

REFERAT FagMED Senior d. 05-04-2022

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2022 kl. 13:00

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Arbejds miljø i Senior.....	5
Orientering ved formanden.....	6
Orientering ved næstformand.....	7
Orientering om status på Kong Gauers Gård.....	8
B procedurer i Senior.....	9
Delpolitik om livsfaser.....	10
Punkter til dialogmøde med Seniorudvalget 17. august 2022.....	12
Fokusområder til efterårets audit.....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	14
Opstart af budgetproces 2023.....	17
Socialt arrangement i forlængelse af Covid 19 drøftelse.....	18
Kommende sager til FagMED Senior.....	20
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-21

Resume

Referatet fra mødet den 8. marts 2022. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3De46cfef5-a8b7-4f23-a877-7a89dedde804>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-21

Resume

Dagsordenen til mødet drøftes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 10 og 11 vedr. Fokusområder til efterårets audit og Den årlige arbejdsmiljødrøftelse udsættes. Jens Boye Ravn indbydes til at deltage under punkterne og der indhentes yderligere talmateriale vedr. Senior i fht. arbejdsmiljøredegørelsen.

Heidi orienterede om, at Jesper (som desværre akut var blevet forhindret i at deltage i mødet) er valgt som formand for Fag MED Senior for de næste 2 år. Heidi vil deltage i såvel de dagsordenforberedende møder og i møderne i udvalget. De ser begge frem til gode møder med tillidsbaseret og åben dialog og debat i udvalget. Alle i udvalget er medansvarlige for at være med til at bevare og udvikle dette.

Deltagere på mødet: Jette Jensen, Dorte Markussen, Annette Dupont, Karin Lund Madsen, Megge G. Jørgensen, Susanne Mondrup, Heidi Have, Diane Amstrup, Birte Schelde, Jonna Thorstensen.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-21

Sagsfremstilling

Sygefravær 2021

Arbejdsskadestatistik 2021 - Susanne Mondrup gennemgår statistikken

Formanden indstiller, 8. marts 2022, pkt. 4:
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning fra FagMED Senior, 8. marts 2022, pkt. 4:
Udsat til næste møde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Susanne gennemgik nedslagspunkter fra arbejdsskadestatistikken. Der er en stigende udvikling i ergonomiske skader, hvor der i 2021 har været 85 skader. Antallet af skader som følge af "Ramt af genstand" er 31, Overbelastning og chok 72, kvælning og knivstik 36 og spark 17.

Der er enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der får til opgave at dykke ned i henholdsvis Ergonomi og Vold og trusler. De enkelte arbejdsskader vil blive undersøgt med henblik på at finde årsager og derved at sikre, at der bliver iværksat i rigtige målrettede og forebyggende indsatser. Vigtig at have den nødvendige tid ved f.eks. forflytninger for at undgå stress, med deraf øget risiko for fejl og dermed skader. Forflytningsundervisningen har ligget lokalt i en periode, men forventes nu at blive en del af Kompetencecenter Velfærd. Vigtigt, at man altid følger arbejdsbeskrivelsen og de hjælpemidler, der er stillet til rådighed i fht. opgaven, dels for at undgå skader, men også for at sikre mulighed for erstatning ved en evt. arbejdsskade. Dorte, Mette og 1-2 ledere fra plejecenterområdet og distriktsområdet vælges til at indgå i arbejdsgruppen. Chefer for plejecentre og distrikter er ansvarlig for at finde deltagere.

Sygefravær er steget og det gennemsnitlige fravær pr. medarbejder ligger højt. Heidi kontakter HR med henblik på en mere detaljeret oversigt over fraværs typer, f.eks. årsag, vagter, faggrupper, aldersopdeling mv. Vigtigt at huske at anerkende medarbejdernes tilstedeværelse og stabilitet.

Bilag

Fravaer pr Maaned Fag MED Senior 2019-2021

Fagmed Senior _Måltal pr 31.12.2021

safetynet statistik til senior 2021

Punkt 4: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-21

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

Status etablering af Lokal MED
Status arbejdsgruppe elevområdet

Formanden indstiller,

at orientering tages til efterretning.

Beslutning

Enkelte MED udvalg mangler endnu at blive etableret, men dette forventes ske indenfor kort tid. Uddannelsesforløb igangsættes efter påske. Der er udsendt pixiudgave vedr. afgrænsning af opgaver mellem Trio og Lokal MED udvalgene, ligesom udkast til årshjul er udsendt. Der vil blive udarbejdet en tilsvarende beskrivelse mellem Fag MED og Lokal MED.

Susanne orienterede om status på arbejdsgruppen vedr. elevområdets arbejde, hvor emner som fordybelsestid og bedre vilkår for vejlederne og økonomi indgår. Der udarbejdes en beregning af omkostninger til Seniorudvalget, som indgår som et budgetønske.

