsmiljøorganisation for hver gravid medarbejder udarbejder en arbejdspladsvurdering (APV), som tilgodeser en tilpasning af arbejdet, en opgave vi i forvejen skal løse
- At der gennem udarbejdelse af en gravidpolitik på den enkelte virksomhed opnås en fælles kulturel forståelse for, hvilke hensyn, der skal tages til en gravid medarbejder.

- At fremme det tværfaglige samarbejde omkring gravides arbejdsmiljø mellem almen praksis, jordemodercentre og de arbejdsmedicinske afdelinger i regionen.

En deltagelse i projektet vil indebære 2-3 kontakter på arbejdspladsen mellem den gravide medarbejder og en jordemoder. Gevinsten ved en deltagelse i projektet vil være opnået allerede ved 1 dags mindre graviditetsbetinget fravær.

Til deltagelse i projektet er udvalgt Familie- og handicapafdelingen og Handicap-området på baggrund af relevant data for projektet - blandt andet antallet af gravide de seneste 5 år og antallet af graviditetsbetingede fraværstimer.

Der er under HovedMED nedsættes en arbejdsgruppe, som skal være med til at udarbejde en gravidpolitik for Vejle Kommune, og der ønskes ligeledes en repræsentant for FagMED til denne gruppe.

For yderligere information om projektet henvises til vedhæftet informationsmateriale.

Økonomi

Projektet er finansieret af puljemidler fra Sundhedsstyrelsen, men den gravide medarbejder skal gå ud af driften for deltagelse af samtale med jordemoder.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen Drift drøfter Handicaps deltagelse i projektet.

at FagMED Voksen Drift udvælger en repræsentant til arbejdsgruppen under HovedMED, som udarbejder en gravidpolitik.

Beslutning

Britt præsenterer sit oplæg. (bilag)

Jordemoder på arbejdspladsen er en forsøgsordning, som løber fra d. 1. maj 21 til d.30. juni 22. Det er et tilbud til gravide, som kan få besøg af en jordemoder på arbejdspladsen.

Der er valgt områder ud i Vejle Kommune, som skal være med i ordningen, herunder Handicap. Dog er der mulighed for at være med, uanset hvor i VK man er ansat.

Der skal laves en gravid politik under HovedMED, og HovedMED ønsker at FagMED Voksen udpeger en repræsentant, som skal være en del af arbejdsgruppen.

Ønsket er, at politikken bliver en naturlig del af arbejdspladsen og at den lever videre, når forsøgsordningen er afsluttet.

I FagMED Voksen er der begejstring for forsøgsordningen. Det giver god mening at sætte fokus på gravide og deres velvære, og samtidigt mindske sygefraværet.

Anne-Dorthe bliver udpeget som repræsentant for FagMED Voksen.

Bilag

JMA_A5_Virksomheder_Fælles.pdf

JMA_A5_Gravide_Fælles.pdf

Punkt 6: Måltal for sygefravær - data og fravær - kl. 10:45-11:05

81.39.15-G20-4-20

Resume

Vi arbejder løbende med at nedbringe sygefraværet, da det kan give mere stabilitet og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven.

Vi arbejder med måltal for sygefravær og arbejder i den forbindelse med data for fravær - hvad kan data vise os og hvad får vi ud af data.

Sagsfremstilling

Hvorfor skal sygefraværet nedbringes?

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. I december 2018 vedtog HovedMED reviderede retningslinjer for håndtering af sygefravær – Fokus for vores retningslinjer er fastholdelse, tillid og anerkendelse.

HovedMED vedtog den 19. september 2019, at vi fra 1. januar 2020 skal arbejde med måltal for sygefravær. Der skal arbejdes med differentierede måltal, hvor der fastlægges et måltal for FagMED, og at de forskellige FagMED selv skal beslutte, om tallet skal nedbrydes yderligere.

Det er besluttet at arbejde med differentierede måltal, da man herved har mulighed for at imødekomme det faktum, at forskellige arbejdspladser med forskelligartede arbejdsopgaver har forskelligt fravær.

