

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 08-03-2021**

**Mødedato** Mandag d. 08. marts 2021 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller.....	6
Bordet rundt.....	7
Opfølgning fra arbejdsgruppe.....	9
Årshjul 2021.....	10
Budgetstrategi 2022.....	11
Resultat af trivselsmåling for Familie, Forebyggelse og B&U Staben.....	13
Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik.....	15
Eventuelt.....	16

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-6-21

## Resume

Kristian Mygind er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten for 2021. Denne er vedlagt dette punkt til orientering.

Velkommen til AMR, Marianne Kusk fra B&U Staben og Niels Aastrup fra Fårupgård.

Velkommen til Betina Lykkegaard Almind, TR fra Familie- og Handicapafdelingen.

Tina Joy Bruus Lindegaard er stoppet hos TCBU og Rosa Lis er stoppet hos Sundhedsplejen, disse 2 skal der findes en afløser for.

## Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

## Beslutning

Mange nye medlemmer i dag. Kristian byder velkommen til de nye.

Velkommen til Betina Lykkegaard Almind, TR fra Familie- og Handicapafdelingen.

Velkommen til AMR, Marianne Kusk fra B&U Staben og Niels Aastrup fra Fårupgård.

Tina Joy Bruus Lindegaard er stoppet hos TCBU og Tina Thorndahl gør opmærksom på, at Kathrine Søgaard hos TCBU overtager pladsen. Jannie sørger for at Kathrine indkaldes.

Rosa Lis er stoppet hos Sundhedsplejen og hendes plads er overtaget af Trine Hellerup Ellehave Schütt fra Sundhedsplejen. Velkommen til Trine, som er med på mødet i dag for første gang.

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen

Marianne Møller

Ulla Dupont

Lars Jarle Mikkelsen

Kristian Mygind

Tina Thorndahl

Prapagarann Rajaratnam (Bob)

Birgit Nørgaard Bech

Niels Aastrup

Marianne Kusk

Betina Lykkegaard Almind

Trine Schütt

## Bilag

FagMED ordstyrer 2021

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 11. december 2020

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

at referat fra sidste møde godkendes

### **Beslutning**

Referat sendes med ud som bilag til dette punkt fremover.

Referat godkendt.

## **Punkt 3: Nyt fra formanden v. Anette Ravn Olsen**

81.38.00-P35-6-21

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

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Personligt glæder Anette sig til, at alle er tilbage igen. Der er brug for en god proces, når alle vender tilbage. Corona fylder fortsat meget. Opmærksomheden har på det sidste i stor udstrækning handlet om test og vaccine. Testkapacitet på døgninstitutioner har der været fokus på. Hele opgaven med at få meldt ind ift. vaccine fylder meget og er en udfordring. Sundhedsplejen og døgninstitutioner er i gang med at blive indkaldt til vaccine.

Kikker ind i medarbejdere hos Bifrost og hjemmepassere hos Bifrost, de skal være næste på listen over medarbejdere der skal vaccineres.

Sundhedschefen og Anette har tæt kontakt. Ser frem til at alle har fået vaccine når vi rammer juni/juli.

Corona status ift. smittetilfældet i F&F. Ser rigtig flot ud, særligt på BUCVF, Bifrost og FG hvor vi vil blive særligt udfordret hvis og når der kommer smitte.

Der har været smitte på BUCVF og FG, men de udfordringer tages der hånd om og smitten er bragt hurtigt ned igen. Udfordringen er at vi ikke kan sende nogen hjem, så det kræver noget af både børn og personale.

Stor ros det flotte antal af medarbejdere der har svaret på trivselsmålingen. Stort set alle medarbejdere har svaret. Rigtig flot svar procent, der giver et godt validt svar.

Gennemgang af trivselsmåling for hele Familie & Forebyggelse i dag på FagMED og Anette har tæt dialog med alle ledere om hvordan der arbejdes videre med den ude i de enkelte afdelinger.

