

REFERAT FagMED Senior d. 12-04-2023

Mødedato Onsdag d. 12. april 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5, Skolegade 1, kl. 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Orientering ved næstformand og medlem i HovedMED.....	6
Arbejds miljø i Senior.....	7
Ny distriktsstruktur.....	8
Seniors arbejdsmiljøberetning for 2021-2022.....	9
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	10
Introduktion af ufaglærte medarbejdere.....	12
Kommende sager til FagMED Senior.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-23

Resume

Referatet fra sidste møde kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3De46cfef5-a8b7-4f23-a877-7a89deddc804>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt. Der var en præcisering af at sikkerhed i form af 2 faktor godkendelse ikke kun er på mobiler, men alle devises, og dermed også bl.a. pc'ere. Der blev desuden orienteret om at der pt. pågår test af forskellige metoder af 2 faktor godkendelse med henblik på at få afklaret hvilken der skal anvendes.

Deltagere er: Jonna, Rita, Heidi, Anja, Dorte, Karin, Anette, Susanne, Kirsten, Jesper, Jette.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-23

Resume

Dagsorden til mødet drøftes.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt. Høringssag vedr. Budget i balance 2023 vil blive behandlet på Fag MED Seniors møde den 10. maj 2023.

Ændring: Grundet ændret udvalgsbeslutning er høringssvar udarbejdet den 20. april 2023 på ekstraordinært FagMED møde.

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-1-23

Resume

Orientering ved seniorcheferne

Sagsfremstilling

- Distrikterne
- Plejecentrene

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der blev orienteret om status på konkurs på Meta Marie hjemmet. Vejle kommune har overtaget driften af hjemmet og medarbejderne er virksomhedsoverdraget. Kommunen lejer bygningerne, som er en del af konkursen, og vil derfor blive sat til salg. Der er en god forventning i forhold til tidshorisont på salget. Målet er at ændre så lidt som muligt i forhold til såvel borgernes som medarbejdernes hverdag. Dog vil der opleves forandringer bla. i forhold til it-systemer. Udvalgte medarbejdergrupper vil få tilbud om at indgå i netværksgrupper - bla. sygeplejerskerne. Borgerne er glade for at kunne bevare kendte rammer og medarbejdere. Der blev udtrykt stor ros til medarbejderne på Meta Marie hjemmet for deres professionelle håndtering af overgangen.

Plejecenteret vil fremadrettet være navngivet Plejecenter Meta.

Susanne Egelund Jensen er ansat som leder af Kong Gauer's Gård.

Gitte Mortensen er ansat som leder af Ågården

Pia Brus er ansat som leder af VD2

Ina Frisdahl er ansat som leder i distrikt Give.

Sri Sundarampillai, som er Vejle Kommunes myndighedschef har opsagt sin stilling pr. 30.04.2023 da han har fået job i Odense Kommune.

Punkt 4: Orientering ved næstformand og medlem i HovedMED

81.38.01-P35-1-23

Resume

Orientering ved næstformanden og fra medlem af Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.

Punkt 5: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-23

Sagsfremstilling

Forårets interne audit og efterårets eksterne audit

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der vil blive gennemført intern audit inden sommerferien på Gulkrog, Fælles nat, VD4 og Fag MED Senior. Efterårets audit vil blive tilfældigt udvalgt.

Punkt 6: Ny distriktsstruktur

81.38.01-P35-1-23

Resume

Seniorchefen for distrikter giver status og orientering på arbejdet med distriktsstrukturen