Seniorudvalget har godkendt pilotprojekt vedr. teams. VD2, ØD2 og ND2 indgår i pilotprojektet, hvor projektlederen netop er tiltrådt.

5 plejecentre har tilkendegivet at de ønsker at etablere brugerbestyrelse. Det drejer sig om Kløverhaven, Kastaniehaven, Stensvang, Holmegården og Hejlskov. Der er en god spredning mellem land og by.

Punkt 5: Orientering ved næstformand

81.38.01-P35-1-21

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Bo Uttrup er valgt som næstformand i Hoved MED.

Karen Åmand, VD4 og Dorte Markussen, Lindgården er valgt som medarbejderrepræsentanter til Advisory Board (Rådgivende udvalg) til Kompetencecenter Velfærd. Lone Brønlund Jensen fra Hejlskov indgår som ledelsesrepræsentant.

Punkt 6: Orientering om status på Kong Gauers Gård

81.38.01-P35-1-21

Resume

Der orienteres om status på etablering af Kong Gauers Gård.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi orienterede om status på etablering af Kong Gauers Gaard. Oplæg, hvor der også indgår en film om stedet er vedhæftet referatet. Der vil blive ansat en leder af plejecenterdelen og 1 leder af børnehavedelen. Der er desuden ønske om at ansætte en fælles leder, som skal sikre tværgående koordinering og udvikling af stedet. Der bygges ialt 79 lejligheder, hvor der er lagt op til stor fleksibilitet i fht. indretning og størrelse på lejligheden. Der etableres fælles aktivitetscenter, hvor der forventes ansat 2 fælles aktivitetsmedarbejdere. Der pågår lige nu rigtig mange afklarende ting i fht. flytningen, herunder flytning af medarbejdere, lejekontrakter til borgerne mv. En rigtig spændende proces, som kræver dyb involvering. Der er etableret styregruppe, koorineringsgruppe og arbejdsgrupper. Der er ønske om at flytningen sker på én gang, forventelig i løbet af forår 2023.

Bilag

Danmarks bedste børnehave og plejehjem (styregruppe 310122).pptx

Punkt 7: B procedurer i Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Der er ønske om man på FagMED drøfter om B-procedurene skal fjernes og erstattes af VAR/instrukser og ActionCards. Det er arbejdsgruppens vurdering, at anvendelse af B-procedurer som helhed skal genovervejes, og om actioncards og VAR/instrukser kan anses som tilstrækkelig i hverdagen. Ifølge arbejdsmiljøleder Jens Boye er det kun i Senior der er anvendes B-procedurer.

Ved drøftelsen skal det vurderes det fungible i/ved anvendelse af B-procedurer set i forhold til at Actioncards er udkommet i ny form, hvor der også er Actioncards specifikt for Velfærd. Der er desuden udarbejdet instrukser for Senior, herunder brug af VAR, hvor nogle af temaerne fra B-procedurene indgår.

Nogle medarbejder og ledere har givet udtryk for, at de oplever, at der er flere steder man skal navigere i for at kunne finde svar og retningslinjer. Dette vurderes ikke at befordre funktibiliteten i hverdagen for den enkelte medarbejder. B-procedurene er pt. ikke revideret.

Diane orienterer om baggrunden for drøftelsen.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 8. marts 2022, pkt. 14:

at erstatning af B procedurer med VAR/procedurer og ActionCards drøftes og beslutes.

Beslutning fra FagMED Senior, 8. marts 2022, pkt. 14:

Det blev besluttet at erstatte B procedurerne med VAR/procedurer og ActionCards. B-procedure vedr. Når død borger findes indarbejdes i VAR.

Mette og Diane skaber overblik over eksisterende C-procedurer med henblik på en afklaring af om disse skal bevares og indarbejdes i VAR - eller udgå. Vigtig at der arbejdes efter samme procedurer og retningslinier i hele Senior. Når der er sket en afdækning genoptages punktet i Fag MED.

Der er et stort ønske om etablering af tværfagligt fora, som også indgår i handleplanen Tæt på. Der er tidligere nedsat en arbejdsgruppe.

Formanden indstiller,

at Diane giver status på kortlægning af C procedurer.

Beslutning

C procedurer udgår og er slettet fra z drev og evt. fysiske mapper udgår. Alt materiale incl. links vil nu være tilgængelig i VAR. Der kan være behov for sikring af ens niveau på tværs af distrikter og centre - dette vil blive en del af de faglige møder, der etableres på tværs, og som er et element i handleplanen tæt på. Der er desuden behov for en sikring af, at medarbejderne har kendskab til hvor de fremadrettet kan finde alle instrukser og procedurer. Diane er ansvarlig for at udarbejde dette.

