

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 26-10-2018**

**Mødedato** Fredag d. 26. oktober 2018 kl. 09:30

**Mødested** Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Nyt fra formanden.....	5
Nyt fra næstformanden.....	6
Bordet rundt.....	7
Digitaliseringsstrategi i Børn & Unge 2017-2021 v. Tove Merete Christensen.....	9
Budget v. Kristian Mygind.....	10
Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier.....	11
Orientering om sygefraværstatistik.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 23: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-6-18

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at referatet fra sidste møde godkendes

### **Beslutning**

Godkendt uden kommentarer.

## **Punkt 24: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-6-18

### **Sagsfremstilling**

Lars Jarle Mikkelsen er ordstyrer ifølge ordstyrerlisten.

Velkommen til Claus Svold der træder ind som midlertidig formand, indtil der ansættes en ny chef for Familie & Forebyggelse.

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

at dagsorden godkendes

### **Beslutning**

Claus Svold præsenterer sig kort og kort runde hvor alle medlemmer præsenterer sig med navn og ansættelsessted.

Dagsorden godkendt uden kommentarer.

## **Punkt 25: Nyt fra formanden**

81.38.00-P35-6-18

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

**Claus orienterer, at han kun kan være med på mødet til kl. 10.20, da han har møde ude af huset.**

**Status på rekruttering af ny Familie & Forebyggelses chef. Ansøgningsfrist er i morgen d. 27/10. Ansættelsesudvalget samles onsdag d. 31/10 og 1. samtalerunde er fredag d. 2/11. Den nye chef for Familie & Forebyggelse skal starte Januar 2019.**

**Der er stor interesse for stillingen, Claus modtager mange opkald og henvendelser. God grund til at tro at stilling besættes af en yderst kompetent profil. Det er et spændende opslag og en god strategi har Claus fået af vide, af dem der har ringet.**

**Vedr. stillingsopslag til ny afdelingsleder for Familie- og Handicapafdelingen er dette slået op i denne uge. Planen er at udvælgelse af kandidater til samtale og selve samtalerne ligger lige efter vi har fundet navn på den nye chef for Familie & Forebyggelse. Håbet er at den nye chef for F&F skal være med til at ansætte den nye afdelingsleder for F&H.**

**Tak til alle for at ”steppe op” i fasen hvor vi både har sagt farvel til Mikael og Else.**

## Punkt 26: Nyt fra næstformanden

81.38.00-P35-6-18

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Marianne gør opmærksom på referatet fra sidste møde i HovedMED, hvor der har været en drøftelse af forslag til reviderede retningslinjer for MUS og MUS skema. Marianne ønsker at gøre opmærksom på skemaet, som med fordel kan bruges til MUS samtalerne. Håber også at MUS samtaler bliver holdt ude i de forskellige afdelinger. Vigtigt at få den snak mellem leder og medarbejder. Se skemaet her: <http://www.vkintra.vejle.dk/KOMPETENCER/Udviklingssamtale--MUS-GRUS-TUS.aspx>

Der var også et punkt på sidste HovedMED møde vedr. vedr. sikkerhed på mobile enheder. Opmærksomhed på sikkerheden.

Fra HovedMED's referat:

Model til håndtering af sikkerhed

I arbejdet med at finde en model til håndtering af sikkerheden har der været nedsat en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra forskellige forvaltninger. Arbejdsgruppens opgave var at belyse brugen af mobiltelefoner og tablets, samt fordele og ulemper ved forskellige modeller. Modellerne er forskellige versioner af en såkaldt Mobil Device Management (MDM)-løsning, der allerede findes i flere andre kommuner og virksomheder i dag.

Direktionen har på deres møde 9. august 2018 valgt en model, som vurderes at leve op til kravene i GDPR. I denne model får IT-afdelingen mulighed for at styre enhederne mere end i dag, bl.a. ved at kunne ændre i indstillingerne, skubbe apps ud og slette data/enheden, såfremt den er bortkommet. Ligeledes vil det kun være muligt for enheder, som er købt igennem IT-afdelingen, at tilgå kommunens server.