Den massive mediedækning vedr. Bifrost fylder rigtig meget. Både i personaleafdelingen, hos Anette og ude på Bifrost arbejdes der meget med det. Hvordan løser og håndterer vi det.

Vedr. økonomi, her vil Kristian sige noget senere på mødet ang. budget 2022. Kristians medarbejdere i B&U Staben arbejder meget med færdiggørelse af 2020, Anette er spændt på at se, hvordan resultatet af 2020 ser ud.

## **Punkt 4: Nyt fra næstformanden v. Marianne Møller**

81.38.00-P35-6-21

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Ikke noget nyt.

## Punkt 5: Bordet rundt

81.38.00-P35-6-21

### Resume

Under bordet rundt kommer alle med status fra egen afdeling/LokalMED, samt kort corona status. Er der noget der giver anledning til særlige udfordringer hos jer?

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Betina Lykkegaard – Familie- og Handicapafdelingen:

TR i F&H, med på 2. møde i FagMED. Corona fylder rigtig meget, svært at fornemme hvor folk er henne, men det man høre er, at man efterhånden bliver corona-træt og mister motivationen når det har stået på så længe. Mange glæder sig til at komme tilbage igen. Lige modtaget trivselsmålingen for afdelingen og den ser rigtig positiv ud. Overordnet en grøn trivselsmåling.

Birgit Nørgaard Bech: Glad for en grøn trivselsmåling. Der er stadig emner der skal arbejdes med. Stort fokus på sygefraværet. Relativt højt sygefravær. Det arbejdes der meget ind i og med.

Selvfølger fylder corona situationen meget, men Birgit er meget positivt overrasket over, at opgaverne stadig løses så godt og at man har formået at holde fast i de gode tiltag, bla. arbejdet med helhedsorienteret sagsbehandling.

Første LokalMED i 2021 i denne uge, hvor trivselsmålingen skal drøftes.

Marianne Kusk – B&U Staben:

Ansatt i Personaleafdelingen under B&U Staben, er ny i FagMED.

Det der fylder ift. personaleafdelingen er corona situationen. Især de særligt udsatte medarbejdere er der fokus på ift. fastholdelse.

Sagen i medierne omkring Bifrost har Marianne har været inde over. Resultat af trivselsmålingen som netop er kommet, skal der arbejdes med. Arbejder også med særligt sygefraværprojekt, STAR projektet. Midler der er søgt til B&U på tværs. Fårupgård. Bifrost og udvalgte daginstitutioner og skoler er med i projektet.

Marianne Møller: Sidder med økonomi i F&F.

Medarbejderne i Staben der sidder med bla. økonomi kan bedre sidde hjemme og arbejde, fremfor personalekonsulenterne der har mere brug for at møde ind og afholde fysiske møder. Skal i gang med at kikke på trivselsmålingen, den ser heldigvis fin og grøn ud. Men nogle kommentarer går på, hvordan de kommer tilbage igen og får genopbygget det gode kollega forhold der var der før. Man er måske kommet langt fra hinanden, der skal arbejdes på at det bliver en god tilbagevenden for alle.

Kristian, B&U Staben. Stabschef i B&U Staben.

Mange tværgående opgaver i B&U. Meget privilegeret af at, der er mange erfarne medarbejdere i Staben. Det er en selvkørende afdeling. Det er en stor fordel, når alle er hjemsendt.

Overordnet god trivselsmåling, opmærksomhed omkring koordination af opgaver under hjemsendelse og fokus på hvordan man vender tilbage efter en lang hjemsendelse.

Niels, Fårupgård:

Arbejder meget på at holde Corona ude af huset. Det fylder meget og er det største fokusområde på Fårupgård lige nu.

Bob, Børne og Unge Center Vejle Fjord (BUCVF):

Der har været fokus på fortsat at køre videre med skolen og afdelingerne på trods af Corona. Trivselsmålingen bærer præg af, at der ikke har været en leder på den interne skole et stykke tid, men det er der kommet nu.