Diane Amstrup og Inger Jansson har efter mødet udarbejdet nedenstående vejledning i fht. VAR:

Vedr. input til ref. fra FagMED 5.4.22:

Instrukser og procedurer findes på VKintra under Senior – og VKintra kan også tilgås fra mobilenhed.

<https://vkintra.vejle.dk/hjaelp-til/velfaerdsomradet/ansat-i-senior/instrukser-og-retningslinjer-i-senior/>

Acioncard ligger under

Akut situation. <https://vkintra.vejle.dk/akut-situation/>

'VAR' tilgås enten fra PC eller mobilenhed via app. – www.varportal.dk

Punkt 8: Delpolitik om livsfaser

81.38.01-P35-1-21

Resume

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen). Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom de opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED's input ud fra nedenstående spørgsmål:
Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Ved punktets behandling deltager 2 medlemmer fra arbejdsgruppen i drøftelsen og med oplæg.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel og Anita Terp deltager på mødet fra 13.30-14.00.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Anita orienterede om baggrunden for udarbejdelsen af en delpolitik om livsfaser. Oplæg herom er vedhæftet referatet. Livsfasepolitikken forventes godkendt i Hoved MED ultimo 2022. I perioden frem dertil indhentes hørings svar fra alle niveauer i MED strukturen, hvorefter forslag til delpolitik om livsfaser skal udarbejdes. Fag MED drøftede herefter ønsker og drømme til en attraktiv arbejdsplads. Der var fra Fag MED Senior ønske om at have en kendt grundplan, ensartethed i forhold til weekendvagter uafhængig af faggrupper, og at man som udgangspunkt kun skal arbejde hver 3. weekend. Der er ønske om stor og udtalt fleksibilitet og mulighed for i højere grad at få arbejdslivet til at være foreneligt med privatlivet. Der var ønske om mulighed for at have lange vagter - evt. 12 timers vagter, som medfører blanke dage, ligesom der var ønske om individuelt aftalte mødetidspunkter. Der var et ønske om at de fysiske rammer på plejehjemmet var mere hjemlige og hyggelige. Dette bl.a. via medarbejderbeklædning og en bedre mulighed for nærvær med borgerne. Der var ønske om at indføre adgang til akutte fridage som afspadsering, for derved evt. at kunne undgå sygdom eller for at have mulighed for at nyde en solskinsdag. Barsel til dyr, mulighed for frihed til at drage omsorg for forældre eller børn, der er syge. Skilsmissefamilier kan have et særligt behov for fleksibilitet og omlægning af arbejdstid. Honorering for at skaffe en kollega blev også nævnt som en mulighed. Der skal være mulighed for at kunne

prioritere forskelligt afhængig af hvilken livsfase man som medarbejder befinder sig i. Elementer fra 16 initiativer fra en tidligere projekt i Senior blev nævnt. Anita har mulighed for at få dette materiale ved henvendelse til Jette Jensen, der er næstformand for Fag MED Senior. Som leder har man også behov for at kunne holde fri. Dette kan ske via vagtordninger og klar forventningsafstemning. Opfattelse af retfærdighed og forskellighed kan være individuel og der skal blandt medarbejderne være tillid til at der er en årsag hertil, så der ikke opstår misundelse. Der kan være medarbejdere, der har et ønske om kun at arbejde i weekenderne, hvilket skal være en mulighed. Vigtig at brande arbejdspladsen ved at signalere en mulig fleksibilitet i forbindelse med ansættelser. Der er som en del af handleplanen tæt på nedsat en arbejdsgruppe, der skal komme med oplæg til øget fleksibilitet og fastholdelse i Senior. Oplægget skal drøftes på fag MED Seniors møde den 16. juni 2022. Det blev aftalt at det herefter skal sendes til arbejdsgruppen, der arbejder med livsfaser. Der var således enighed om at delpolitik om livsfaser ikke sendes i yderligere høring.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED.pptx

Punkt 9: Punkter til dialogmøde med Seniorudvalget 17. august 2022

81.38.01-P35-1-21

Resume

Det er besluttet, at der én gang årligt skal arrangeres et dialogmøde med FagMED Senior og Seniorudvalget.

Seniorudvalget har i forbindelse med godkendelse af deres årsplan for 2022 besluttet, at lægge et årligt dialogmøde med FagMED Senior i februar måned.

Det er efterfølgende vurderet, at der i 2022 det ikke var muligt at gennemføre dialogmødet i februar, hvorfor FagMED Senior indbydes til at deltage på et dialogmøde 17.8.2022 kl. 8.00-9.00 i mødelokale 5

Forud for dette møde, bedes udvalget fremsende emner, som ønskes drøftet med Seniorudvalget. Endvidere bedes det oplyst, hvor mange der deltager på mødet.