Derudover bliver der lagt en "container" omkring hver arbejdsrelateret app, herunder mail, kalender, kontakter, samt indgange til fagsystemer. Containerne sikrer en adskillelse imellem arbejdsrelateret og privat indhold. Eksempelvis betyder det, at indholdet i en arbejdsmail kun kan deles i de apps, som er beskyttet af containere, men ikke til private apps, som ikke er beskyttet.

Brugeren vil opleve, at der på enheden kræves en kode eller touch, når skærmen tændes. Ligesom i dag vil brugeren stadigvæk have frihed til at hente private apps, som kommer til at ligge uden for containerne. Derudover kan der komme mindre ændringer i de apps, som ligger i containerne. Både Fredericia Kommune og Region Syddanmark har implementeret denne model med gode erfaringer.

## Punkt 27: Bordet rundt

81.38.00-P35-6-18

### Familie- og forebyggelseschefen indstiller,

at

### Beslutning

Anders:

Fårupgård er optaget af implementering af strategien. Også optaget af pladsmangel.

Birgit/Rosa Lis/Ulla:

Besøg af Claus ift. strategien, et godt besøg. Godt i gang med at implementere strategien. Selvom der er mange ting i gang, går medarbejderne til det med stor vilje og lyst.

Kursus omkring flygtninge og indvandrere.

Generelt travlhed, der ligger meget i tidlig forebyggende indsats. Stigning på børnetallet i VK. Giver mere arbejde til Sundhedsplejen.

Først i det nye år skal der ansættes en mellemløber mere. Ledelse tættere på til de nye opgaver.

Fejring i form af en fest i forbindelse med at alle sundhedsplejersker er NBO certificeret. Fejringen er for alle de kommuner der har været med i projektet. Kontrolgruppen har kikket på, hvad kan NBO i forhold til de helt små børn.

Screening inden de bliver 2 måneder i forhold til barnet og relationen til forældrene. Der bliver opbygget en god tillid mellem familier og sundhedsplejen.

Claus tilføjer om man skulle orientere udvalget om resultater af undersøgelsen.

Lone:

Mangler plads. Afviser 1-2 børn om ugen til døgnophold. Bygning i Brejning, disse pladser er allerede besat. Stor interesse både for indsats i hjemmet og i døgn ophold på BUCVF.

De små børn de får er meget skadet og bliver også yngre og yngre. Løser alle de opgaver der kommer ind. For nyligt akut opgave i sommerhus med 5 børn, som blev løst. I det tilfælde blev der akut handlet på det og der blev flyttet rundt på medarbejdere, så det frigav 2 medarbejdere der kunne være i sommerhuset med de 5 børn.

Alle medarbejder er præget af VI følelse og løfter i flok og er yderst fleksible.

For nyligt afholdt temadag med samtlige medarbejdere, 85 i alt. Der afholdes temadag en gang om året. Overskriften denne dag var "Kommunikation og samarbejde". Rigtig god dag. Kridter banen op hed det i forhold til kerneopgaven, kombineret med hvordan værdierne kommer i spil. Alle var rigtig glade for at være en del af et fællesskab. Fokus centerdøgn, målrettet specialpædagogik og på at kvalificere medarbejderne. Ikke en uddannelse, men opkvalificering.

Lars/Iris:

Haft besøg af Claus ift. hvordan der skal arbejdes med strategien. Rigtig travlt med mange forskellige ting.

Velfærdsteknologi, rød tråd i den måde de arbejder med alle børn på. Tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed, stiller store krav til dokumentation. Arbejdsgange skal ændres og der skal dokumenteres på nye måder. Dette skal implementeres, så det bliver udbredt på alle afdelinger. Der bliver brugt mange kræfter på dette.

Arbejder med trivselsmåling. Den nye APU der skal laves, kommer til at omhandle det fysiske arbejdsmiljø.

