

REFERAT FagMED Senior d. 06-10-2020

Mødedato Tirsdag d. 06. oktober 2020 kl. 13:00

Mødested Microsoft Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Arbejds miljø i Senior.....	4
Kompetencehjul.....	6
Orientering ved formanden.....	7
Orientering ved næstformand.....	8
Medieomtale.....	9
Rammer for bibeskæftigelse.....	10
Ny MED aftale.....	11
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	12
Kompetencecenter Velfærd.....	13
Klip for ordinære medlemmer.....	14
Kommende sager til FagMED Senior.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-2-19

Resume

Referatet fra mødet den 14. maj 2020

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Der blev spurgt om status på forflytningskurser. Benny orienterer om, at tilrettelægningsen er i gang. Form og tidspunkter vil blive meldt ud.

Referatet godkendes.

Deltagere på mødet er: Helle Brinch, Jette Jensen, Anne-Marie Bentzen, Annette Dupont, Benny Bogø Jensen, Birte Schelde, Diane Amstrup, Dorte Markussen, Gitte Lund Rasmussen, Helle Meng Newstead, Jette Teglgaard Christensen, Jonna Thorstensen, Karin Lund Madsen, Maria Dorthea Nielsen, Susanne Mondrup.

Bilag

Referat FagMED Senior 14. maj

Punkt 2: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-2-19

Sagsfremstilling

Sygefravær

Måltal - afvente en ny rapport på måltal - drøftes på et senere møde.

Arbejdsskader - Jette gennemgår udvalgte fokusområder på mødet.

Valg arbejdsmiljørepræsentanter efterår 2020

TRIO konferencen den 29.10.2020 foregår digitalt

Status på corona

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede om sygefravær og måltal.

HovedMED besluttede i 2019 at man har fælles måltal for sygefraværet på tværs af de enkelte fag MED. Pga. Corona har måltal været på standby, men er genoptaget fra august 2020. På det kommende møde vil man genoptage drøftelserne heraf.

Rapporten for sygefraværet viser, at sygefraværet samlet set er faldende ift. tidligere år. Opgørelsen viser samtidig, at sygefraværet under Coronaens første runde var lavere end ellers. Det fortæller bl.a., hvor vigtig den gode håndhygiejne er. Dette følges løbende – og gennemgås i forbindelse med måltal på næste møde.

Jette gennemgik de fokuspunkter, som hun havde valgt fra arbejdsskaderapporten. Forstuvninger og forstrækninger ligger på 78, stikskader 21, og skåret sig i finger 15. Da klipperen ser ud til at være involveret i flere skader blev det aftalt, at der i næste nyhedsbrev gøres opmærksom på, hvordan man håndterer klipperen.

Det blev forslået, at der foretages en dybdegående gennemgang af stikskader, og at man afprøver en anden type kanylebeholdere. Der er gode resultater med en i Silkeborg.

Chok som følger af trusler ligger på 33. Man er enige om, at der her er et opmærksomhedspunkt, som kunne være spændende at gå i dybden med og analysere de enkelte episoder. Dette kunne give et overblik over årsagerne til at episoderne opstår – og dermed mulighed for at forebygge fremtidige episoder. Birte bemærkede, at mange af episoderne stammer fra demensenheden, og skyldes nogle enkelte borgere.

Der blev talt om Corona og perioden uden de pårørende, og hvilke erfaringer man har fået med derfra. Maria fortæller om deres erfaringer fra distriktet, hvor man har arbejdet med fokus på samarbejdet med de pårørende. Man har arbejdet med kommunikation og konflikthåndtering, hvor nedtrapning har været i fokus.

Corona situationen og erfaringerne skal tages op i de enkelte LokalMED.

Der opfordres til at TRIO grupperne deltager i den kommende TRIO konference, den 29. oktober som foregår digitalt.

Arbejdsgrupperne der blev nedsat sidste gang, har slået sig sammen og gået i dybden med, hvad man har lært af Corona perioden til nu. Resultatet af gruppens arbejde er vedhæftet som bilag.

Fokus har været på samarbejdet med de pårørende, dialog og at undgå at gå på kompromis med borgernes behov.

Materialet drøftes på de enkelte LokalMED, og vil blive taget op på det første møde i det nye FagMED Senior.