Trine, Sundhedsplejen:

Nyvalgt TR i Sundhedsplejen. I gang på trods af Corona. Synes det går rigtig fint på trods af corona. Trivselsmålingen er meget positiv. Skal i gang med at dykke ned i den og vil være nysgerrig på, hvordan den gode trivsel fastholdes.

Ulla Dupont: Alle sundhedsplejersker er tilbudt corona vaccination, de fleste har fået første stik. Ingen har takket nej.

Tilhører gruppe 4, som front personale i sundhedsvæsenet.

Stor forhåbning når alle er vaccineret, at de alle kan komme tilbage til Vestbygården. Arbejdet er mest på skolerne og hjemmebesøg. Ikke så meget på Vestbygården som de plejer. Værdifuldt når de engang imellem møder ind skiftevis og lige får sagt hej til hinanden.

Optaget af at vende tilbage og holde fast i det der går rigtig godt.

Præsenteret trivselsmåling overordnet for Sundhedsplejen i torsdags. Nu skal distriktsledere arbejde videre med den. Er i

gang med at hjælpe sundhedsafdelingen i forhold til smittesporing. Hjælper til med en medarbejder der er bagvagt ift. at komme i kontakt med de familier styrelsen for patientsikkerhed ikke kan komme i kontakt med. I hverdagen er det Birgit der er bagvagt sammen med hendes arbejde med corona hotline. Sundhedsplejen hjælper også sundhedsafdelingen med at stille sundhedsplejersker til rådighed der kan hjælpe på skoler og plejehjem med at teste. Dette løber i 3 uger.

Tina Thorndahl, TCBU:

AMR i TCBU. Tina Joy har fået nyt job og er ikke længere med i FagMED. Hendes afløser er med fra næste møde og hedder Kathrine Søgaard. Jannie indkalder Kathrine.

Fortsat optaget af corona situationen og at, der delvis er hjemmearbejde og stadig er arbejdet på skoler og i daginstitutioner. Stor forskel på, hvor bekymrede medarbejderne er i, at skulle ud på både skoler og daginstitutioner. Også opmærksomme på, hvordan det sikres, at folk stadig trives trods hjemmearbejde. Helt banal ting som at der ikke er pauser på samme måde som når man er mødt op fysisk. Italesat at det er vigtigt at holde sine pauser. Måske gå en tur med en kollega i telefonen eller afholde virtuelle kaffepauser.

Vidensdeling bliver vanskeligere når man ikke møder ind sammen. Den uformelle snak på gangen eller før og efter møderne er der desværre ikke. Opfølgning og arbejdet med trivselsmålingen handler meget om, hvordan kommer vi godt tilbage efter hjemsendelse. Fortsat optaget af hvordan individuelle børn betjenes.

Kan ikke samle børnegrupperne i øjeblikket. De betjenes på en anderledes måde.

Lars Jarle, Bifrost:

Det der fylder meget er pressedækningen der er omkring Bifrost. Det giver store udfordringer for alle at være i. Følelsen af at være stolt af sin arbejdsplads, bliver man ramt af med negativ omtale. Der er et stort arbejde med at værdsætte medarbejderne for tiden og fortælle dem, at de gør det rigtig godt.

Stadig arbejde ind i STAR projektet vedr. sygefraværet. Kobler det arbejde sammen med trivselsmålingen.

Trivselsmålingen er gennemgået med afdelingslederne. Der skal arbejdes videre med de udfordringer der er kommet frem i trivselsmålingen.

Solid opbakning til Bifrost trods den verserende sag og negative omtale i pressen.

Mht. corona er der endnu ikke konstateret nogen corona tilfælde i Bifrost. Der opleves stor ansvarlighed hos medarbejderne og fra de familier der sender deres børn til Bifrost.

## **Punkt 6: Opfølgning fra arbejdsgruppe**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Opfølgning fra arbejdsgruppe vedr. emner der skal arbejdes med frem mod mødet med politikkerne i maj.

Arbejdsgruppen består af:

Marianne Møller

Birgit N. Bech

Tina Thorndahl

Betina Lykkegaard Almind

Evt. afløser for Rosa lis - intet navn endnu.

