

REFERAT FagMED Senior d. 21-11-2016

Mødedato Mandag d. 21. november 2016 kl. 13:00

Mødested Skolegade, Mødelokale 5 kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Fag MED Senior i forandring.....	3
Tjek ind.....	4
Godkendelse af referat.....	5
Orientering ved formanden.....	6
Orientering ved næstformanden.....	7
Årlig godkendelse af Indsatskataloget.....	8
Indhentelse af straffeattester i forbindelse ansættelse.....	10
Afvikling af Seniordage.....	11
Ekstern audit efterår 2016.....	12
HR redegørelse.....	13
Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.....	15
Årshjul for fag MED Senior 2017.....	17
Kommende sager til FagMED Senior.....	18
Eventuelt.....	19
Tjek ud.....	20

Punkt 1: Fag MED Senior i forandring

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

På Fag MED Seniors temadag blev forslag til ændringer til Fag MED Seniors mødestruktur drøftet. Forslagene er nu samlet i en idekatalog. Styregruppen bag projekt Fag MED Senior i forandring har drøftet forslagene og ønsker på de kommende møder at afprøve forskellige af de foreslåede værktøjer mhp at skabe mere dynamiske og kreative møder. Der vil derfor fremadrettet være et fast punkt på dagsordenen, hvor de værktøjer, der vil blive anvendt på mødet vil blive noteret, så mødedeltagerne har mulighed for at forberede sig på dette.

På dette møde vil følgende værktøjer blive anvendt:

- Tjek ind - og ud. (ialt 2 x 5 min)
- Drøftelser af punkter ved cafeborde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Tages til efterretning. Der gennemføres cafedrøftelse til pkt. 10. Pkt. 11 drøftes med sidemanden forud for samlet drøftelse.

Punkt 2: Tjek ind

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Hvad er du optaget af i forhold til punkterne på dagens dagsorden?
Der er på mødet afsat 5 min til punktet.

Formanden indstiller,

at punktet tages til efterretning

Beslutning

Medarbejdersiden ser frem til drøftelse af afvikling af seniordage.

Punkt 3: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet d. 6. oktober 2016.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat fag MED Senior 06.10.2016.pdf

Punkt 4: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Optimering af anvendelse af sygeplejeklinikker.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Helle orienterede om, at anvendelsen af de 7 sygeplejeklinikker vil blive boostet. Det vil ske ud fra en rehabiliterende tilgang med fokus på at udnytte borgerens eksisterende ressourcer. Udgangspunktet vil være, at borgeren, hvis det er muligt, kommer til behandling i klinikken. Ordningen vil medføre en forbedret fysisk arbejdsmiljø for medarbejderne, sparet kørsel og mindre forbrug af forbindsstoffer. Borgeren vil undgå at skulle blive hjemme og vente på sygeplejersken og have adgang til at indgå i sociale relationer. Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentation fra ledelse og medarbejdere. Arbejdsgruppen igangsættes primo 2017. Hjemmesygplejen vil fremover hedde sygeplejen.

Punkt 5: Orientering ved næstformanden

81.38.01-P35-2-15

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Intet

Punkt 6: Årlig godkendelse af Indsatskataloget

85.00.00-A00-5-15

Resume

Seniorudvalget skal mindst en gang årligt udarbejde en kvalitetsstandard for personlig hjælp og praktisk bistand samt træning efter §§83 og 86 i Lov om Social Service. Derfor forelægges forslag til Indsatskataloget for 2017 nu til politisk godkendelse.

Indsatskataloget fremlægges under forudsætning af, at de tekniske timepriser og øvrige budgetforudsætninger, herunder normtider, gør det muligt at holde rammen. Hvis det viser sig ikke at være muligt, vil Indsatskataloget blive behandlet igen.

Myndighedschef Yelva B. Jensen deltager i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget beskriver det serviceniveau, borgerne kan forvente på områderne personlig pleje og praktisk bistand, samt træning. Desuden indgår standarder for kørsel, midlertidige ophold, visiteret dagophold og indsats relateret til ophold i plejebolig og leve-bo-miljø. I indsatskataloget er også beskrevet snitfladen mellem Myndighedsafdelingen og leverandører.

Formålet med Indsatskataloget er at fastlægge Vejle Kommunes serviceniveau i 2017.

Indsatskataloget for 2016 har udgjort rammen for revideringen af kvalitetsstandarderne. Forslag til Indsatskatalog for 2017 er vedlagt som bilag 2. Forslag til ændringer fremgår af teksten i bilaget.

Der er udarbejdet et notat, som beskriver ændringerne i indsatskataloget i hovedpunkter. Dette er vedlagt som bilag 1.

