

# **REFERAT MED-udvalg Børne- og Familiecentret d. 07-02-2022**

**Mødedato** Mandag d. 07. februar 2022 kl. 12:30

**Mødested** Mødelokale 3.06

## Indholdsfortegnelse

Kommentarer til referat fra seneste møde.....	3
Andre referater (Hoved-MED, Familie- og Kulturudvalget, Dorektionsmøder m.fl.).....	4
Økonomi.....	5
Budget 2023.....	6
Arbejds miljø.....	7
Dialog & Aftale.....	8
Whistleblowerordning.....	9
Administrative retningslinjer, side 16 vedr. afskedigelse.....	10
Introduktionsmateriale til nye medarbejdere.....	11
Opfølgning på trivselsundersøgelsen.....	12
Ledelsesinformation - DUBU.....	13
Status på corona-situationen.....	14
Punkter til næste møde.....	15
Eventuelt.....	16

## **Punkt 1: Kommentarer til referat fra seneste møde**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

### **Det indstilles,**

at eventuelle kommentarer til seneste referat indskrives.

### **Beslutning**

Ingen kommentarer

## **Punkt 2: Andre referater (Hoved-MED, Familie- og Kulturudvalget, Dorektionsmøder m.fl.)**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

MED-udvalget deler med hinanden, hvad der kan være af indhold fra andre møder, som har relevans for MED-udvalget.

### **Det indstilles,**

at MED-medlemmerne gensidigt orienterer hinanden.

### **Beslutning**

Kort opdatering vedr. det nye Familie- og kulturudvalg.

## **Punkt 3: Økonomi**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

Kort orientering vedr. BFC's økonomier.

Personaleøkonomien for de enkelte afsnit, Foranstaltningøkonomien og Specialundervisningsøkonomien.

### **Det indstilles,**

at MED-udvalget orienteres om status - mest i forhold til 2021, hvor der endnu ikke findes en endelig opgørelse og for økonomien vedr. 2022.

### **Beslutning**

Eigil orienterede.

## **Punkt 4: Budget 2023**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Punkt jf. Årshjulet.

Det kan forudses, at der ikke vil være meget konkret at dele - det er trods alt meget tidligt i forløbet.

### **Det indstilles,**

at MED-udvalget orienteres.

### **Beslutning**

Eigil orienterede.

BFC's MED-udvalg er enige om at der bør arbejdes med strukturelle og varige ændringer - særligt områder, hvor der ikke må antages at blive tab af kvalitet.

MED-udvalget peger på, at særligt på PPR-området er der en resursefølsom problemstilling, som vurderes at være alvorlig.

## **Punkt 5: Arbejdsmiljø**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

Herunder tema for året.

### **Det indstilles,**

at punkter af relevans for arbejdsmiljøet diskuteres - herunder årets tema.

### **Beslutning**

Eigil orienterede om at der er lavet en anmeldelse i EASY - en hændelse på en legeplads.

Øyvind fortalte at arbejdsmiljøgruppen (Sofie, Øyvind og Eigil) har snakket om, at der vil være mulighed for at arbejde med, hvordan man kan involvere så stor en del af medarbejderne som muligt i arbejdet. Sofie nævnte at der også er fremkommet ønsker om noget fællesskabs-skabende, men gerne noget, der rummer noget fagligt.

Vi snakkede om at BFC kan have behov for at lave en indsats for at samle os - efter en periode, hvor vi har været udfordret af Coronaen.

Der blev nævnt to eksempler på at der har været fagligt samlende indsatser. Anette Holmgren om den konsulterende metode og senere vedr. inddragende netværksmøder.

Vi diskuterede om der kunne arbejdes med indholdet af vore socialdage - skal der indarbejdes noget fagligt.

Måske kunne vi lave et tværfagligt udvalg, der arrangerede socialdagen. Noget lignende kunne tænkes med personalemøder.

Der er en tendens til at man ønsker sig større tydelighed i forhold til, hvad man forventes at gøre. Det kan handle om fremmøde på personalemøder.

Sofie, Øyvind og Eigil forbereder overordnede til et dagsordenspunkt på (ikke førstkommende - men næste) personalemøde. Eigil indkalder til et forberedende møde. (Andre deltagere i forberedelserne er velkomne - senest i uge 8).

## **Punkt 6: Dialog & Aftale**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Punkt jf. Årshjulet.

Dialogaftalerne løber fra sommeren 2021 til sommeren 2023.

De indgåede dialogaftaler er offentligt tilgængelige - gennem Intra.

I BFC er der etableret en sammenhæng mellem BFC's Udviklingsplans indsatser og indholdet i dialogaftalerne.

Diskussion af indhold.

### **Det indstilles,**

at indhold i dialogaftalerne kan diskuteres.

### **Beslutning**

Vi snakkede om at det er noget, som vi skal vende tilbage til - løbende. Vi snakkede om at det nok sker bedst i de enkelte afsnit.

## **Punkt 7: Whistleblowerordning**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Lemvig kommune har iværksat den lovbestemte Whistleblowerordning.

Bilag er vedlagt.

Egil orienterer.