Herefter var der en drøftelse af Coronaens tilstedeværelse, og erkendelsen af, at det er lang periode vi er i gang med – at det vil være en del af hverdagen. En periode, som ingen ved, hvornår er slut. Det påvirker alle, og det kan være vanskeligt at tænke det ind i den langsigtede planlægning. Der er mange bekymringer og meget man skal forholde sig til. Det gælder de skiftende retningslinier, test, værnemidler, frygten for smitte når man er på arbejde, og måden man er social på. Det er vigtigt også at være opmærksom på den del af Coronaens konsekvenser. Emnet skal tages op igen i både FagMED og i LokalMED. TRIO grupperne opfordres også til at tage emnet op.

Bilag

Arbejdsulykker aug. 2020

Gennemførelse af valg af arbejdsmiljørepræsentanter for 1.1. 2021 - 31.7. 2024.docx

Fravaer pr Maaned Fag MED Senior pr. 31.07.2020

Arbejdsgruppens tilbagemelding til FAGMED 1.10

Punkt 3: Kompetencehjul

81.38.01-P35-2-19

Resume

Der er udarbejdet udkast til kompetencehjul.

Formanden indstiller,

at kompetencehjulet, herunder indhold og form, drøftes.

Beslutning

Formanden orienterede om kompetencehjulet, der er udarbejdet på baggrund af det stigende behov og krav om kompetenceudvikling. Det ses bl.a. ved at Styrelsen for patientsikkerhed kommer på tilsyn. Det eksempelvis sat fokus på måden man dokumenterer på i hverdagen.

Kompetencehjulet skal ses som et redskab, hvor man kan tilgå relevante emner i den enkelte afdeling. Der vil derudover være områder, der fortsat er skal kurser – f.ex. oplæring i NEXUS og medicin håndtering.

Udviklingsstaben har igangsat udviklingen af kompetencehjulet, hvor distrikter og centre har mulighed for at byde ind på de enkelte emner via lederne i TRIO gruppen. Man kan evt. lokalt anvende sin praksislæge.

Der er stort fokus på, at man kan bruge kompetenceudvikling på forskellige måder i ft. hvordan man arbejder med det.

F.ex. at man kan få online undervisning inden for de enkelte kompetenceområder.

Bilag

Kompetenceudvikling Årshjul Plakat.pptx

Introduktion til Ernæring.docx

Punkt 4: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-2-19

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

Tilbud til læse-staveudfordrede medarbejdere

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienter om den kommende trivselsmåling i Vejle Kommune, der ligger fra den 13. til den 27. januar 2021. Man er glade for man har fået tilknyttet samme konsulent som sidste gang, Lisa. Lisa skal samarbejde med Senior i arbejdet før, under og efter trivselsmålingen. Tidsplanen for forløbet gennemgås på mødet, og er medsendt som bilag. Man vil benytte samme proces som tidligere. Solgaven vil deltage sammen med Senior. Målet for deltagelse er denne gang på 80%.

Der orienteres om influenza vaccinationer. Det er besluttet i leder gruppen, at alle medarbejdere i Senior tilbydes vaccination. Er man kronisk syg skal man have vaccinationen ved egen læge. Der betales ikke løn til medarbejderne for at møde op til vaccination, da det er frivilligt om man ønsker at blive vaccineret. Allerede gennemførte vaccinationer kan refunderes.

Vaccinationerne vil blive betalt fra en central konto. Nærmere information vil blive udsendt.

Bilag

Tids- og handleplan

Punkt 5: Orientering ved næstformand

81.38.01-P35-2-19

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette orienterede, hvad der var sket på seneste møde i HovedMED. Der blev informeret om den kommende trivselsmåling. Derudover blev der gjort status på den nye MED struktur, og hvor langt man er med denne rundt omkring. De bæredygtige arbejdsfællesskaber, der er vedtaget i HovedMED tilbage i juni måned blev drøftet. Bl.a. definitionen og det kommende arbejde hermed. Der kommer en HR værktøjskasse, som bliver tilgængelig via intranettet.

Punkt 6: Medieomtale

81.38.01-P35-2-19

Resume

På baggrund af sommerens medieomtale fra plejecentre ønskes en drøftelse.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Helle orienterede om den medieomtale, der har været i løbet af sommeren. Det gør noget ved hele områdets image, og de fleste har mærket til det på den ene eller anden måde. Hvordan kan vi her hos os været på forkant? Hvad skal vi have fokus på for at undgå lignende situationer.

Det er vigtigt at have fokus på kommunikation. Både den interne på arbejdspladsen, og på den vi har med de pårørende. Der skal være stor fokus på samarbejdet med de pårørende. Vigtig at der er en forventningsafstemning fra starten med de pårørende. Det kan hjælpe til man undgår senere konflikter.