Ved en nedbringelse af sygefraværet frigøres ressourcer, som giver mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven. En nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere, og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

Vi arbejder allerede med at forebygge sygefravær, skabe bedre sundhed og mindske nedslidningen for vores medarbejdere. Vi håndterer sygefravær systematisk – det gøres ved retningslinjer, som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med Jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde og nedbringe sygdomsperioden.

Hvorfor arbejde med måltal?

Ved at arbejde med måltal for sygefravær vil vi sikre gennem visuelt værktøj, at sygefraværet på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige ledelsesmæssige opmærksomhed, så det kan sikres, at der bliver taget hånd om den sygemeldte medarbejder, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats i kollegaens fravær.

Sygdom er en privat sag, men fravær er en fælles sag.

Hvorfor arbejde med data?

Når du skal reducere sygefraværet, er data ikke til at komme udenom. At koble sygefravær med dataforståelse er en disciplin for sig, og den, der mestrer det, har mange flere muligheder for at skabe resultatskabende indsatser. Det er IKKE kun et spørgsmål om mandagsfravær eller andre mønstre, som de fleste kan få øje på

Hvad kan data vise os?

Data kan bruges til at skabe forståelse af dine medarbejders fravær, og hvordan du som leder kan skabe en bedre trivsel.

En fraværsanalyse kan fx vise:

- Mønstre - både på organisations- og individniveau
- Årsvariation
- Sygdom i perioden, hvor der naturligt ofte vil være et dyk (april til september)

På mødet gennemgås den individuelle håndtering af sygefravær og eksempler på, hvad data kan vise os.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen Drift drøfter arbejdet med måltal og data for sygefravær.

Beslutning

Britt præsenterer sit oplæg (bilag)

Hun orienterer om, at måltal for sygefravær lige pt. er sat på standby, men bliver genoptaget efter sommerferien.

Britt har lavet oplæg for centerledere og sammen med Birgit Fabricius deltaget i driftsmøder for at kigge på, hvad det handler om på fraværskategorierne og hvad der fylder ift. faggrupper, aldersgrupper, korte/lange fravær, m.v. Alle afdelinger har egne måltal og afdelingslederne modtager en måltalsrapport hver måned.

Man drøfter, at det kunne være interessant, at definere hvad sygefravær er. Det kan være arbejdsrelateret, influenza, men også noget der kan ramme os psykisk, som gør at vi ikke kan møde op på arbejde. Det er meget individuelt. I coronaperioden har man eksempelvis også åbnet op for, at man kan være ekstra effektiv derhjemme – at man arbejder selvom man er syg, så arbejdstiden kan være lidt flydende. Der er måske en forventning om, at man læser lederens mails efter arbejdstiden. Derfor er det vigtigt, at forventningsafstemme når man begynder at møde op igen.

Britt forstår godt dilemmaet, men definitionen på, hvornår man er syg, findes ikke. Der findes et sygefraværsspil med forskellige dilemmaer, som kan tages op, og som giver god mulighed for at tage drøftelsen. Det er vigtigt at drøftelsen finder sted i et trygt rum.

Britt anbefaler, at man er undersøgende på sit eget fravær centervis, og at man beder sin centerleder om at se rapporten. Det plejer at være en øjenåbner.

Tak til Britt.

Punkt 7: Teknisk budgetforslag 2022 på Voksenudvalgets område - kl. 11:05-11:25

27.00.00-S00-1-21

Resume

Jf. tids- og procesplan for budget 2022, skal Voksenudvalget senest den 10. juni 2021, godkende et teknisk budget i balance.

Voksenudvalget skal i denne sag drøfte budget 2022 og sende det tekniske budgetforslag 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 ramme.

Rammerne er udmeldt i 2021 pris- og lønniveau og vil blive fremskrevet til 2022 niveau, når KL udmelder nye pris- og lønskøn.

Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Voksenudvalgets ramme, hvilket er blevet forelagt Voksenudvalget på mødet den 26 april.