Opleves at der er travlt, i en periode måtte de reducere i personale i forhold til budgettet. Omstilling til færre ressourcer der skal kikkedes på, 3-4 måneder. På nogle afdelinger er man begyndt at se på, at det godt kan lade sig gøre, at der er kvalitet i arbejdet med færre ressourcer på medarbejder fronten.

Bedt sygeplejerske om møde med overlæge i Kolding. Arbejde med lægeerklæringer. At lægen ikke afgør antal timer der skal bruges pr. barn. Men at der skabes en dialog opholdssted og kommune imellem omkring dette.

Der er en sag i gang i forhold til betaling af ekstraudgifter i forhold til anbringelser, hvor der ligger en lægefaglig anbefaling af f. eks. 1-1 overvågning.

Disse udgifter mener betalingskommunerne er efter sundhedsloven. Og sundhedslovens udgifter påhviler bopælskommunerne.

Skanderborg kommune har sendt en lignende sag ind til KL og vores jurist i B&U Rune Just, arbejder på Vejle Kommunes sager.

Marianne Baagø:

Familie- og Handicapafdelingen er presset. Sygemeldinger, der har presset alle medarbejdere. Kikket på hvordan det løses midlertidigt og på sigt.

Mht. "røde sager" der har overskredet 4 måneders fristen. Der har ellers været få røde sager det sidste års tid, men de begynder at komme igen.

P.t. er der 20 undersøgelser som man har givet rådgiverne mulighed for mod betaling at lave i fritiden. Generelt er medarbejderne gode til at hjælpe og passe på hinanden, men sygemeldinger presser også medarbejderne og det er der opmærksomhed på.

Marianne Møller:

Der er ikke det store i gang udover fokus på den daglige drift. Kommunerne er meget på stikkerne over hvad der skal betales og ikke betales i forhold til det Iris og Lars fortalte om udgifter der påhviler betalingskommunen eller bopælskommunen.

# Punkt 28: Digitaliseringsstrategi i Børn & Unge 2017-2021 v. Tove Merete Christensen

81.38.00-P35-6-18

## Sagsfremstilling

Digitaliseringsgruppen i Børn & Unge har udarbejdet en Digitaliseringsstrategi. På mødet orienteres om strategiens tilblivelse, hvad den konkret handler om, og hvordan vi vil følge op på den.

## Beslutning

Tove Merete Christensen præsenterer sig selv og digitaliseringsstrategien.

Strategien dækker for årene 2017-2021.

Der er også lavet en overordnet digitaliseringsstrategi for Vejle Kommune, denne Tove præsenterer på mødet i dag er for Børn & Unge. Der er 10 medlemmer i digitaliseringsgruppen, Tove er formand.

Arbejdet med at få lavet strategien har strakt sig over en periode på 3-4 måneder. Tove og Mads Bo har været ansvarlige for strategien, Mads Bo har erfaring med at lave strategier. Han har tidligere lavet strategi på skoleområdet.

Den er ikke dækkende for alt hvad der rører sig på området, men skal ses som et udsnit af det der arbejdes med både internt i afdelinger og på tværs af alle afdelinger.

Temaer og handling for henholdsvis borgerIT og medarbejderIT.

Strategien er overordnet godkendt i direktionen.

IT sikkerhed er nyt i strategien, da der er stort fokus på dette.

Digital modenhed, hvor digital parat er man.

Flere af emnerne går på tværs af alle afdelinger, selvbetjeningsløsninger på tværs i forhold til digitale blanketter skal implementeres mere. Fokus på sikker kommunikation med borgerne. Digital samtykke fra forældre på bla. indstillinger mv. arbejdes der på.

På BFC bruges der et feedback systemet der hedder FIT. Det kunne måske udbredes på andre afdelinger.

MedarbejderIT. Datasikkerhed arbejder der meget med. Udbrede SBSYS. Opmærksomhed på at personfølsomme oplysninger deles sikkert.

