

REFERAT LokalMED Bifrost d. 19-09-2024

Mødedato Torsdag d. 19. september 2024 kl. 09:00

Mødested Gården, Overbyparken 30b, 7080 Børkop

Indholdsfortegnelse

.....

Punkt 1:

Bilag

Afrapportering til Bifrost.pdf

Måltalsrapport.pdf

Vejle Kommunes MEDorganisation 2023 - LokalMED Bifrost.pdf

Vores attraktive arbejdsplads 2.pdf

Vores attraktive arbejdsplads.pdf



Dagsorden og referat LokalMED		Torsdag den 19/09 2024 kl. 09.00-12.00
<p>Deltagere:</p> <p>Birgitte Preuthun – Centerleder og Formand for LokalMed</p> <p>Line Buckhøj – Næstformand-TR og SL-repræsentant</p> <p>Joan B. Pedersen - TR</p> <p>Nadia Svoldgaard – afd. Leder og ledelsesrepræsentant</p> <p>Heidi Windum – Afd. Leder og ledelsesrepræsentant</p> <p>Louise Klint Barslund – HK-repræsentant</p> <p>Ann-Kristine Arve Dreisler FOA-repræsentant</p> <p>Kenneth Thirup - AMR (Nord/Karl)</p> <p>Henrik Berg Sevonius – SL-repræsentant (Kilden)</p> <p>Susanne Rüsselbæk Hansen – AMR (Kilden)</p> <p>Sanne S. Tange - SL-repræsentant (FK)</p> <p>Referent: Jannie Gravesen - Ledelsessekretær</p>		<p>Bilag:</p> <p><<Afrapportering til Bifrost.pdf>></p> <p><<Måltalsrapport.pdf>></p> <p><<Vejle Kommunes MEDorganisation 2023 - LokalMED Bifrost.pdf>></p> <p><<Vores attraktive arbejdsplads 2.pdf>></p> <p><<Vores attraktive arbejdsplads.pdf>></p>

<p>Fraværende:</p>		
<p>Dagsorden</p>	<p>Beslutning, drøftelse eller orientering</p> <p>Ansvarlig & tidsramme</p>	<p>Referat & aftaler</p>
<p>Godkendelse af referat fra sidste møde og dagens dagsorden (tilføjelser til evt.?)</p>		
<p>Velkommen til nye medlemmer af LokalMED</p>		<p>Louise fra administrationen HK-repræsentant været her i 12 år</p> <p>Nadia Vicecenterleder, ledelsesrepræsentant, 6 år i Bifrost</p> <p>Anne Kristine kaldet AK, 2 år i LokalMED</p> <p>Sanne Ny i LokalMED, 10 år i Bifrost</p> <p>Henrik LokalMED i 2 år, 3 år på Kilden</p> <p>Susanne AMR 2 år i LokalMED, 20 år i Bifrost, ny i FagMED</p> <p>Joan TR Kilden, Kilden i 3 år, TR i 2 år, Ny i FagMED</p> <p>Heidi Afd. leder/Gården, lederrepræsentant, 3 år i Bifrost</p>

Nis Kjær gennemgår rapport fra MED-projekt - JobLife 30-45 min

Afrapportering fra Joblife vedr. deltagelse i projekt omhandlende MEDstrukturen. Se vedhæftede rapport

Oplæg Nis Kjær

9.30-10.15

For knap et år siden, har der været en undersøgelse af LokalMED i Vejle Kommune.

Nis kommer i dag og giver en tilbagemelding af undersøgelsen.

Nis laver en kort afrapportering, både den interne i Bifrost, men også den overordnede rapport, der er præsenteret for HovedMED.

Intern rapport i Bifrost:

Der er generelt stor tilfredshed med LokalMED; uden større ønske om ændringer. Der var ikke det store kendskab til resten af MED-strukturen.

Se rapport fra JobLife for uddybende afrapportering.

I samarbejde på tværs af MEDorganisationen, er der mulighed for forbedringer. Man skal huske at stille sig selv det spørgsmål: 'hvad er det man vil have ud af et større samarbejde/kendskab'?

-så man ikke bruger ressourcer på noget man ikke får en masse ud af det.

Man kan altid spørge sig selv, helt ned på dagsordenspunktsniveau:

Hvad har drøftet, besluttet og har vi fået det ud af det, vi gerne vil?

I Bifrost interne LokalMED, er der stor tilfredshed med samarbejdet.

Det opleves ikke der er synlighed nok omkring LokalMED. Her er det også vigtigt at spørge sig selv: 'Hvad er det vi vil have ud af at være mere synlige'.

Organisationsopbygningen omkring MED-må gerne være mere tydelig.