Selv om der gennem de sidste par år er arbejdet målrettet med at bremse væksten i udgifterne på Myndighedsområdet, så er der på nuværende tidspunkt en forventning om en udgiftsstigning på ca. 7 mio. kr. i 2022. Forventningen til udgiftsstigningen skyldes primært en stigning i opdriften fra børneområdet, at der nu ses unge med psykiske udfordringer, der forudsætter en rimelig omfattende støtte, og at der kommer flere borgere med mere komplekse udfordringer.

På bostøtteområdet efter § 82b og § 85 tilsiger kvalitetsstandarderne, at der pr. moderat pakke skal leveres 1,5 times direkte tid til borgeren. Med de seneste års reduktion af budgetterne, som følge af effektiviseringer, sammenholdt med, at borgerne også her har flere komplekse udfordringer, der forudsætter større grad af koordinering, så kan der i 2022 ikke leves op til kvalitetsstandarderne inden for den eksisterende budgetramme. Hvis bostøtteområdet fortsat skal kunne levere jf. kvalitetsstandarderne, er der en budgetudfordring på ca. 2 mio. kr. i 2022. For at skabe budget i balance inden for den eksisterende budgetramme, vil det være nødvendigt at sænke den direkte borgertid til 1,3 time pr. moderat pakke.

Papirfabrikken er et uvisiteret aktivitets- og samværstilbud efter § 104. I flere år har Cafe Pap, der ligger placeret i lokalefællesskab med Papirfabrikken, været drevet som en del af det visiterede beskæftigelsestilbud efter § 103. Situationen og målgruppen for det visiterede beskæftigelsestilbud har ændret sig. Det betyder, at borgere der tidligere drev Cafe Pap, støttet af personale, nu får tilbudt jobs andre steder som eksempelvis i Bilka.

Tidligere har der været en synergi i anvendelse af personaleresourcer mellem personalet på aktivitets- og samværstilbuddet og personalet på beskæftigelsestilbuddet. Denne synergi er ikke længere til stede. Det betyder, at budgetrammen til aktivitets- og samværstilbuddet udfordres med 550.000 kr. hvis der fortsat er et ønske om, at Cafe Pap skal være en naturlig del af Papirfabrikken med de nuværende åbningstider.

Peer indsatsen i Vejle har været et fyrtårn inden for velfærdsudvikling. Her støtter borgere hinanden i at tackle livets udfordringer, med en marginal offentlig indsats. Peer indsatsen i Vejle Kommune har hidtil været finansieret af eksterne puljemidler. Puljemidlerne bortfalder nu, og der er ikke udsigt til, at der er meldt nye puljer ud, der kan søges. Der er således en budgetudfordring på 1,3 mio. kr. hvis Peer indsatsen fortsat skal være en del af Vejle Kommunes strategi om at være førende inden for Velfærdsløsninger.

Center Døgn, der er Vejle Kommunes samlede døgntilbud på psykiatriområdet, oplever en stigning i borgernes udfordringer. Ofte er borgerne udfordret af flere diagnoser eller problemstillinger, og har behov for intensiv og kontinuerlig indsats. En indsats, der samtidig udfordres af utidssvarende boliger, der ikke understøtter arbejdet med recovery. Det, sammenholdt med de seneste års effektiviseringskrav, udfordrer budgetrammen. Dertil kommer en helt konkret udfordring, der er kommet i 2021 som en følge af overenskomstfornyelsen i 2015. Her blev det aftalt, at Social- og Sundhedsassistenter og -plejere, der var ansat i botilbud efter § 107 og § 108 fik et årligt tillæg på 12.000 kr. Botilbud efter § 105 (Sønderåen og Sukkertoppen) var ikke medtaget på daværende tidspunkt. Der er nu indgået aftale, der betyder at tilbud efter § 105 også er omfattet. Det udfordrer ekstraordinært Center Døgn med ca. 0,6 mio. kr.

Rum til velfærdsprioritering

Et bredt flertal valgte i forbindelse med budgetforlig 2021 at fortsætte den nationale linje med årlig effektiviseringer på samtlige fagudvalg med henblik på at skabe råderum til prioriteringen af velfærden i Vejle Kommune.