Opfølgning halvårligt over hvilke medarbejdere der har adgang til hvilke systemer.

Dream Broker, kontakt Tove hvis I vil høre mere.

Videotolkning er der fokus på, bruges bla. i Familie- og Handicapafdelingen med stor succes. Firmaet der benyttes hedder Easy translate.

Fokus på kommunikation med borgerne via sms. Sundhedsplejen journaliserer sms'er.

Vigtigt at vi er opmærksomme på at kommunikation via sms er et vigtigt arbejdsredskab, men at der er fokus på personfølsomme oplysninger.

Forslag om at der skal arbejdes videre med at etablere en digitaliserings pulje i Børn & Unge, ligesom der er i velfærds forvaltningen. Det skal der arbejdes videre på.

## Bilag

digitaliseringstrategi 2018

## **Punkt 29: Budget v. Kristian Mygind**

81.38.00-P35-6-18

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

at at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Kristian Mygind fremlægger budgetforlig for Vejle Kommunes budget for 2019-2022. Investering i fremtiden – en ny vej til vækst og velfærd.

Fylder 8-10 sider. Hvis man interesserer sig overordnet for budgettet for VK er det værd at læse.

Disse punkter omhandler B&U:

De bedste læringsmiljøer. Budget øges med 10 mio i 2019 stigende til 40 mio, i 2023.

Alt efter de første 10 mio frigives først efter aftale med byrådet, økonomiudvalget og børneområdet. På familieområdet investeres der 10 mio. i 2019 og 2020. Inden udgangen af perioden vurderes effekten og der laves status på fremtidig investering og det varige drift niveau. Dette er meget positivt.

Administrationen (administrative udgifter) skal reduceres over 4 år. Familieområdet og jobcentret skånes. Der skal løbende kikkedes på, hvordan dette gøres bedst.

Overvægtsprojekt finansieres varigt.

Projektet Homestart afsættes der 0,6 mio. til i årene 2019-2021.

Der skal laves en lang række budgetanalyser frem mod budgetforhandlingerne for 2020.

På anlæg er der afsat penge til ny børnehave i midtbyen samt forbedringer på specialområdet.

Fortsatte udfordringer:

Mht. rådgivere på familieområdet prioriteres der 2,3 mio. af de tilførte 10 om året.

Moderniserings-og effektiviseringsbidraget på 3,9 mio. kr. skal håndteres. Herudover afledt drift på 1,3 mio. kr. til diverse kapacitetsudvidelser gennem de senere år. I alt 5,2 mio. kr. Forvaltningen arbejder derfor med at udarbejde katalog over løsningsforslag som forelægges politisk i nov./dec. med henblik på høring og senere politisk godkendelse.

# Punkt 30: Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

## Resume

HovedMED nedsatte 31/1 2017 en styregruppe, som igangsatte en proces, der skulle munde ud i et nyt sæt personalepolitiske værdier, men det kunne også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning. Styregruppen har derfor lavet nogle initiativer, som er beskrevet i sagen. De nuværende personalepolitiske værdier er vedhæftet i bilag. Sagen indeholder ligeledes et forslag til et nyt sæt justerede personalepolitiske værdier for Vejle Kommune. Forslaget blev drøftet i Direktionen 3/5 2018, med endelig godkendelse i Økonomiudvalget 11/6 2018 efter drøftelsen i HovedMED.

## Sagsfremstilling

Styregruppen har haft følgende initiativer:

- Opstilling af stemmebokse, hvor man har kunnet stemme på de af de nuværende personalepolitiske værdier, man gerne ville bevare. De var opstillet ved Speakers Corner i Resiliensuge 22, i kantinerne i Skolegade, på Kirketorvet og i Havneparken, samt ved Frøs-stafetten og på Arbejdsmiljøkonferencen. Billede af stemmebokse og sammentælling i bilag.
- Besøg på arbejdspladser. Styregruppen havde på forhånd lavet en række spørgsmål, og opfordrede medlemmer af HovedMED til at besøge 2-3 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der blev drøftet værdier med de ansatte. Besøgene gav en god fornemmelse af hvilke værdier, der lever og bliver brugt i Vejle Kommune. Spørgsmålene er vedhæftet.