Den psykologiske tryghed er høj, og der er en høj grad af tillid.

Samlede, overordnede rapport for Vejle Kommune:

Der har deltaget 5 lokale MED-udvalg i undersøgelsen. Derudover har HovedMed, FagMED fra uddannelse og læring og Voksen I alt 63 besvarelser.

Man kan se hvilke styrker der ses. Man oplever at MED-organisationen udfører det de skal.

Der er plads til forbedringer ift. Samarbejde på tværs, tilstrækkelig synlighed, fællesskab med HovedMED, ansattes viden om hvad MED-organisation skal bruges til.

Der kan læses nærmere ind i dette fra den endelige rapport fra JobLife.

Det opleves at medlemmerne er ambitiøse, og der arbejdes på en fælles sag. Hvilket er positivt, og peger på en høj grad af psykologisk tryghed.

Der mangles overblik over sagsgangen fra LokalMED til HovedMED, og hvad vi kan bruge dem til.

Dagsordenspunkter kan formuleres skarpere, med fx succeskriterier: 'Hvad skal vi have ud af punktet, for at vi er lykkedes?'

Potentiale:

Aktiviteter i MED er adskilt fra den daglige drift- der kan være forsinkelse på.

I den helt ideelle verden, ville man kunne tænke det helt ud på borgerniveau.

Idéer og forslag:

Punktet i rapporten er forslag og opsummerende fra medarbejdere, og ikke den samlede analyse fra J

Nis sender den samlede rapport med highlightede punkter man kan lade sig inspirere af.

Til fremtidig dagsorden

Fokusere på succeskriterier for ethvert punkt

		<p>-Had har vi drøftet</p> <p>-Hvad har vi besluttet</p> <p>-Hvad har vi fået ud af det, og er det det vi gerne vil??</p> <p>Succeskriterier på dagsordenen</p> <p>-Hvad skal v have ud af punktet førend vi er lykkelige</p> <p>Der skal skabes rum til forberedelse til mødet, så man kan være velforberedt</p> <p>-Skal medarbejdere være proaktive (selv tage initiativ) eller reaktive(reagere på udefrakommende omstændigheder)</p>
<p>Nyt fra Centerleder (fast punkt)</p> <p>-Pavillonen</p> <p>-Tilsynsbesøg</p>	<p>Birgitte</p>	<p>Der bliver fortsat lavet opfølgende test i Pavillonen for skimmelsvamp.</p> <p>De sidste test viser, der ikke længere er sporer i huset, bortset fra et enkelt sted, der kan lokalbehandles.</p> <p>Der er også indsat ventilatorer, øget rengøring, mere oprydning.</p> <p>Der vil henover vinteren, blive taget ekstra test hver måned, så vi sikrer et godt miljø.</p> <p>Alle medarbejdere og anbringelseskommune er informeret herom.</p> <p>Der har været uanmeldt socialtilsyn på alle afdelinger i juni måned.</p> <p>Det ser rigtig fint ud.</p>

		<p>Ledelse og organisation er faldet lidt. Der har været sat spørgsmålstegn til dette.</p> <p>Det viser sig at det er baseret på tal fra 2022. Dette havde set markant bedre ud, med tal fra 2024.</p> <p>Der har i sommerferien været besøg fra arbejdstilsynet på Kilden. Det gik rigtig fint, men dog med en bemærkning om at værelserne gerne måtte være større.</p> <p>20. August var der besøg fra styrelsen fra patientsikkerhed i 6 timer. Der vil være noget bl.a. med systematik at arbejde med, men også rigtig meget ros. Vi afventer fortsat rapport. Der vil blive arbejdet imod en ensartethed i hele Bifrost.</p> <p>Der kommer en ny sygeplejerske, der vil være tilknyttet hele Bifrost. Det vil primært være en administrativ sygeplejerske, der varetager UTH, underviser i medicin og udarbejder procedurer og lign.</p>
Opfølgning fra sidste møde (fast punkt)		<p>Der er ikke noget opfølgning fra sidste møde.</p> <p>Det er dog valgt at genbesøge opgaver i 'Den attraktive arbejdsplads' da der er tilkommet en del nye medlemmer, efter LokalMED-Valg</p>
Økonomi (fast punkt)		<p>Der ser godt ud. Det har været et spændende år, da der er kommet nye</p>