Pårørende har ofte mange spørgsmål, de modtager mange informationer på en gang fx ved en udskrivelse. Det kan være svært for dem at huske alle de oplysninger de får. Mange er pressede og sårbare i situationen, hvilket kan bidrage til konflikter. Der er forslag om at udarbejde en tjekliste eller pjece som kan anvendes ved indflytning, som sikrer, at det er klart for pårørende og borger hvad man kan forvente, når man kommer hjem fra sygehuset, og som man senere kan slå op i. Det kunne afhjælpe nogle misforståelser, der ellers kan opstå.

Der findes allerede nu pjecen "Dit hjem, min arbejdsplads". Hvor der i samarbejde med myndighed er fokus på, at det kommunikative er rigtig vigtigt. Der er en arbejdsgruppe, som i samarbejde med nogle pårørende pt. har pjecen og hjemmesiden under luppen, da det opleves, at de pårørende har svært ved at finde de informationer, de søger på hjemmesiden. Målet er at gøre adgangen til information lettere for de pårørende.

Flere steder har man mærket en ændring i samarbejdet som følge af sommerens mediesager. Der fortælles, at man har oplevet at de pårørende har udvist mere mistro og behov for kontrol. Der har også været verbale episoder på plejecentre og i distrikter. Forventningerne virker som de er steget.

De gode erfaringer har fx været, at det har en effekt at give sig tid til indgå i dialog med de pårørende, som har udtrykt mistillid og frustration. Derved kan man forsøge at imødekomme evt problemerne med det samme.

Emnet har flere steder været drøftet på personalemøderne. Her er der talt om den gode kommunikation og etik, både ift. borgere og de pårørende. En god ide med tilbagevendende påmindelse om vigtigheden af det gode samarbejde. Vi kan som medarbejdere hjælpe hinanden med at bevare den gode tone. Medieomtalen har desuden været drøftet politisk, hvor man i udgangspunktet har stor tillid til det arbejde der bliver udført.

Punkt 7: Rammer for bibeskæftigelse

81.38.01-P35-2-19

Sagsfremstilling

Som offentligt ansat har man en grundlæggende ret til at have bibeskæftigelse, og som udgangspunkt har den ansatte ikke pligt til at meddele om evt. bibeskæftigelse. Der kan derfor opstå interessekonflikter, når bibeskæftigelsen ikke er foreneligt med hovedjobbet.

Som medarbejder i Senior, kan det have betydning for dem der arbejder i vikarbureau eller evt. andre muligheder for at have en ekstra indkomst ud over deres ansættelse. Det kan have konsekvenser i form af at ansatte tilbydes vikartimer internt i Senior gennem vikarbureauet, mange timers arbejde ud over ansættelsen, overtrædelse af regler om hviletid og overarbejde. Problematikken kan være at den ansatte bliver mindre fleksible ved ekstra arbejde i sit hovedjob, samt at det kan være svært for arbejdsgiver at tage hånd om medarbejdernes trivsel.

Karin Lund Madsen fremlægger punktet på mødet.

Du kan læse mere om bibeskæftigelse her:

<https://vkintra.vejle.dk/personale/mens-du-er-ansat/bibeskaeftigelse/>

Formanden indstiller,

at fagMED Senior drøfter, hvordan vi sikre at medarbejdernes eventuelle bibeskæftigelse er foreneligt med hovedjobbet, set i lyset af lovgivning og arbejdsmiljø. Desuden en drøftelse af om det kan overvejes at medarbejdere kan tilbydes højere timetal i sit hovedjob.

Beslutning

Karin orienterede om de udfordringer bibeskæftigelse kan give.

Problemstillingerne er, at når der arbejdes i vikarbureau kan det være svært at overholde hviletiderne, hvilket kan medføre, at kvaliteten i arbejdet der udføres daler. Derudover kan det medføre, at medarbejderne er mindre fleksibel ift. de ekstra vagter, der kan være i hovedjobbet. Det er derfor vigtigt at fastslå, at bibeskæftigelse ikke må gå ud over hovedjobbet.

Der er blandt især de nye yngre ansatte en interesse for at gå op i tid. Der er enighed om at undersøge interessen for flere timer, med henblik på at tilbyde flere timer/fuld tid i det omfang det er muligt i fht. afdelingens behov.

Punkt 8: Ny MED aftale

81.38.01-P35-2-19

Resume

Der orienteres om den nye MED aftale, der er indgået den 27. februar 2020.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 14. maj 2020, pkt. 10:
at processen for etablering af nye lokal MED drøftes.