Hvis det ikke er muligt med et fysisk møde med politikkerne i maj, kunne en mulighed så være at arrangere et online møde via teams?

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

at Marianne Møller orienterer om valgte emner, samt det videre arbejde frem mod mødet i maj.

### **Beslutning**

Marianne Møller:

Nedsat arbejdsgruppe der skulle arbejde med emner til dialogen på mødet med Børne- og Familieudvalget d. 20. maj. Møde på fredag i arbejdsgruppen og her skal der arbejdes videre med de emner der skal fremlægges på mødet med BFU. Trine fra Sundhedsplejen overtager Rosa Lis plads. Birgit Nørgaard Bech hopper ud, så det kun er Betina fra F&H der deltager.

Marianne indkalder Trine til mødet.

Arbejdsgruppen melder navne på de 2 der skal deltage på mødet med BFU, ind til Kristian efter deres møde fredag.

Emner der blev besluttet på sidste FagMED møde:

Fokus på helhedsorienteret indsats, hvordan oplever forældrene det.

SUS projekt.

Sammenhængende børneliv.

Gruppen fremlægger på FagMED mødet d. 17. maj forud for mødet med udvalget d. 20. maj. Jannie sætter det på dagsordenen.

Udvalget udpeger selv de 2 der skal fremlægge for politikkerne.

## **Punkt 7: Årshjul 2021**

81.38.00-P35-6-21

### **Resume**

Årshjul til godkendelse

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

at årshjul for 2021 godkendes

### **Beslutning**

Opfølgning på måltal for sygefravær skal på sidste møde i 2021. Arbejdet med måltal er sat i bero frem til august, dette er besluttet på mødet i HovedMED i sidste uge.

Kristian: Budget 2022 skal på 2. møde.

Opdateret årshjul sendes ud med referatet.

### **Bilag**

Årshjul 2021

Årshjul 2021 - godkendt

## Punkt 8: Budgetstrategi 2022

00.30.00-000-2-21

### Resume

Økonomiudvalget har godkendt budgetstrategien for budget 2022. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget. Der er planlagt fællesmøde mellem Børne- og Familieudvalget og medarbejderrepræsentanter for de tre FagMED.

### Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte d. 1. marts budgetstrategien for budget 2022, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg inden for en udmeldt ramme. Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne i Byrådet.

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger i Vejle Kommune overordnet set er balance i 2022. I hele perioden 2022-2029 er der et gennemsnitligt overskud på 121 mio. kr. årligt på det skattefinansierede område (dækker både drift og anlæg). Heri er dog indregnet et årligt omstillingskrav, der stiger år for år ("rum til velfærdsprioritering" samt reduceret brug af eksterne konsulenter).

Omstillingskravet fordeles forholdsmæssigt mellem fagudvalgene. Børne- og Familieudvalgets andel udgør ca. 4,1 mio. kr. i 2022. På børne- og ungeområdet er der via tidligere års beslutninger samt udmøntning af budgetforlig 2021 taget politisk stilling til, hvordan kravene i 2022 skal håndteres (bl.a. et effektiviseringskrav på institutionsniveau på skole og dagtilbud på ¼ pct. i 2021 stigende til ½ pct. i 2022).

I løbet af foråret skabes der overblik over kendte udfordringer på børne- og ungeområdet. Foreløbige opmærksomhedspunkter omfatter bl.a. stigende børnetal på skole- og dagtilbudsområdet (demografi) samt ophør af bevillingen til foreningen Home-Start.

På anlæg gentages de kapacitetsanalyser, som for første gang blev iværksat til budget 2018 - de såkaldte "vækstrevne behov". Spørgsmålet er, hvilke kapacitetsmæssige behov der opstår, når Vejle Kommunes indbyggertal fortsat vokser år for år. Der arbejdes gennem foråret intensivt med at kortlægge vækstrevne behov på børne- og ungeområdet. Også her er den kommende prognose afgørende.