		<p>takster. Det ser ud til at vi lander på et oversku på 1,4 millioner.</p> <p>Det er ikke Bifrost målsætning at gå ud af et år med overskud, så overskuddet kommer primært ud at leve i organisationen. Der er afdelinger der trænger til nye gulve, og en afdeling med nyt køkken. Der er allerede blevet lavet gode investeringer i bl.a. biler og busser.</p> <p>Familie og Forebyggelse går ud med et stort underskud i år, så hvis overskuddet er stort, vil vi også bidrage herind.</p>
AMR (fast punkt)	Birgitte	<p>AMR afholdes kun halvårligt, hvorfor der ikke er nyt at berette fra deres møde.</p> <p>På afdelingerne har der været trivselsmåling, og der er udarbejdet handleplaner.</p>
Sygefravær (fast punkt)	Birgitte	<p>Sygefraværet er lidt stigende- vi følger den kommunale udvikling, så det er ikke enestående for Bifrost. Det stigende fravær er forklarligt, hvorfor det ikke er alarmerende.</p> <p>Der er altid stor fokus på fravær, og der er en opmærksomhed på hvad der sker på afdelingerne. Det tages altid alvorligt, hvis der er noget der ikke kan forklares, eller kræver en aktiv indsats.</p> <p>Der kan gå et helt år, rent statistisk førend man har løbet en periode med fravær op igen.</p>

<p>Henvendelser til TR (fast punkt)</p>	<p>Joan</p>	<p>Der har ikke været nye henvendelser til TR.</p> <p>Der er flere medarbejdere der har et ønske om at arbejde hver 3. weekend, fremfor hver 2. weekend.</p> <p>TR kigger ind i hvor stort et behov/interesse der er for dette blandt medarbejderne.</p> <p>Der bliver iværksat et nyt TR-valg, da Line har fået nyt job og derved ikke længere er TR i Bifrost. Joan aftaler dette med SL.</p>
<p>Handleplan for 'Den attraktive arbejdsplads'</p>		<p>Nedenstående skal sorteres</p> <p>Forslag til at gøre os til en mere attraktiv arbejdsplads:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fælles vikarbank -Fast ansat vikar, der kan rotere rundt på afdelinger og dække fravær, og så en vikarbank til akutoptået fravær (Betydning for at vi kan se os som et fælles Bifrost, og forpligter os) -Rundtur på alle matrikler (Bliver en del af det nye onboarding) -Åbent hus (efterskolernes dag ´ish) - besøg på folkeskolerne/gymnasierne? Info -Forventninger og realitet hænger ikke sammen (selvom man bliver ansat til aftenarbejde, bliver man stadig overrasket over at skulle arbejde om aftenen) -Gode historier på hjemmesiden -Kurser på tværs af afdelinger, og ikke neuro afdelingsvist.

-imødekomme ønske om mindre weekenarbejde, men kan være svært med mange medarbejdere på særaftaler.

-Invitere fælles ind ved arrangementer

-Onboarding- man skal gå mere i dybden med det. Hvad betyder det, mentorordning, skal man følges længere?

-Mulighed for at skabe monofaglige grupper på tværs (fx pædagogfaglige, neurofaglige etc.)

-Det vi er fælles om: øget fokus på kerneopgaven

-Opdatere rammerne på Kilden- sansestimulation og hvad man møder som ny medarbejder (opleves at være sterilt på Kilden)

-Onboarding og rekruttering: Fokus på børnegruppen- hvad er det for nogle børn vi har. (Hvordan håndterer man sorg,død og pleje- opfølgning og forberedelse når man bliver ansat)

-Kan være en udfordring med forskellig livsfaser, uddannelser og kulturer.

Bud på gode ting vi allerede gør:

-Fleksible arbejdsforhold

-Arbejdsgiver er gode til at imødekomme individuelle behov (Vi gir og tager med balance :-)

-Onboardingstrategi, lægger barren for undervisning og opstart

		<ul style="list-style-type: none"> -Godt med medarbejdere i forskellige livsfaser, nationaliteter og uddannelsesmæssige baggrunde -Gode muligheder med fleksible arbejdsplaner -Gode til at invitere fælles ind, fælles temadag og aktiviteter -Omdømme- synliggørelse af den gode historie-HelteCup, Team Bifrost etc. -Godt med fokus på nye rul og muligheder ift. Arbejdstidsplaner -Onboardingforløb er godt- man bliver taget i hånden når man starter -Fælles Bifrost (eksempler på post-it) -Onboarding rekruttering: Positivt kollegaskab, gode til at lære fra sig, gode kulturbærere, sundhedsfaglige, pædagogisk fokus, mentorordning
<p>Evt. -Snus/nikotinprodukter</p>	<p>AK</p>	<p>Delpolitik om røg - Vejle Kommune Intranet</p>
		<p>Ønske om at der kommer tidsramme på møderne, samt hvad punktet skal bruges til (med afsæt i ovenstående</p>