Beslutning fra FagMED Senior, 14. maj 2020, pkt. 10:

Helle orienterede om de den nye MED aftale. Sammensætningen af Fag MED Senior er vedtaget, men udpegning af medlemmer til udvalget er endnu ikke gennemført som følge af corona - fristen herfor er udsat til 1. september 2020. Fag MED Senior har til opgave at godkende organisering af Lokal MED udvalgene, hvor størrelserne skal fastlægges i henhold de kriterier, der er godkendt i MED aftalen. Formandskabet indstiller, at størrelserne på lokalMED ikke overstiger det foreslåede. Der arbejdes ud fra, at der vil kunne ske en så bred repræsentation af arbejdssteder som muligt. Det foreslås, at der først vælges arbejdsmiljørepræsentanter og at ledelse og TR efterfølgende er i dialog om fordelingen.

Formanden indstiller,

at der gøres status på processen med etablering af de nye LokalMED og FagMED senior

Beslutning

Helle orientere om den plan, der er lagt for det nye FagMED senior. Man afventer lige nu at fagforbundene udpeger de sidste nye medlemmer.

Helle og Jettes forslag til sammensætningerne af de nye LokalMED med udgangspunkt i fordelingsnøglen, aftale med organisationerne og ønske om en bred repræsentation i udvalgene er:

Distrikterne: 3, ledere, 7 medarbejdere/TR, 2 AMR. Fordelt på 6 FOA, 1 AC (Terapeut), 2 Sygeplejersker.

Plejecentre: 5 ledere, 13 medarbejdere/TR, 2 AMR. Fordelt på 12 FOA, 1 AC (Terapeut), 1 sygeplejerske og 1 plads til køkkenområdet.

Administrationen har personalemøder med MEDstatus. Administrationen foreslog at ændre det fra personalemøde med MEDstatus til et LokalMED. Helle Brinch undersøger dette.

Hjælpemiddeldepotet har personalemøde med MEDstatus.

Demensenheden og Solgaven fordeler sig efter fordelingsnøglen, med 1-2 ledere, 4-6 medarbejderrepræsentanter og 1-2 Amir. Medarbejderrepræsentanterne fordeles repræsentativ i fht. faggrupper.

Fysioterapeuter og ergoterapeuterne udtrykte ønske om 2 pladser i Lokal MED Plejecenter. Med den lille andel af ansatte der er terapeuter, er der allerede afgivet plads til 1 repræsentant i hhv. Lokal Med Plejecenter og Lokal Med Distrikter.

Der er en forventning om at alle valg til MED udvalgene er foretaget inden 1. januar 2021. Nuværende MED struktur er indtil da gældende.

Bilag

Brev til FagMED Senior vedr. valg til LokalMED og MEDpersonalemøder

Punkt 9: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og viruelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter her igen fra august 2020. Den første måltalsrapport her fra august måned vil blive gennemgået på mødet.

Kommunaldirektøren indstiller, 18. september 2020, pkt. 46:
at HR-redegørelsen drøftes.

Beslutning fra HovedMED, 18. september 2020, pkt. 46:

Sagens videre forløb

Skal drøftes i Økonomiudvalget og besluttes i Byrådet.

Formanden indstiller,

at HR redegørelsen drøftes

Beslutning

Corona tiden og arbejdet med måltal er drøftet på dette møde i særskilte punkter og vil blive genoptage på næste møde.

Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Punkt 10: Kompetencecenter Velfærd

81.38.01-P35-2-19

Resume

Chefgruppen i Velfærdsforvaltningen har gennem det seneste år arbejdet med at formulere og beskrive rammerne for et fælles kompetencecenter på tværs af driftsområderne i forvaltningen. Fagmed Senior Drift orienteres med denne sag om Kompetencecenter Velfærd, herunder om procesplanen for etableringen.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune ønsker at opnå førerposition inden for velfærd. Denne vision sætter en klar retning for Velfærdsforvaltningen. Man ønsker at sikre en god og koordineret opgaveløsning fremadrettet og at være klar til morgendagens udfordringer. Medarbejdernes kompetencer er afgørende i denne sammenhæng. Derfor vil chefgruppen etablere et tværgående kompetencecenter, der skal underbygge den strategiske kompetenceudvikling for alle fagområder.

I første omgang lægges der op til, at det tværgående Kompetencecenter Velfærd primært skal koordinere indkøb af størstedelen af kurser og uddannelser, som fagområderne køber i dag. Centret skal kun i mindre omfang selv udbyde kompetenceudviklingsforløb. Der lægges op til, at man vil understøtte kompetenceudviklingsforløb i teams og tæt på arbejdspladsen, og der lægges også op til, at de ressourcer og spidskompetencer, der i dag findes i driftsafdelingerne på fleksibel måde kan bidrage til kompetenceudviklingsaktiviteterne på udlånsvilkår. Der vil også være ressourcer, der fra start lægges ind i det nye Kompetencecenter Velfærd. Der er her tale om ressourcer, som allerede i dag bruges på uddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter.