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag 2. Til orientering er der på samme måde som tidligere år planlagt fællesmøde med 2 repræsentanter for hvert af de tre FagMED. Fællesmødet afholdes på udvalgsmødet d. 20. maj. Børne- og Familieudvalget skal efter planen godkende det tekniske budget d. 10. juni.

Alle LokalMED får som sædvanlig mulighed for at komme med bemærkninger til budgetlægningen. I uge 9 er der udsendt brev herom med opfordring til – hvis LokalMED ønsker det – at drøfte de generelle forudsætninger for områdets budgetlægning og budgetstrategien. Eventuelle bemærkninger fra LokalMED vil tilgå det pågældende FagMED og indgå i FagMED's bidrag til budgetlægningen. Fristen for bemærkninger fra LokalMED er fastsat til d. 23. april.

Formanden indstiller, 17. marts 2021, pkt. 18:

### at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Kristian præsenterer budgetstrategien på alle 3 FagMED i B&U. Familie & Forebyggelse og B&U Staben, Dagtilbud og Uddannelse og Læring.

Tidsplan for budgetlægningen:

## Tidsplanen for budgetlægningen 2022 på Børne & Familieudvalgets område.

Tidsfrist	Udvalg	Handling
<b>Marts</b>		
8. marts	FagMED FF & Stab	Orientering om budgetstrategi 2022
11. marts	BFU	Tidsplan budget 2022
15. marts	FagMED Dagtilbud	Orientering om budgetstrategi 2022
17. marts	FagMED U&L	Orientering om budgetstrategi 2022
<b>April</b>		
8. april	BFU	Status for budget 2022
29. april	BFU	Kapacitetsanalyser behandles
<b>Maj</b>		
12. maj	FagMED U&L	Høring af teknisk budgetforslag 2022
17. maj	FagMED Dagtilbud	Høring af teknisk budgetforslag 2022
17. maj	FagMED FF & staben	Høring af teknisk budgetforslag 2022
20. maj	Handicaprådet	Høring af teknisk budgetforslag 2022
20. maj	BFU	Fællesmøde ml. BFU og FagMED vedr. budget 2022
<b>Juni</b>		
10. juni	BFU	Godkendelse af teknisk budget 2022 og Orientering om anlægsbudget 2022-25
<b>August</b>		
19. august	BFU	Takster for 2022 & generelle bemærkninger

Den 10. juni skal alle Fagudvalg have godkendt det tekniske budget.

Tidsplan godkendes på BFU møde d. 11. marts.

Der er både teknisk budget og anlægsbudget, repræsentanter fra alle forvaltninger kikker på befolkningsprognoser for 0-18 års området. Der hvor der er størst vækst, kikkedes der ind i om vi har de ressourcer der skal til.

Det er et stort planlægningsarbejde.

Der er som sædvanlig planlagt invitation af FagMED medlemmer. I år d. 20. maj, hvor 2 repræsentanter fra FagMED F&F får mulighed for at fremhæve opmærksomhedspunkter for FF og have dialog med Børne- og Familieudvalget om de emner/sager der optager vores område.

Tina: Kan mærke i deres organisation der betjener skoler og dagsinstitutioner, at det er vigtigt at der tages højde for, at de kommer til at betjene flere steder når der kommer nye daginstitutioner/skoler. Kristian svarer Tina: Det er altid vigtigt at gøre opmærksom på, at der kan komme pres på medarbejderne og opgaverne i disse tilfælde. Ressourcepres er del af mange kommunale arbejdspladser hverdag

Både Sundhedsplejen og TCBU vokser i opgaver når der kommer nye børn til, uden der følger flere medarbejdere med. Kristian redegør for VK's økonomiske situation og udgangspunkt. På det skattefinansierede område er der balance i 2022 og et årligt overskud i 2023 og frem. I gennemsnit i perioden et overskud på 121 mio.

Det ser ikke ud til at der er de store penge at komme efter i 2022, smalt udgangspunkt. I budgetforlig 2021 blev der brugt mange penge på anlæg.

Børn og Ungeområdet har de sidste år haft de store udfordringer med på dagsordenen til byrådet, det har vi ikke på samme måde i år. Demografi som sædvanligt.

