

# REFERAT HovedMED d. 22-01-2021

**Mødedato** Fredag d. 22. januar 2021 kl. 07:45

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## **Indholdsfortegnelse**

Analyse Seniorområdet.....	3
Drøftelse af deltagelse i projekt - Jordemoder på arbejdspladsen.....	7
Eventuelt.....	9

# Punkt 1: Analyse Seniorområdet

81.00.00-A00-11-20

## Resume

Seniorudvalget og Økonomiudvalget har besluttet at gennemføre to analyser af Seniorområdet i foråret 2021. Analyserne skal gennemføres af et uafhængigt eksternt konsulentfirma.

## Sagsfremstilling

Seniorudvalget besluttede 10. december 2020 at gennemføre en analyse af Seniorområdet med fokus på borger- og pårørende tilfredshed, leder- og medarbejderkompetencer samt medarbejdertilfredshed.

Økonomiudvalget besluttede 29. december 2020 at gennemføre en analyse af Seniorområdet, med fokus på organisation, struktur og kultur. Det er efterfølgende besluttet at inddrage medarbejdertilfredsheden i den af Økonomiudvalgets besluttede analyse.

Økonomiudvalget har endvidere besluttet, at de to analyser skal følges af og udføres af samme eksterne konsulent.

Kommissoriet for Økonomiudvalgets analyse er godkendt af Økonomiudvalget 11. januar 2021.

Seniorudvalget forventer at godkende kommissorium for deres analyse 20. januar 2021.

På dette fællesmøde for HovedMED og FagMED Senior, suppleret med FOA og DSR, vil Niels Ågesen og Anne Mette Lund gennemgå de 2 kommissorier og fortælle om det videre forløb. FagMED Senior vil løbende blive inddraget fremadrettet.

Vejle Kommune vil anmode 3 konsulentfirmaer om at komme med et tilbud for løsningen af opgaverne. Økonomiudvalget vil 1. februar 2021 beslutte valg af konsulentfirma.

Der ønskes herefter en drøftelse af FagMED Seniors forventninger til processen.

## Økonomi

Ingen

## Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

## Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til dette fællesmøde mellem HovedMED, FagMED Senior, FOA og DSR.

Niels Ågesen redegjorde for sagen. Der har siden november været en lang række artikler i medierne om arbejdsforhold, personaleomsætning, ledelseskompeterer etc. på seniorområdet. I artiklerne sættes der spørgsmål ved borgertilfredsheden, medarbejdertilfredsheden og ledelseskompeteren på området. Kritikken har givet anledning til, at der igangsættes to analyser af seniorområdet. Den ene analyse omhandler en ekstern organisations-, struktur og kulturanalyse, igangsat af Økonomiudvalget, og den anden analyse omhandler ekstern analyse af tilfredshed og kompetencer igangsat af Seniorudvalget.

Ledelsesværdierne fordrer, at lederne har fokus på at sikre trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed og skaber resultater gennem handlinger og relationer og at vi spiller hinanden gode gennem tillid, åbenhed og dialog. De personalepolitiske værdier med blandt andet værdien "Sig det" skal understøtte en sund kultur, hvor man som medarbejder trygt kan ytre sig.

Analyserne laves som 2 selvstændige analyser med samme konsulentfirma og samme tidsplan.

Niels Ågesen redegjorde for analysen, igangsat af Økonomiudvalget. Analysen har to spor:

### 1. Struktur

- Ledelse og -struktur.
- Ledelsesspænd.

- MEDstrukturen.

## 2. Kultur

- Adfærd og tone.
- Samarbejde.
- Trivsel.
- Ytringsfrihed.

Økonomiudvalget ønsker svar på flg.:

1. Har seniorområdet den rigtige struktur, der kan fremtidssikre et stærkt seniorområde med høj kvalitet og transparens?
2. Har seniorområdet god ledelse og styring, der samtidig sikrer MEDinddragelse og MEDindflydelse?
3. Har seniorområdet en sund kultur, der understøtter dialog og ytringsfrihed?
4. Har seniorområdet tilfredse ledere og medarbejdere?

Der ønskes en sammenlignende undersøgelse med udvalgte kommuner, en undersøgelse der bygger på rammevilkårene og også indtænker opgaveglidningen og tankerne fra nærhedsreformen.