Det er således en forudsætning for det økonomiske råderum, der fremgår af budgetstrategien. Voksenudvalget skal i det tekniske budgetforslag håndtere udmøntningen af effektiviseringen, der i 2022 reducerer udvalgets ramme med netto 0,96 mio. kr. Da udvalget har et stort indtægtsbudget på ca. 280 mio. kr. som følge af, at Vejle sælger ca. 50 % af pladserne på det specialiserede område til andre kommuner, så vil udmøntningen i driften opleves dobbelt så stor. Det er forvaltningens vurdering, at effektiviseringerne ikke længere kan ske, uden at det vil få betydning for serviceniveauet.

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 26. april at medtage anlægsforslag vedr. tidssvarende boliger på Rønnevang og etablering af et permanent uderum.

I forbindelse med budget 2021 blev der iværksat et analysearbejde i forhold til det fremtidige boligbehov. En analyse der forelægges Voksenudvalget i juni 2021, og som skal danne grundlag for en vurdering af evt. anlægsbehov i forbindelse med budget 2023.

Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Voksenudvalgets driftsramme i 2022 er:

Ubalance på Myndighed	7 mio. kr.
Opretholdelse af kvalitetsstandard på § 82b og § 85	2 mio. kr.
Opretholdelse af serviceniveauet på Papirfabrikken	0,55 mio. kr.
Fortsættelse af Peer indsatsen	1,3 mio. kr.
Tinghøj - overenskomstmæssig bofællesskabstillæg	0,57 mio. kr.
I alt estimerede udfordringer på Voksenudvalgets ramme i 2022	11,42

Sagens videre forløb

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

Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger sagen

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 17. maj 2021, pkt. 43:

at udvalget drøfter det samlede tekniske budgetforslag til budget 2022, der sendes i høring i Handicapråd, Udsatteråd, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen. jf. budgetprocessen.

Beslutning fra Voksenudvalget, 17. maj 2021, pkt. 43:

Formanden indstiller,

At FagMED Voksen drøfter budget 2022 og afgiver høringssvar

Beslutning

Susan præsenterer sit oplæg (bilag)

FagMED Voksen skal kun forholde sig til Spor 1 i udtalelsen. Spor 2 er blot til orientering.

Udtalelse:

I indledningen til budgettet fremhæves igen, at der fortsat er økonomiske udfordringer på Voksenområdet. Set ud fra et personalemæssigt synspunkt, så skyldes dette andre faktorer end den normale drift, og må have baggrund i enten demografi, eller at budgettet ikke er retvisende for de opgaver, der skal løses på det specialiserede område.

Som personale har vi en konkret oplevelse af, at der gennem de senere år er sket væsentlige reduktioner i de ressourcer, området skal løse endog mere komplicerede opgaver under.

Derfor har vi som medarbejdere oplevelsen af, at vi atter skal gentage de seneste års udtalelser til budgettet uden igen at finde gehør fra politisk side.

Dette sker på trods af flere vedtagne politikker på området senest strategi for specialiserede døgntilbud frem mod 2025. Vi kan som medarbejdere ikke se sammenhængene mellem strategi og vedvarende krav om besparelser på området.

<https://www.vejle.dk/om-kommunen/fakta-om-os/planer-politikker-og-strategier/velfaerd/strategi-for-specialiserede-dogntilbud-frem-mod-2025/>

Til gengæld oplever vi krav om reducerede budgetter, som for os at se kun rækker til at løse kerneopgaven, og yderligere besparelser vil medføre kvalitetsnedgang på selve kerneydelsen, hvilket står i skærende kontrast til:

Målet er, at borgerne...

- får et højt kvalificeret døgntilbud – og så vidt muligt i nærområdet.
- får et døgntilbud, som giver mulighed for øget selvstændighed eller recovery.
- får et døgntilbud, som åbner for flere relationer og netværk.
- oplever, at overgangen fra ung til voksen er god og tryk.

Ovenstående målsætning kan set ud fra et personalemæssigt synspunkt arbejdes mod, ved at der investeres og prioriteres i eftervidereuddannelse og faglig opkvalificering herunder supervision.