Ældreråd, FagMED Senior og Handicaprådet har sagen til udtalelse.

Formanden indstiller, 10. november 2016, pkt. 46:
at der afgives udtalelse til indsatskataloget

Handicaprådet, 10. november 2016, pkt. 46:
Handicaprådets handicaprepræsentanter udtaler:
Indsatskataloget tages til efterretning.

Beslutning

Fag MED Senior har læst indsatskataloget med interesse og finder den dækkende. Der er dog brug for et særligt fokus på:

- En præcisering af hjælpemidler, som borgerens selv kan købe
- En præcisering af anvendelse af midlertidig pladser i senior, herunder hvad pladserne indeholder
- Et fokus på det praktiske i forbindelse med udarbejdelse af indlæggelsesrapport ved borgere i aktiv træning med privat leverandører, hvor ansvaret ligger hos terapeuterne.

Bilag

Bilag 1- Notat ændringer i hovedpunkter

Bilag 2 - Det samlede Indsatskatalog 2017

Bilag 3 - Servicelovens Kap 16 om praktisk hjælp, omsorg og pleje samt plejetestamenter 1

Punkt 7: Indhentelse af straffeattester i forbindelse ansættelse

81.38.01-P35-2-15

Resume

Drøftelse af indhentning af straffeattester i forbindelse med ansættelse.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 6. oktober 2016, pkt. 8:

at punktet drøftes og at der træffes beslutning.

FagMED Senior, 6. oktober 2016, pkt. 8:

Helle orienterede om, at Fredericia, Haderslev og Kolding allerede nu kræver fremvisning af en privat straffeattest i forbindelse med ansættelse, ligesom både børne og voksenområderne indhenter straffeattester. Baggrunden for at indhente straffeattest er at sende et tydeligt signal til kommende medarbejdere, en beskyttelse af borgerne samt et ønske om at undgå en unødigt mistænkeliggørelse af medarbejderne.

En straffeattest vil ikke kunne forhindre at der opstår beskyldninger, men kan forhindre at der bliver ansat medarbejdere, som tidligere har været involveret i berigelseskriminalitet/voldsepisoder. En straffeattest viser et øjebliksbillede og verserende sager vil ikke fremgå. Erfaringerne fra andre kommuner og områder viser ikke en vigende ansøgerfelt. Ordningen tænkes indført fremadrettet ved ansættelser.

Til næste møde udarbejdes der en arbejdsgangsbeskrivelse for anvendelse af straffeattester, herunder vurdering af straffeattester, som ikke er rene, journalisering mv. Punktet vil herefter blive behandlet igen.

Der er nu udarbejdet forslag til arbejdsgangsbeskrivelser for anvendelse og vurdering af straffeattester på seniorområdet.

Formanden indstiller,

at arbejdsgangsbeskrivelsen godkendes.

Beslutning

Arbejdsgangsbeskrivelsen blev drøftet og godkendt. Ordningen iværksættes snarest muligt.

Bilag

Privat Straffeattest indhentes ved nyansættelse på Seniorområdet

Punkt 8: Afvikling af Seniordage

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Jf Rammeaftale om Seniorpolitik kan Seniordage afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

Ledelsen på Seniorområdet ønsker generelt set at håndteringen af Seniordage er ens, og ser en rimelighed i at seniordage afvikles i timer (således at der afvikles med gennemsnitlig daglig arbejdstid jf ansættelses brøk).

Formanden indstiller,

at vilkårene for afvikling af seniordage drøftes.

Beslutning

Seniordage er omfattet af en rammeaftale, og er dermed ikke omfattet af overenskomsten. Rammeaftalen ligger op til at seniordage afvikles som hele dage, halve dage eller time til time - aftale herom ligger lokalt. Der er pt. forskel på hvordan seniordagene afvikles. Det blev desuden fremlagt, at ferie og omsorgsdage også opgøres i timer. Medarbejdersiden udtrykte ønske om at dagene afholdes som hele dage. Fordele og ulemper ved de forskellige muligheder blev drøftet, herunder hvad der er mest retfærdigt for medarbejdere på forskellig ansættelsesnorm/normtid. Helle vil nu arbejde på at få en ensretning af afvikling af dagene.

Punkt 9: Ekstern audit efterår 2016

87.00.00-P05-11-16

Resume

Der har været afholdt ekstern audit i 4 enheder i Senior i efteråret 2016.

Ved den eksterne audit er der fundet 5 mindre og 2 større afvigelser på de auditerede afdelinger i driften.

Derudover er der givet en samlet større afvigelse i forhold til udarbejdelse af APV for lederne, da denne problemstilling ses på alle de auditerede afd.