Der er nedsat en styrgruppe for Økonomiudvalgets undersøgelse bestående af:

Kommunaldirektør Niels Ågesen (formand), Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde og HR-chef Thrine Nørgaard. FagMED Senior inddrages løbende. Møder afsættes til formålet, når vi kender tidsplanen. Ledere, medarbejdere og de faglige organisationer vil indgå i interviews m.v.

Anne Mette Lund redegjorde for analysen igangsat af Seniorudvalget. Baggrunden for denne analyse er Seniorudvalget ønsker dækkende viden om tilfredsheden blandt borgere og pårørende og kompetencen hos medarbejdere og ledere.

Formålet er at skaffe viden til at iværksætte nødvendige tiltag, der giver et seniorområde med høj kvalitet og fremtidssikre morgendagens opgaver.

Analysen er opdelt i tre dele:

1. Repræsentativ undersøgelse af borger/pårørendetilfredshed.
2. Repræsentativ undersøgelse af ledelses- og medarbejderkompetencer.
3. Konklusion med anbefalinger til, hvordan kvaliteten sikres og/eller højnes.

Samarbejdspartnere i undersøgelsen vil, ud over det eksterne analysefirma, være Seniorudvalget, driften på seniorområdet, en administrativ styregruppe, faglige organisationer og ældrerådet.

Det vil være en styregruppe bestående af Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde (formand), Velfærdsdirektør Anne Mette Lund, Seniorchef Helle Brinch, HR-chef Thrine Nørgaard og to repræsentanter fra de faglige organisationer. FagMED Senior orienteres og inddrages løbende i processen.

Niels Ågesen oplyste endvidere, at tre konsulentfirmaer anmodes om at give deres bud på opgaven. Det valgte firma skal gennemføre begge analyser med samme tidsplan, og firmaet har metodefrihed til at foretage de ønskede undersøgelser. Økonomiudvalget træffer 1/2 2021 beslutning om valg af konsulentfirma.

Rikke Vagn-Hansen bemærkede, at det er en omfattende proces og det er godt, at FagMED Senior er tænkt ind i processen. Det er dog meget vigtigt, at der bliver kommunikeret ud til alle berørte medarbejdere, hvad formålet er med de to analyser.

Niels Ågesen var enig. Kommunikation er et vigtigt element, og vi gør, hvad vi kan for informere tydeligt og præcist. Jeg håber, at FagMED, FOA og DSR vil være behjælpelige.

Anne Mette Lund tilføjede, at alle har et ansvar, både styregrupperne og ledelsen. Lederne informeres min. 1 gang om måneden, og det forventes, at de efterfølgende informerer egne medarbejdere.

Lis Raaschou spurgte ind til, om de private plejecentre også er omfattet af analysen.

Anne Mette Lund svarede, at det har ikke været politisk ønske, at private plejecentret skulle indgå.

Erik Nielsen fra FOA bemærkede, at de gerne tager aktiv andel i processen og opfordrer til, at LokalMEDudvalgene også inddrages.

Helle Kruse fra DSR takkede for, at de er inviteret med. Det er en omfattende undersøgelse, som politikerne har igangsat. Det er ikke det bedste tidspunkt, da medarbejderne på mange arbejdspladser er ved at være slidte. Medarbejdernes fokus er udelukkende på kerneopgaven, så det er vigtigt, at den enkelte medarbejder kan se formålet for dem som medarbejdere. Det er styregruppens og ledelsens ansvar, og det er vigtigt, at der i processen er respekt for løsning af kerneopgaven.

Niels Ågesen bemærkede, at MEDudvalgene er vigtige for at sikre det bedst mulige samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Rikke Vagn-Hansen pointerede, at der er brug for direkte information til enkelte medarbejder.

Niels Ågesen takkede for håndsækningen fra de faglige organisationer, og præciserede at MEDsystemet er et godt sted at starte.

Dorte Markussen spurgte ind til, hvordan man sikrer sig, at analyserne bliver repræsentative.

Niels Ågesen svarede, at hvordan de gør det, kan jeg ikke præcist svare på, førend vi har indgået en konkret aftale med et konsulentfirma.

Sarah Gaarde tilføjede, at vi har et krav til konsulentfirmaet om, at analyserne skal være repræsentative og dermed valide.

Birthe Schelde spurgte ind til, hvordan vi sikrer, at dialogen ikke foregår gennem medierne?