Flere steder oplever vi samtidig at det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø forværres i en sådan grad at medarbejderne på arbejdspladserne oplever, at der ikke er sammenhænge mellem tid og opgaveløsning. Dette vil vi som medarbejdere påpege, stiller os under et væsentligt pres, for at kunne fastholde og rekruttere gode kollegaer.

Yderligere tilpasninger og besparelser på området vil kun udfordre denne tendens, og bidrage et yderligere fald på arbejdspladserne som også fremgår af personaleredegørelsen. Her ser man i årsrapporten 2020 er omsætning på pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter 32 %, og for pæd. vejledere og pæd. pers. på døgninstitutioner 17,7 %.

Med yderligere besparelser samt budgettilpasninger på 11,42 mil. kr. ser vi det ikke som en mulighed at opretholde Vejle kommunes position som førende inden for Voksen, Handicap, Social og Psykiatri.

Samtidig vil vi som medarbejdere opfordre til at området friholdes fra ”Rum til Velfærdsprioriteringer” da det i den nuværende drift har den konsekvens at Vejle Kommune som udbyder af pladser på området rammes dobbelt da en besparelse kun kan findes via taksnedsettelse og derfor også betyder faldende indtægt.

På vegne af medarbejdersiden Fag-MED Voksen.

Anne-Dorthe J. Tuemose.

Næstformand

Punkt 8: Generelle bemærkninger til budget 2022

27.00.00-S00-1-21

Resume

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2022, udarbejdes der generelle mærkninger til budgettet.

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

Sagsfremstilling

Som en del af budget 2022 skal udvalget godkende generelle mærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2022.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2022 er vedlagt som bilag 1. De politiske mål tager afsat i de politikker og strategier, som Voksenudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2022, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger-netværksrådet og FagMed Voksen.

Voksenudvalget får på mødet den 7. juni forelagt de generelle bemærkninger igen, hvor høringssvarene fra Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger-netværksrådet og FagMed Voksen er vedlagt.

Sagens videre forløb

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2022.

Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 17. maj 2021, pkt. 42:
at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der sammen med det tekniske budget, herefter sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og netværksråd samt FagMed Voksen, jf. budgetprocessen.

Beslutning fra Voksenudvalget, 17. maj 2021, pkt. 42:
Drøftet. De generelle bemærkninger sendes i høring i Handicapråd, Udsatterrådet, Borger- og netværksråd samt FagMed Voksen.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen afgiver høringssvar til de generelle bemærkninger.

Beslutning

Udtalelse:

Generelle bemærkninger er læst med henvisning til den anden udtalelse vedrørende Teknisk budget og Rum til Velfærdsprioritering 2022.

Selve mål og visionerne på området ser vi som relevante, men vi mangler særlig fokus på den øgede kompleksitet og demografien.

På vegne af medarbejdersiden Fag-MED Voksen.

Anne-Dorthe J. Tuemose.

Næstformand

Bilag

Bilag 1 - Generelle bemærkninger

Punkt 9: Eventuelt - kl. 11:25-11:30

81.38.00-P35-24-17

Sagsfremstilling

Opfølgning på de sidste pladser i FagMED

Der blev på mødet d. 18. marts aftalt, at TR'erne kontakter egne foreninger, og finder ud af, om de ved noget.

Beslutning

Anne-Dorthe kan orientere om, at der er gang i en forhandling med AC ift. TR, Ergo og fys. (2 i handicap under PL og 1 i psykiatri under BV).

Bente orienterer om, at hun ikke stiller op til TR igen, og at der bliver udpeget en anden. Hun siger tak for samarbejdet.

AMR gruppe

Både Lone og Jeanette ønsker at være en del af AMR-gruppen.

AMR-gruppen har tidligere arbejdet med at gennemgå ergonomi, og kigge på, hvad det er for nogle tendenser vi ser, anbefalinger, og erfaringsudvekslinger. Resultaterne blev fremlagt på FagMED.

Punkt 10: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

- Drøftelse af dialogmødet med VU