Styregruppen har ladet sig inspirere af opbygningen og layoutet på ”Ledelse med vilje”. Det forslås derfor, at de personalepolitiske værdier sættes op ligesom ”Ledelse med vilje”, dog er det vigtigt, at de adskiller sig farvemæssigt.

På den baggrund udarbejdede styregruppen et forslag til Vejle Kommunes fremtidige personalepolitiske værdier, som blev drøftet og justeret på Direktionens møde 3/5. Her er det justerede forslag:

- Sig det!
  - Åben og ærlig dialogkultur
  - Behandler hinanden med respekt og tillid
  - Gør plads til den faglige dialog

- Sig det - til den, der kan gøre noget ved det!

- Giv anerkendelse!
  - Positiv tilgang til hinanden
  - Anerkendende og nærværende
  - Arbejdsglæde og faglig stolthed

- Vi skaber nærvær og fællesskaber!

- Brug de frie rammer!
  - Højt til loftet
  - Sund fejlkultur
  - Tillid til hinanden

- Vi vil, tør og gør det!

- Spil hinanden gode!
  - Professionelle, ambitiøse og modige
  - Fleksibel og rummelig arbejdsplads
  - Bruger forskelligheden på tværs og inddrager borgerne

- Sammen skaber vi resultaterne!

Der er lavet to forslag til layout på værdierne. (er først klar i uge 21 - så de bliver eftersendt)

Forslaget til de nye justerede personalepolitiske værdier drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018, hvorefter de skal godkendes i Økonomiudvalget 11/6 2018.

Den videre proces

På mødet vil Thrine Nørgaard og Kristine Schou præsentere forslag til forankring af værdierne.

Kristine Schou fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller, 31. maj 2018, pkt. 16:

at forslag til nye justerede personalepolitiske værdier drøftes og godkendes at proces for forankringen af værdierne drøftes.

HovedMEDudvalg, 31. maj 2018, pkt. 16:

Niels Ågesen præciserede at de personalepolitiske værdier bygger ovenpå det, som vi er gode til, og som vi gerne vil være.

Kristine Schou præsenterede processen for justeringen af de personalepolitiske værdier. Derefter blev udkastet til de justerede værdier præsenteret.

Medarbejdersiden vil gerne, at der kommer til at stå ”vi” foran værdierne. F.eks. så der står ”vi har en åben og ærlig dialogkultur”. Udsagnene står og svæver uden ”vi”.

Ledersiden synes, at ”vi” kan være med til at skabe en fællesfølelse, men det er mere nyt, skarpt og fremtrædende uden ”vi”.

Der var enighed om, at ”vi” tilføjes. Er ændret i dagsordensteksten.

Derefter blev de enkelte værdier og udsagn drøftet. Der var særlig fokus på udsagnene ”højt til loftet, og sund fejkultur”, samt ”inddrager borgerne” i den sidste sætning under ”Spil hinanden gode”.

Der var enighed om at fastholde ”højt til loftet og sund fejkultur” samt fjerne ”inddrager borgerne” (er ændret i dagsordensteksten).

Derefter præsenterede Kristine Schou Koncern HR’s forslag til forankringsproces – som kan ses i de vedhæftede slides.

Indstillingerne blev godkendt, og der var enighed om, at de layouts i orange ligesom ”Ledelse med vilje”.

## **Beslutning**

FagMED skal drøfte værdiernes betydning på FagMED’s arbejdspladser og beslutte den overordnede proces for forankring på området.