Niels Ågesen svarede, at det er et godt opmærksomhedspunkt, at medierne ikke skal være vores kommunikationskanal. Spørrene skræmmer, og det er vigtigt at få bredden belyst. Der skal være åbenhed og ærlighed om processen. Alle kan ytre sig. Der skal laves en kommunikationsplan for processen.

Sarah Gaarde bemærkede, at det er vigtigt, at konsulentfirmaet får arbejdsro, og er enig i, at der skal laves en kommunikationsplan som supplement tidsplanen.

Helle Kruse fra DSR spurgte ind til, hvilken rolle de får som faglig organisation?

Niels Ågesen svarede, at de indtager den rolle, som de faglige organisationer besidder. Ligesom ledelsen, TR, AMR og MED indtager deres roller. Vi tror på, at MED er en aktiv spiller i denne proces, ligesom alle andre involverede i processen.

Heidi B. Nielsen spurgte ind til, om man ikke på lige fod med, at man informerer lederne 1 gang om måneden, kunne give samme information til TR og AMR?

Anne Mette Lund svarede, at ledelseshierarkiet følges, men at det ikke kan udelukkes. Vi vil bruge det formelle system, men det er helt sikkert en overvejelse værd.

Diana Amstrup bemærkede, at det bliver en stor øvelse for os allesammen, men jeg er sikker på, at vi ved fælles hjælp når i mål. Medarbejderinddragelsen er vigtig for at sikre en god trivsel på den enkelte arbejdsplads.

Thrine Nørgaard bemærkede, at man vil få lavet en kommunikationsplan for processen hurtigst muligt.

Niels Ågesen takkede for en god drøftelse, og vi vil gøre vores for at sikre en så transparent proces som muligt, ligesom vi vil have fokus på vigtigheden af den gode interne kommunikation.

Slides fra redegørelsen for processen vedhæftet.

## **Bilag**

Godkendt kommissorium ekstern analyse af organisation, struktur og kultur - Økonomiudvalget

Gokendt Kommissorium ekstern analyse af tilfredshed og kompetencer på Seniorområdet. Seniorudvalget

Slides fra fællesmøde HovedMED - FagMED Senior - FOA og DSR 22.01.2021

## Punkt 2: Drøftelse af deltagelse i projekt - Jordemoder på arbejdspladsen

81.38.04-A00-1-21

### Resume

Graviditetsbetinget fravær er forbundet med omkostninger for arbejdspladsen og kommunen.

Studier har vist, at gravides fravær især hænger sammen med aften-/natarbejde, stående og gående arbejde, tunge løft, højt arbejdstempo, psyko-soziale forhold på arbejdspladsen og graviditetsgener. Undersøgelser fra Norge indikerer, at besøg af en jordemoder på den gravides arbejdsplads, som giver konkret arbejdsmiljørådgivning til den enkelte gravide og ledelsen, kan nedsætte graviditets-betinget fravær.

Region Syddanmark og Arbejds- og Miljømedicinsk klinik i Odense har fået tildelt projektmidler fra Sundhedsstyrelsen til at igangsætte forsøgsordninger med etablering af jordemoder på arbejdspladsen.

### Sagsfremstilling

Gravide kvinder i Vejle Kommune har gennemsnitligt ca. 3 gange så meget sygefravær (graviditetsbetinget), som ikke-gravide kvinder.

Tallene fordeler sig som udgangspunkt således (opgjort i dagsværk):

Vejle Kommune	2018	2019	2020
Gravid	41,22	40,36	30,25
Ikke-gravid	14,85	15,06	9,20

I dag henviser praktiserende læger gravide til de arbejdsmedicinske afdelinger i Region Syddanmark, hvis der ved første graviditets-undersøgelse findes mistanke om påvirkninger i den gravides arbejde, som kan indebære en risiko for graviditeten.

Det er dog kun en meget lille del af de gravide, der sygemeldes, som har været undersøgt på de arbejdsmedicinske klinikker.

I langt de fleste tilfælde sker sygemeldingerne udelukkende efter kontakt med praktiserende læge og evt. egen jordemoder og obstetrisk afdeling.

De mest almindelige årsager er fysiske gener såsom svimmelhed, træthed og kvalme samt senere i graviditeten bækken- og ligamentsmerter. Desuden kan bekymring over graviditetsgener, såsom plukkeveer og tyngdefornemmelse, også medføre en sygemelding.

Visionen med forsøgsordningen er, at besøg af jordemødre på arbejdspladsen kan forebygge nogle af disse sygemeldinger og på sigt blive en integreret del af den almene svangreomsorg.