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jesper orienterede om processen i forhold til at fastlægge grænserne for distrikterne i midtbyen. Der vil være 4 distrikter, som vil blive ledet af 2 distriktsledere og 2 assisterende ledere. Formålet med ændringen er bl.a. at minimere uhensigtsmæssig kørsel ind og ud af bymidten. Der er i sidste uge udsendt informationsbrev, der er udarbejdet i samarbejde med HR til involverede medarbejdere. Der arbejdes med løsninger på den fysiske placering på Gulkrog, Bakkegården og Gartnerhuset. Der er i forbindelse med arbejdet trukket på erfaringerne fra de tidligere distriktsopdelinger. Der vil ved den endelige fordeling af medarbejderne også i denne omgang i videst muligt omfang blive taget hensyn til medarbejdernes ønsker og i dialog. Der vil ske en afklaring af placering lige efter sommerferien, hvilket naturligt vil betyde en periode med usikkerhed i fht. fremtidig indmødested, kollegaer og borgere. Efteråret vil blive brugt til at gøre overgangen mest mulig tryk for medarbejderne med en række initiativer. Der vil blive skabt mulighed for at mødes, så kendskab til nye kollegaer og ledere kan understøttes. Forventningen er, at det er et fåtal, der vil opleve en stor forandring. Der vil blive gået langt for at sikre en god proces, dog under hensyn til en politiske beslutning, der er taget. Der skal sikres bæredygtige enheder med de rette kompetencer. Der vil senere ske en evaluering af ledelsesstrukturen i midtbyen i udgangen af 2024/start 2025.

Punkt 7: Seniors arbejdsmiljøberetning for 2021-2022

81.38.01-P35-1-23

Resume

Der er udarbejdet en arbejdsmiljøberetning for Senior for 2021-2022.

Formanden indstiller,

at arbejdsmiljøberetningen drøftes.

Beslutning

Der er udarbejdet en arbejdsmiljøberetning for senior for 2021 og 2022, som bør leve op til de gældende krav. Dette er dog endnu ikke bekræftet.

Det blev drøftet, om det i forhold til lokal med og evt. fag med udvalg giver mening - og om det er muligt - at lave udtræk fordelt på centre og distrikter. Dette kan afklares hos Arbejdsmiljøafdelingen.

Det blev bemærket at antallet af arbejdsskader har været faldende, men at antallet af skader med fravær har været stigende. Kompetencecenteret udbyder nu forflytningskurser ca. 10 gange årligt og kurser i konflikthåndtering efter behov. Der blev opfordret til at følge op på antal deltagere på begge tilbud, ligesom resultaterne fra evalueringerne fra kurserne er interessante.

Der er brug for en fælles udmelding omkring adgang til at deltage på kurserne - gerne i forbindelse med et nyhedsbrev fra seniorcheferne. Den økonomiske situation i senior betyder en sondring mellem need too og nice too i forbindelse med kursUSDeltagelse, hvor disse kurser vil blive prioriterede for at sikre den rette kompetenceudvikling og niveau.

Udvalget var enige om at arbejdsmiljøberetningen giver et godt overblik.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning Senior 2021-2022.pdf

Punkt 8: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-23

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2022. Data i arbejdsmiljøberetningen er efter ønske fra HovedMED, i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse 25/2 2022, i år opgjort på fagområder – i stedet for tidligere på forvaltningsområder.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på sit møde 25/2 2022 flg. hovedindsatser for 2022 og 2023:

- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Disse er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning 2022.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne og herigennem skabe en platform for at tilknytte medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Kommunaldirektøren indstiller, 22. februar 2023, pkt. 9:
at Arbejdsmiljøberetning 2022 drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 22. februar 2023, pkt. 9:

Formanden indstiller,

Fag MED Senior drøfter arbejdsmiljøberetningen. På baggrund heraf har FagMED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø udpeges for 2023.

Beslutning

Som følge af arbejdsgrupperne vedr. ergonomi og krænkende handlinger, vold og trusler er der nu via Kompetencecenter Velfærd etableret tilbud om forflytningskurser og konflikthåndtering.

Trivselsmålingen fra 2021 viste et behov for et fokus på medarbejdernes oplevelse af de høje følelsesmæssige krav de møder i deres arbejde, bl.a. som følge af kompleksitet og udvikling i opgaveløsningen, f.eks. i fht. psykiatri. Dette medfører et behov for at udvikle medarbejdernes kompetenceniveau - f.eks. med metoder til konflikthåndtering og bevidsthed om handlemuligheder og rygdækning i pressede situationer.

Der er gode erfaringer i forhold til anvendelse af HealthCare, som har særlig uddannet personale til krisehåndtering. Lederne vil have kendskab til hvordan og hvornår der kan trækkes på ydelsen.