Auditkonklusionen viser, at der fortsat sker et positivt arbejde omkring:

- Arbejdsmiljøledelsessystemet
- Robuste fællesskaber, herunder registrering og udbygning af kompetencerne inden for arbejdsmiljøet

Formanden indstiller,

at rapport for ekstern audit, efterår 2016 drøftes og tages til efterretning.

Beslutning

Et af formålene med audit er, at hele organisationen kan lære af de gode procedurer og tanker, der er på de enkelte arbejdspladser. Der er således taget initiativ til at de arbejdspladser, hvor der er konstateret afvigelser knyttes til arbejdspladser, der kan dele deres erfaring og arbejdsgange. Arbejdsmiljøafdelingen vil desuden blive inddraget i at udrede den fremtidige håndtering af de berørte arbejdsmiljøopgaver.

Helle vil desuden tage ansvar for at sikre den fornødne ledelsesmæssige fokus på arbejdsmiljø ved manglende ledelse ved stillingsledighed ligesom hun vil sætte fokus på ledelsens psykiske arbejdsmiljø. Dette forventes at ske i januar kvartal 2017.

Bilag

Uddrag fra Audit-rapport efterår 2016

Punkt 10: HR redegørelse

81.38.01-P35-2-15

Resume

HR Redegørelsen fremlægges til drøftelse, med særlig fokus på ansatte på særlige vilkår og etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer – og sygeplejerskeområdet blive gennemgået.

Sagsfremstilling

Den årlige HR Redegørelse er nu udarbejdet og forelægges HovedMED i en ”rådgave.” Det betyder at der kan foretages ændringer, hvis der opnås enighed herom i HovedMED. Det betyder også at HR Redegørelsen ikke har været underkastet lay out, og derfor vil opstilling, billeder m.v. ændre sig, inden den trykkes.

HovedMED har tidligere i år drøftet arbejdsmiljø (februar mødet) og sygefravær (maj mødet).

Fokus for drøftelsen i HovedMED vil derfor være ansatte på særlige vilkår samt etnicitet.

Derudover vil minianalysen om arbejdskraft på lærer/sygeplejerske området blive gennemgået, som optakt til temadagen 12/10 2016.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. august 2016, pkt. 32:
at HR redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 25. august 2016, pkt. 32:
Thrine Nørgaard påpegede, at denne udgave af HR redegørelsen er et rådkast, så der kan forekomme ændringer. Den endelige udgave sendes til HovedMED.

I drøftelsen af HR redegørelsen lægges der op til en særlig drøftelse af det rummelige arbejdsmarked i grupper. I den forbindelse gennemgik Thrine Nørgaard kort tabellerne om udviklingen i antal ordinære ansatte og etnicitet. De ordinære ansatte er opgjort i antal hoveder, hvorimod fleksjobansatte i en af graferne – graf 2 - er opgjort i antal fuldtidsstillinger.

Tilbagemeldinger fra gruppedrøftelserne:

Der er ikke ressourcer (tid) til at være rummelig. Der skal opnormeringer til, hvis vi skal være mere rummelige.

Der er ikke alle steder fysiske rammer til at være rummelige - kørestolsbrugere kan ikke komme rundt.

Vi vil meget gerne være rummelige, men udfordringen er systemet. Den korte tid en arbejdsprøvning varer, er alt for ressourcekrævende for arbejdspladsen.

Det er en stor udfordring at få ansatte på særlige vilkår til at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen, når man kun arbejder få timer om ugen.

Rummeligheden er hele tid sat på prøve på grund af manglende tid, både i forhold til ekstraordinært ansatte og egne kolleger.

Arbejdspladskulturen er vigtig at lære, det tager tid, og det er svært, når man skal levere varen og være effektiv. Den svære omstilling skal også håndteres.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet referatet.

Formanden indstiller,

at HR analysen drøftes og tages til efterretning. (Cafedrøftelse)

Beslutning

Drøftet. Der er mange relevante emner, som f.eks. Udviklingen af medarbejdersammensætningen, Robuste fællesskaber, Rummelighed på arbejdspladsen, Mangfoldighed, Sygefravær.

Robuste fællesskaber sættes på dagsordenen på den kommende temadag i fag MED Senior. Der er et ønske om at det rummelige arbejdsmarked sættes på dagsorden på det næste møde. Der opfordres i øvrigt til at elementer fra HR redegørelsen sættes på dagsorden i de lokale MED udvalg.

Bilag

Personaleredegørelse 2016 net.pdf

HovedMED 25 8 16 - Slides HR Redegørelsen

Punkt 11: Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det er utvivlsomt, at der på arbejdspladser opstår nære relationer. Disse problemer kan lede til problemer om habilitet, loyalitet, tavshedspligt, underretningspligt o. lign.