Ulla:

Sundhedsplejen har lavet opfølgning på trivselsmålingen. Fået midler til at lave ekstra indsats på baggrund af trivselsmålingen. Værdierne har været brugt i opfølgningen. Gav god mening at de kunne bruges. Det bliver grundlag for næste fælles arbejdsdag omkring trivsel og arbejdsglæde. Brugt værdierne som konkret arbejdsredskab.

Synliggøre værdierne. Klistermærker kunne sendes rundt. Jannie undersøge med Anita Morthensen om dette er muligt. Bifrost har gjort værdierne synlige på kaffemaskinen og flere andre steder, så de er synlige for alle og ses flere gange på en arbejdsdag.

Få værdierne ind i hverdagen og få arbejdet med dem.

Anders:

Ved fokussamtaler, sendes der skema ud på forhånd. Hvordan kan jeg helt konkret som leder se at værdierne eller en enkelt værdi kommer i spil i dit arbejde som medarbejder.

Fokussamtaler er en samtale udover mus samtalen. Kunne også være til en MUS samtale, at der tales om værdierne. Kunne man kombinere strategi arbejdet med de nye værdier?

Marianne Møller:

Gennem flere år arbejdet meget med servicekodeks de selv har lavet i Staben. Mange af værdierne er allerede i deres servicekodeks. Tidligere har der været lidt frustration omkring dækning og hjælp af hinandens arbejdsopgaver da de fagligt er meget forskellige i deres arbejdsområde og opgaver. Der har været snak om hvordan de så samarbejder om værdierne.

Stort tema omkring selvforståelse. Hvad forstår vi ved god service udadtil og i forhold til de andre afdelinger. Så servicekodeks og værdierne går meget godt i tråd med hinanden.

Marianne bemærker at "Anerkendelse" er højdespringer i stemmerne. Det er en vigtig værdi at arbejde med.

Bifrost:

Næste gang de har en "værdiuge" skal det være en hjerneuge. Der arbejder de både med det faglige og sociale. Både på p-møder og fællesmøder. Kommer til at handle om faglighed, hjernen og det sociale. En værdiuge/tema uge er en arbejdsuge hvor man har fokus på åbenhed omkring hvad der arbejdes med lige nu. Der bliver skabt fokus, samtaler og opmærksomhed på værdierne med mellemrum.

Vigtigt med nærved ledelse. Større engagement når det laves sådan.

Sende opfordring ud til LokalMED.

Bruge det i tilknytning til opfølgning på trivselsmåling, arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Jannie og Marianne Møller laver denne sammen og sender ud til formændene i de enkelte LokalMED.

## **Bilag**

Personalepolitiske værdier

Billede af stemmeboks Personalepolitiske værdier

Stemmark Personalepolitiske værdier

Spørgsmål til arbejdspladserne - personalepolitiske værdier - besøg HovedMED

Oplæg HovedMED 31.5.2018 Koncern HR - PP værdier

## **Punkt 31: Orientering om sygefraværstatistik**

81.38.00-P35-6-18

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

at sygefraværstatistikken gennemgås.

### **Beslutning**

Staben:

Dårlige tal, men delvis langtidssygemelding afspejler sig på statistikken.

F&H:

Svinger meget fra måned til måned. Gravide der er sygemeldte afspejler sig i statistikken lige p.t.

Sundhedsplejen:

Ligger lavt. Har i sidste sæson ikke være præget af langtidssygemeldinger.

Så tallene ser rigtig fine ud. En medarbejdergruppe som ligger lavt.

Bifrost:

Er tilfreds. Selvom det altid er vigtigt at være opmærksom på at det altid kan være lavere og at der altid skal være fokus på sygefravær.

Generelt ser det flot ud og vi ligger under Vejle Kommunes samlede sygefravær.

### **Bilag**

Sygefravær pr. afdeling august 2018

Fagmed sygefravær august 2018

## **Punkt 32: Eventuelt**

81.38.00-P35-6-18

**Familie- og forebyggelseschefen indstiller,**

at

### **Beslutning**

Intet til eventuelt.