### **Det indstilles, at**

MED-udvalget orienteres om ordningen

### **Beslutning**

MED-udvalget bemærker, at der ikke er en fuldstændig anonymitet. Dette begrundes med at ansættelsesforholdet skal verificeres. Dette kunne gøres ved at man identificerer sig og medsender f.ex. sin lønseddel, når man henvender sig til advokatfirmaet.

Egil viderebringer denne betænkelighed til direktøren, som kan tage det med videre til direktionen. En anden vej som kan anvendes er at gå via MED-systemet (MED-niveau 2 og evt. HovedMED)

### **Bilag**

2021.12.21 - Brev fra kommunen Orientering om Lemvig Kommunes whistleblowerordning

## **Punkt 8: Administrative retningslinjer, side 16 vedr. afskedigelse**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Tilbage melding fra de enkelte enheder ift. Administrative Retningslinjer side 16 vedr. afskedigelse.

Vi har sendt retningslinjernes formuleringer til diskussion i de enkelte afsnit.

Der er tale om retningslinjer, som er udstukket fra centralt hold, men den måde vi anvender retningslinjerne er i høj grad noget vi kan arbejde sammen om.

### **Det indstilles,**

at retningslinjerne diskuteres, herunder den måde vi i BFC anvender retningslinjerne.

### **Beslutning**

Det kan konstateres, at emnet er blevet diskuteret i de forskellige afsnit.

Man ønsker besked om besparelser, så snart de er sikre. Man ønsker at lederen forinden undersøger om der er medarbejdere, der af andre grunde har planer om at stoppe i sit arbejde. Der bør komme en orientering om resursebetingede afskedigelser - først uden navn og efterfølgende med navn. Afskedigelser bør ikke ske på fredage. (eller lige op til en ferie).

Man skal huske at tænke også på dem, der skal forblive på arbejdspladsen. Naturligvis skal den påtænkt afskedigede varsles på forhånd. Der er faglige enheder, som allerede har snakket sammen om, hvordan den enkelte opfatter den optimale form.

Faste retningslinjer kan mindske ubehaget.

MED-udvalget beder centerledelsen om at klargøre en procedure.

## **Punkt 9: Introduktionsmateriale til nye medarbejdere**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Helle giver tilbagemelding vedr. introduktionsmateriale til nye medarbejdere.

### **Det indstilles,**

at Helle melder tilbage vedr. introduktionsmateriale til nye medarbejdere.

### **Beslutning**

Der findes materiale, som egentlig er udarbejdet til socialrådgiverne.

Erik, Pernille, Anne og Helle har set på procedureerne.

Gruppen anbefaler at man tager udgangspunkt i den eksisterende beskrivelse, men at man tilretter den til den enkelte situation.

Det bør sikres, at der er samstemmighed med dét, der står i ABC'en.

Eigil tager det med på et centerledermøde, således at alle lederne er opmærksomme på det.

## **Punkt 10: Opfølgning på trivselsundersøgelsen**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Punkt jf. Årshjulet.

Seneste MTU blev gennemført i december 2020 - næste MTU forventes gennemført i 2023.

Der er udarbejdet handleplaner på baggrund af MTU'en fra 2020 - vi følger op på hvor vi er med arbejdet.

### **Det indstilles,**

at de enkelte afsnit kort redegør for, hvor man er i arbejdet.

### **Beslutning**

Udsættes.

## **Punkt 11: Ledelsesinformation - DUBU**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Centerledelsen arbejder med at få systematiseret den databaserede ledelsesinformation.

Pr. 1. februar 2022 vil første afsnit: Børne- og Familierådgivningen, få allerførste udgave af den månedlige ledelsesinformation.

MED-udvalget orienteres om, hvilke informationer, der er tale om - og desuden at MED-udvalget orienteres om processen frem mod produktet.

### **Det indstilles,**

at Marie Poulsen orienterer.

### **Beslutning**

MED-udvalget blev informeret om, at der er lavet et arbejde for at få allerede eksisterende data systematiseret, således at ledelsen får data at lede på.

Der blev gjort opmærksom på, at medarbejdere kan opfatte dataregistrering som et kontrolelement.

## **Punkt 12: Status på corona-situationen**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Hvad er status på situationen pt.? Herunder drøftelse ift. vanskeligheder med at overholde deadlines på undersøgelser osv.

Den nyeste udvikling...

### **Det indstilles,**

at MED-udvalget diskuterer hvor vi står - helt aktuelt - er der særlige problemstillinger vi skal være opmærksomme på?

### **Beslutning**

Udsættes

## **Punkt 13: Punkter til næste møde**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

### **Det indstilles,**

at forslag til punkter til kommende MED-udvalgsmøder nedskrives.

### **Beslutning**

Punkter sendes til en af dem, der sidder i dagsordensudvalget.

## **Punkt 14: Eventuelt**

00.01.00P35-2-19

### **Sagsfremstilling**

Fast punkt jf. Forretningsordenen.

### **Det indstilles,**

at punkter, der ikke har nået dagsordenen, men som alligevel skal vendes, kan diskuteres.

### **Beslutning**

Intet