Disse personlige relationer giver i nogle tilfælde også anledning til, at der opstår problemer på kryds og tværs på arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at løse disse problemer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvad der er gældende og hvad man gør, hvis man oplever, at nære relationer medfører problemer. Der er derfor brug for en politik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 27/5 2016, blev 1. udkast til politik for nære relationer drøftet.

Det resulterede i enighed om, at overskriften skulle ændres, teksten bearbejdes, ligesom habilitetsreglerne skulle indgå på en eller anden måde.

Det fremgår af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at venskaber på de sociale medier også skal være en del af politikken, da en sådan relation også kan give anledning til udfordringer.

Det ses ofte, at kollegaer, leder/medarbejder, medarbejder/borger, medarbejder/borgers pårørende er 'venner' på nogle af de sociale medier.

Hvis fx en pædagog ansat i en børnehave er venner på Facebook med et barns forældre, giver det problemer, hvis pædagogen kommer til at videregive tavshedsbelagte oplysninger om andre børn/forældre i børnehaven, eller hvis pædagogen kommer til at opføre sig illoyalt overfor sin arbejdsgiver. En pædagog har en udvidet underretningspligt, så hvis pædagogen bliver bekendt med situationer i familien, skal der indgives underretning herom, selvom forældrene har en opfattelse af, at hvad de skrev/postede på Facebook, var i et privat forum.

Vejle Kommune arbejder ud fra en værdibaseret tilgang. Det bekræftes også af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at det netop er åbenhed og sund fornuft der til en vis grad skal råde for at undgå problemer om habilitet m.v. ved nære relationer.

Det gør sig gældende i alt lige fra et kærlighedsforhold til vurderingen af det hensigtsmæssige i et venskab på de sociale medier.

2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer er vedhæftet.

Der tages forbehold for ændringer.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. august 2016, pkt. 31:
at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

HovedMEDudvalg, 25. august 2016, pkt. 31:
Udkastet blev drøftet. Det skal afklares, hvorvidt den skal godkendes politisk.

Medarbejdersiden påpegede, at Facebook problematikken ikke er helt løst. Der står ikke, hvordan man som ansat skal forholde sig, hvis man via Facebook får oplysninger om et barn, som udsættes for et eller andet. Medarbejdersiden foreslår derfor en henvisning til vejledning om brugen af sociale medier.

Ledersiden oplyser, at lovgivningen er helt klar. Man har altid udvidet underretningspligt til de offentlige myndigheder uanset hvordan, man er kommet i besiddelse af oplysningen.

Medarbejdersiden er meget tilfredse med, at der er lavet en delpolitik på området, og opfordrer til, at den sendes ud hurtigst muligt.

Der var enighed om, at delpolitikken er godkendt med få redaktionelle ændringer, herunder at ophør i stillingen kan blive nødvendigt. Der var ligeledes enighed om, at sende delpolitikken til drøftelse i FagMED, når det er afklaret, hvorvidt den skal politisk godkendes.

Politikken evalueres om 1 år.

Den redigerede udgave af delpolitikken efter mødet er vedhæftet referatet, og den endelige layoutede udgave sendes til HovedMED.

Formanden indstiller,

at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

Beslutning

Udsat. Medarbejderne bedes forud for næste møde reflektere over i hvilke situationer de oplever at der er habilitetsproblemer og hvordan de skal håndteres.

Bilag

delpolitik habilitetsproblemern.pdf

Punkt 12: Årshjul for fag MED Senior 2017

81.38.01-P35-2-15

Resume

Årshjul for Fag MED Senior er revideret.

Formanden indstiller,

at årshjul for 2017 tages til efterretning.

Beslutning

Godkendt. Trivselsmålingen gennemføres i 2018.

Bilag

Årshjul FagMED Senior 2017

Punkt 13: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Næste møde er den 8. februar 2017.

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres.

Beslutning

Delpolitik om habilitetsproblemer mv.

Det rummelige arbejdsmarked.

Samskabelse

Punkt 14: Eventuelt

81.38.01-P35-2-15

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der udsendes dagsorden til Temadagen den 5. december 2016. Temadagen sætter fokus på Robuste Fællesskaber. Deltagerkredsen er de ordinære medlemmer af Fag MED Senior. Suppleanter kan deltager såfremt det ordinære medlem er forhindret.

Punkt 15: Tjek ud

81.38.01-P35-2-15

Sagsfremstilling

Hvad tager du med dig fra mødet i dag?

Der er på mødet afsat ialt 5 min.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Positivt at der nedsættes en arbejdsgruppe til at kortlægge anvendelsen af midlertidige pladser.

Der har været en god dialog - godt med cafedrøftelse.

Formand og næstformand vil være obs på antallet af punkter.