Formålet med forsøgsordningen er at afprøve og evaluere en udvidelse af svangreomsorgen til at omfatte den gravides arbejdsmiljø, for derved at forbedre den gravides arbejdsbetingelser, reducere graviditetsbetinget sygefravær og øge muligheden for, at hun kan forblive i arbejde længst muligt under graviditeten.

Region Syddanmark ønsker at afprøve en regional model med samarbejde mellem arbejdspladser, arbejdsmedicinske klinikker og jordemodercentre fordelt over hele regionen.

Deltagelse i projektet vil indebære:

- At den gravide modtager tilbud om besøg af jordemoder på arbejdspladsen samt opfølgende konsultationer. Der måles på antal kontaktede gravide og antal konsultationer, henvendelser til obstetrisk afdeling samt type af aflastninger.
- At den enkelte virksomhedsledelse og arbejdsmiljøorganisation for hver gravid medarbejder udarbejder en arbejdspladsvurdering (APV), som tilgodeser en tilpasning af arbejdet, en opgave vi i forvejen skal løse.
- At der gennem udarbejdelse af en gravidpolitik på den enkelte virksomhed opnås en fælles kulturel forståelse for, hvilke hensyn, der skal tages til en gravid medarbejder.

- At fremme det tværfaglige samarbejde omkring gravides arbejdsmiljø mellem almen praksis, jordemodercentre og de arbejdsmedicinske afdelinger i regionen.

Deltagelse i projektet vil indebære 2-3 kontakter på arbejdspladsen mellem den gravide medarbejder og en jordemoder.

Gevinsten ved en deltagelse i projektet vil være opnået allerede ved 1 dags mindre graviditetsbetinget fravær.

På baggrund af relevant og aktuelt data vil udvælgelse af arbejdspladser ske i samarbejde med projektleder og styregruppe for projektet og i dialog med fagchef og relevant FagMED.

For Vejle Kommune deltager Personalejuridisk konsulent Britt Zabel Nielsen i styregruppen.

Der skal under HovedMED nedsættes en arbejdsgruppe, som skal være med til at udarbejde en gravidpolitik. For yderligere information om projektet henvises til vedlagte projektbeskrivelse og tidligere fremsendt data omkring antallet af kvinder og gravide til brug for tidligere interessetilkendegivelse om eventuel deltagelse i projektet.

## **Økonomi**

Projektet er finansieret af puljemidler fra Sundhedsstyrelsen, men den gravide medarbejder skal gå ud af driften for deltagelse af samtale med jordemoder.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter deltagelse i projektet

at HovedMED nedsætter en arbejdsgruppe til udarbejdelse af en gravidpolitik på baggrund af erfaringer i projektet at HovedMED bakker op om, at Koncern HR udvælger arbejdspladser i samarbejde med fagchef og med inddragelse af FagMED området.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde for baggrunden for sagen. Det er et af tiltagene i forbindelse med sygefraværsprojektet. Når det er besluttet, hvilke områder, der indgår i projektet, vil de relevante MEDudvalg blive inddraget, både Fag- og LokalMED.

Medarbejdersiden bedes udpege 1-2 medlemmer til arbejdsgruppen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er et spændende projekt at være med i.

Efter en kort drøftelse blev indstillingerne godkendt.

## **Bilag**

Ansoegningsskema 2\_Jordemoder Beskrivelse af projektet

## **Punkt 3: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-21

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

### **Beslutning**

Medarbejdersiden spurgte ind til karantæne reglerne. Hvis en medarbejder skal 14 dage i isolation på grund af smitte på arbejdspladsen, hvem betaler så lønnen?

Thrine Nørgaard svarede, at det gør arbejdsgiver. Dog er det et krav, at hvis man kan arbejde hjemmefra, så udfører man fortsat sit arbejde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad man kan gøre i forhold til de værnemidler, som ikke fungerer. Det drejer sig om mundbind og visirer. Vi har forgæves henvendt os til Hjælpemiddeldepotet.

Anne Mette Lund svarede, at det er korrekt at henvende sig til Hjælpemiddeldepotet.

Thrine Nørgaard oplyste, at hun vil tage problematikken med i Sundhedsberedskabet.

Sarah Gaarde bemærkede, at indkøb af værnemidler sker via et nationalt indkøb, Vejle Kommune beslutter ikke selv.