Der gives et oplæg om rammerne for det nye Kompetencecenter Velfærd på mødet, ligesom der også orienteres om tids- og procesplanen.

Deltager i behandlingen

Helle Brinch. Chefkonsulent Gudny Vang fra Velfærdsstaben deltager på teams under behandlingen af punktet fra kl. 14.30

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Gudny orienterede om Kompetencecenter Velfærd. Baggrunden for kompetencecentret er, at man i Vejle Kommune har en vision om at være førende inden for velfærdsområdet. Den organisatoriske sammensætning af Kompetencecenter Velfærd samt tids og procesplan blev gennemgået. Der er et stigende behov for at de fag faglige kompetencer anvendes på tværs af driftsområderne.

Det nuværende Læringscenter Brejning vil være en del af den nye Kompetencecenter Velfærd. Derudover vil man også trække nogle ressourcer fra staben ind. Dette gælder i fht. elevadministrationen, magtanvendelse og supervision. De 2 berørte LokalMED har haft sagen til høring, hvor høringssvarene vil blive drøftet i chefgruppen snarest. Stillingsopslaget til den nye leder er ved at blive udarbejdet og vil blive opslået. Man forventer at ansættelsen er på plads pr. 1/1 –1/2.2021.

Helle Brinch tilføjer at det overordnede ønske er, at man bliver bedre til at benytte egne ressourcer på tværs af de enkelte afdelinger.

Gudnys oplæg udsendes med referatet.

Bilag

PPP Fremtidens Kompetencecenter Velfærd

Punkt 11: Klip for ordinære medlemmer

81.38.01-P35-2-19

Resume

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle ordinære medlemmer af MED udvalget ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Ledere/medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen, har ret til 2 dage pr år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 14. maj 2020, pkt. 11:

at klip for ordinære medlemmer drøftes og det besluttes, at der afholdes en temadag for fag MED Senior den 7. december 2020.

Beslutning fra FagMED Senior, 14. maj 2020, pkt. 11:

Der afholdes temadag den 7. december 2020. Der nedsættes arbejdsgruppe, når der er foretaget udpegning af medlemmer til det fremtidige Fag MED Senior udvalg.

Formanden indstiller,

at temadagen den 7. december 2020 drøftes.

Beslutning

Det forslås at temadagen den 7. december udsættes til det nye MEDudvalg er på plads. Fokus vil være drøftelse af den nye Med aftale og at inkludere de nye medlemmer af MED udvalg i Senior.

Temadagen udsættes.

Punkt 12: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-2-19

Resume

Næste ordinære møde er den 18. november 2020:

Måltal - Annette Jessen deltager under drøftelsen

Resultatet af efterårets audit

Ny delpolitik - ny tilstedeværelse

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres.

Beslutning

Emnerne fra HR redegørelsen skal drøftes på det kommende møde – dvs. måltal og corona.

Resultatet af arbejdsgruppens arbejde i fht. kommunikation og pårørende samarbejde – drøftes på første møde i nyt udvalg. Bilag udsendes med referatet.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.01-P35-2-19

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Materiale om den attraktive arbejdsplads kan nu findes på det nye intra:

<https://vkintra.vejle.dk/sogeresultater/#?cludoquery=forh%C3%A5ndsaftale&cludopage=2&cludorefurl=https%3A%2F%2Fvkintra.vejle.dk%2Fselvbetjening%2Ffind-dagsordener-og-referater-fra-hovedmed-fagmed-lokalmed-og-medpersonalemoder%2F&cludorefpt=Find%20dagsordener%20og%20referater%20fra%20HovedMED%2C%20FagMED%20og%20LokalMED%20-%20Vejle%20Kommune%20Intranet>

Da nogle medarbejdere har udfordringer i fht. ikke at kunne tåle skumgummiet, får hovedpine og kløe af de nuværende visir arbejdes der på at finde en anden løsning. Der er pt. visir i afprøvning i demensafdelingen. Solgaven fremsender link til de visir de bruger til Benny. Medarbejderne har adgang til at anvende visir eller mundbind, dog under hensyntagen til den borgergruppe man har.

Spørgsmål om afklaring af alternativ beklædning pga. allergener afklares lokalt.