På familieområdet er der projekt Homestart der har fået tilskud på 600.000 de sidste 2 år, det falder bort næste år. Det skal der tales med politikkerne om. Dette er et af opmærksomhedspunkterne.

Ift. anlæg, kikke på udviklingen i børnetallet. Når der er kikket på det, kender vi kapacitetsbehovet.

## Bilag

Bilag 2. Tidsplan for budgetlægningen 2022

Budgetstrategi 2022\_godkendt ØU 1.3.21

# Punkt 9: Resultat af trivselsmåling for Familie, Forebyggelse og B&U Staben

81.38.00-P35-6-21

## Resume

Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR fremlægger resultatet af trivselsmålingen. (Kl. 11.00)

## Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

## Beslutning

Lisa Hedegaard fra HR fremlægger og gennemgår trivselsmåling for Familie & Forebyggelse og Stab. Lisa vil også fortælle hvor på intra mange kan finde opfølgningsmateriale til det videre arbejde med rapporten. Svarprocenten er 94,3%. Stor stigning fra 2018, hvor den var på 84%. 711 svar ud af 754 mulige. Stor ros for en flot svarprocent.

Samlede score på alle spørgsmål ligger i det lysegrønne område med et gennemsnit på 5,78%. grundlæggende grøn rapport. Arbejdsglæde ligger på 5,99%.

Social kapital ligger på 5,79%. Det der scores højest på (6,21 %) er omkring spørgsmålet vedr. samarbejde - min kollega vil hjælpe mig hvis jeg har brug for det. Der scores lavest på spørgsmål omkring arbejdspress - kan jeg nå det der forventes af mig.

Største fald ift. rapporten fra 2018: Min nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel.

Vigtigt at det er på afdelingsniveau der kikket ind i fald af score og hvad der skal arbejdes mere ind i og med.

Det der tages højde for fra sidste rapport til nu. Det kan ikke altid sammenlignes, for organisationen kan have ændret sig. Flot at der ikke er et større fald generelt, da vores arbejdsforhold har været væsentligt ændret det sidste år grundet situationen med corona.

Afdelingsvis kan man kikke ind i rapporten og i hvert enkelt team/afdeling kan man kikke ind i svarene på hvert enkelt spørgsmål. Er alle nogenlunde enige, eller er der nogen der synes det går rigtig godt, mens andre er af en helt anden mening.

Anette følger op med alle lederne ift. hvad der skal arbejdes med lokalt og hvad der evt. skal løftes videre til at søge midler til hjælp med opfølgning udefra.

Det er dialogen der kommer nu, der skal munde ud i det der skal arbejdes videre med. Både de udfordringer der er og de gode ting der skal have fokus og arbejdes videre/mere med.

Vold og trusler, en lille stigning fra 24,3 i 2018 til 26,3 i 2020.

Få svarer at det er fra interne, men størstedelen svarer at det er fra borgere. Task force gruppe er nedsat til, at kikke på det der foregår indenfor arbejdspladsen, fra leder eller kollega.

Mobning fylder ikke meget på vores fagområde. Sket et lille fald fra 2018 til 2020.

Dette foregår internt. Disse situationer skal der følges op på. Der svares at det sker sjældent eller 2-3 gange om måneden. Flertallet der har oplevet mobning har svaret, at man har delt det med andre.

Ift. spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed, svarer 16 at det har de oplevet. Det er mest fra borgere. Ganske få fra kollegaer i egen afdeling. Dette skal der også følges op på, ude i afdelingen.

Sygefravær, om det skyldes det fysiske arbejdsmiljø eller det psykiske arbejdsmiljø, det psykiske fylder mest på vores område. Scorer 8,91%.

Man finder alt info omkring trivselsmålingen, rapporter fra de enkelte fagområder og opfølgningsmateriale på intra her:

[Trivselsmåling 2021 - Vejle Kommune Intranet](#)

[Opfølgning på Trivselsmålingen - Vejle Kommune Intranet](#)

Processplan samt skema til indstilling af arbejdspladser fra Anita Morthensen fra Koncern HR, sendes ud sammen med referatet.