Jonna orienterede om deres gode erfaringer i forhold til håndtering af de høje følelsesmæssige krav, bl.a. med baggrund i Arbejdstilsynets vejledning om uklare krav og modstridende krav i arbejdet. Vejledningen kan tilgås via dette link: [Uklare krav og modstridende krav i arbejdet - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Der var en opfordring til at sikre gode definitioner i forhold til spørgsmålene i den kommende trivselsmåling primo 2024. Der vil altid være behov for en efterfølgende dialog i forbindelse med resultatet af en trivselsmåling.

Udvalget var enige om følgende indsatsområder for 2023:

- Fokus på de høje følelsesmæssige krav. Lokal MED gennemfører en drøftelse i løbet af 2023. Heidi og Jesper sender en sag ud til lokal MED udvalgene.
- Kemisk risikovurdering - sikre skiltning og beskrivelser. Alle arbejdspladser vil i det kommende år få adgang til supervision fra Kompetencecenteret. Materiale med datoer er udsendt til lederne, som kan melde specifikke problemstillinger ind.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2022_Endelig version

Arbejdsmiljøberetning Senior 2021-2022.pdf

Punkt 9: Introduktion af ufaglærte medarbejdere

81.38.01-P35-1-23

Resume

De er indkommet forslag om at udvikle et introprogram for ufaglærte medarbejdere.

Samtidig hermed er der i samarbejde med Kompetencecenteret ved at blive udarbejdet på et introprogram for ferieafløserne.

Et uddrag af det foreløbige materiale hertil kan ses herunder:

Intro til arbejde på plejehjem og i hjemmeplejen – 5 dage

Deltagere i målgruppen deltager gratis. Pris for uddannede over erhvervsskoleniveau: kr. 3.179,-

Handlingsorienteret målformulering:

Deltageren:

- får viden om arbejdet i hjemmeplejen og på plejecenter, mødet med borgere og pårørende samt får viden om tværfaglige samarbejdspartnere.
- får viden om hvordan man møder borgeren i borgerens hjem på en omsorgsfuld og professionel måde, med viden om etik og kommunikation.
- kan handle korrekt ud fra lovgivning om tavshedspligt og lovgrundlag for delegering til medhjælp, herunder udlevering af medicin.
- får forståelse for aldringens betydning for borgerens kognitive og fysiske funktionsniveau, og får viden om borgeren som har en demenssygdom. Deltageren kan anvende denne forståelse og viden i samarbejdet med borgeren om ikke-komplekse omsorgs- og plejeopgaver som fx af- og påklædning, mund- og tandpleje, mobilisering samt støtte til at spise og drikke.
- får forståelse for løsning af praktiske opgaver i hjemmet, fx madhåndtering, skift af sengelinned, sortering af vasketøj og rengøring i borgerens hjem. Deltageren kan anvende basal viden om hygiejniske principper for at kunne løse de praktiske opgaver, såsom korrekt håndhygiejne og egen hygiejne.
- kan anvende ergonomiske principper såvel i forbindelse med løsning af praktiske opgaver hos borgeren som støtte til borger ved almen aktivitet.
- kan observere de mest almindelige symptomer på ændret tilstand og adfærd hos kendt borger og kan videregive disse observationer til rette sundhedsfaglige kollega.

Formanden indstiller,

at introprogram for ufaglærte medarbejdere drøftes.

Beslutning

Der blev orienteret om det tilbud der er udarbejdet med henblik på at sikre en god introduktion til ferieafløserne og ufaglærte medarbejdere. Der er tale om et 5 dages forløb, hvor der kan søges AMU midler. Formålet er at højne niveauet og at understøtte rekrutteringen. Deltagerne vil få et bevis for deres deltagelse.

Et godt initiativ med gode, relevante og nødvendige emner, som kan aflaste det faste personale i forhold til introduktion og højne sikkerheden. Der er krav om 22 deltagere på hvert hold, hvilket kan være en udfordring i løbet af året.

Punkt 10: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-23

Resume

Næste ordinære møde er den 10. maj 2023:

Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads og delpolitik om fleksibel arbejdstid.

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder i Fag MED Senior noteres.

at punkter til kommende møder i Lokal MED noteres.

Beslutning

Fag MED Senior:

Lokal MED: Indsatsområder fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse. - Punkt fra Jesper og Heidi.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.01-P35-1-23

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.