Byrådet har afsat 0.5 mio. kr. til opfølgning på Trivselsmåling 2021. HovedMED har besluttet, at det er for-mandsskabet i FagMED, der står for at ansøge om tilskud fra opfølgingspuljen. Puljen er målrettet finansiering af indsatser, der følger op på målingen samt styrker trivslen på arbejdspladsen. Arbejdspladser der scorer lavt på trivselsspørgsmål, herunder krænkende handlinger har højeste prioritet.

Anette har dialog med alle ledere i F&F ift. status på trivselsmålingen og om der er steder hvor der er særlige udfordringer.

D.13/4-2021 er der ansøgningsfrist til at indstille de arbejdspladser der evt. skal have hjælp udefra til opfølgningen på

trivselsmålingen.

Opfølgingsgruppen tager d. 19. april stilling til, hvilke arbejdspladser der tildeles midler fra puljen.

I uge 16 får formanden for de respektive FagMED besked om, hvilke arbejdspladser der får tildelt opfølgingsmidler.

Hvis man har brug for sparring, en halv dag til et sætte et tema på dagsordenen er det altid muligt at tage fat i en konsulent fra HR. Man må altid søge sparring hos HR.

Midlerne der tildeles, er der hvor der kræves en længerevarende process og indsats.

Man kan altid tage fat i Lisa, som vil videreformidle kontakte ind i HR ift. det tema man ønsker hjælp eller sparring til.

## **Bilag**

Proces for opfølgning på Trivselsmåling 2021

Skema til indstilling af arbejdspladser - opfølgning

Proces for tildeling af midler til trivselsindsatser 2021.pdf

# Punkt 10: Orientering og gennemgang af sygefraværstatistik

81.38.00-P35-6-21

## Resume

Marianne Kusk gennemgår sygefraværstatistik.

## Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværstatistikken gennemgås

## Beslutning

Korttids og langtidssygefravær er trukket på kalenderdage for hele F&F og Staben. Dette er på grund af døgninstitutioner, der også arbejder i weekender.

Sygefraværet stiger lidt fra 2019 til 2020 og må håbe det ser bedre ud i 2021.

Der arbejdes stadig med sygefravær selvom måltallene er sat i bero.

Hvis der trækkes på afdelinger der ikke arbejder i weekenden kan det fint trækkes på dagsværk og ikke på kalenderdage. Dette giver det korrekte resultat af sygefraværet.

På korttids sygefravær ligger Vejle Kommune samlet højere end F&F. Langtids sygefravær ligger F&F højere end VK.

Korttid sygefravær arbejdes der meget med, så man kan sørge for at det ikke udvikler sig til langtidsfravær.

Langtidsfravær arbejdes der også med ud fra sygefraværs politikken.

Langtidsfraværet er steget i 2020, det skal der kikked ind i.

Sygefravær pga. corona sygdom eller symptomer herpå indgår ikke som en del af sygefraværet i denne statistik, hvis den der indberetter det, har kodet fraværet rigtigt.

Stigning i sygefraværet hos Familieplejen og Sundhedsplejen fra 2019 til 2020.

Sygefraværstatistikken pr. afdeling er trukket på dagsværk og der indgår ikke weekender, kun hverdage. På institutionerne er der trukket på kalenderdage, så alt er med. Alle 3 døgninstitutioner har stigende sygefravær i de 3 sidste måneder i 2020 ift. samme periode i 2019. Dette kikked der på og arbejdes også med i STAR projektet.

Birgit spørger ind til STAR projektet. Hvor lang tid kører det? Kunne F&H få indsigt i det og få lidt viden derfra? Lisa:

Det er bestemte afdelinger der er udtaget til at deltage i projektet. Men der bliver lavet noget materiale, dette bliver tilgængeligt for alle.

## Bilag

fagmed sygefravær februar 2021

Sygefravær februar 2021

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.00-P35-6-21

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Intet til eventuelt.