Disse emner bedes fremsendt senest den 1. august 2022.

Fag MED Senior bedes fremadrettet indarbejde dialogmødet i deres årsplan hvert år i februar, således at der forud for mødet kan fremsendes emner, der ønskes drøftet.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior afklarer emner der ønskes drøftet på dialogmødet den 17. august 2022

at Fag MED Senior aftaler hvem der deltager i dialogmødet.

Beslutning

Der er fra udvalget et ønske om at møde det politiske udvalg og der var derfor enighed om at hele udvalget deltager i det omfang det er muligt, dog under hensyn til evt. vagter, ferie mv.

Der er fra udvalgets side ønske om følgende punkter:

- Rekruttering - initiativer for rekruttering og fastholdelse, herunder økonomiske.
- Dokumentationskrav og niveau.

Punkt 10: Fokusområder til efterårets audit

81.38.01-P35-1-21

Resume

Som forberedelse til intern og ekstern audit drøfter Fag MED Senior ønsker til fokusområder. Ekstern audit vil blive gennemført i uge 41 og intern audit vil blive senere blive aftalt med arbejdsmiljølederen.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter ønsker til fokusområder, bl.a. med baggrund i resultat af audit fra 2021.

Beslutning

Udsat

Punkt 11: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-22

Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang 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 2021, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

Ergonomisk arbejdsmiljø	Krænkende handlinger, vold og trusler	Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje
	Hospitaler	Hospitaler
	Undervisning	Undervisning
	Daginstitutioner	

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

Koncern HR foreslår flg. arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- 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.

HovedMED bedes drøfte Arbejdsmiljøberetningen for 2021 og forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøet i 2022 og 2023.

Derudover foreslås det, at HovedMED i løbet af 2022 og 2023 prioriterer temadrøftelser af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Arbejdsmiljøkonsulent(er) fra Koncern HR deltager i drøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. februar 2022, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen drøftes.

at HovedMED drøfter forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøarbejdet for 2022 og 2023.

at HovedMED drøfter forslag til temadrøftelser i 2022 og 2023 om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed".

Beslutning fra HovedMED, 25. februar 2022, pkt. 6:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2021 og baggrunden for forslag til fokusområder og temadrøftelser i 2022/2023.

Der er en stor stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket blev drøftet. Faktum er, at næsten alle arbejdspladser registrerer arbejdsulykker i SafetyNet. Validiteten af data er en diskussion, der har været i mange år.

Jens B. Ravn gennemgik derefter baggrunden for og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og temadrøftelser.

Der var enighed om, at de foreslåede indsatsområder er de rigtige. Dog savner HovedMED, at tallene i arbejdsmiljøberetningen er opdelt på fagområder fremfor på forvaltninger. Derudover savner HovedMED ligeledes et overblik over de forskellige tiltag, der er fagområdevis på fx forebyggelse og håndtering af vold og trusler, da HovedMED gerne vil have fokus på, at arbejdspladserne deler ud af deres gode erfaringer til andre arbejdspladser

Medarbejdersiden bemærkede, at vi i flere år har arbejdet for, at alle ulykker bliver registreret. Det er ved at lykkes. Hvis det skal give mening for den enkelte medarbejder at bruge tid på registrering, skal vi også bruge registreringerne klogt og være tydelige/synlige på det.

Rekrutteringsproblemerne er også nået til Vejle. Det er tiden til at tage en grundig drøftelse af, hvordan vi som kommune kan gøre os attraktive på andre måder i forhold tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor foreslår medarbejdersiden at lave en drøftelse af, hvor vi med udgangspunkt i de signaler, vi kan få fra SafetyNet og Trivselsmålingen, går på opdagelse i mulige styrkelser af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, så Vejle kommune kan komme i den gule førertrøje.

Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning ligesom Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og forslag til temadrøftelser om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed" blev godkendt.

Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte arbejdsmiljøindsatser sendes videre til FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe, som drøfter, og FagMED sender videre inden for eget fagområde til LokalMED/MEDpersonalemøder.

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser skal disse sendes til FagMED med data for deres område. FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage.

Formanden indstiller,

at 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 2022

Beslutning

Afventer tal materiale vedr. Senior. Udsat

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HMed 25.02.22

Punkt 12: Opstart af budgetproces 2023

00.30.00-S00-5-22

Resume

Der orienteres om budgetstrategi herunder tidsplan for budgetprocessen.

Seneste den 15. oktober skal Byrådet vedtage budgettet for det kommende år. Rammerne for den kommende budgetproces fastlægges i budgetstrategien for 2023-2030. Økonomiudvalget godkendte den 28. februar budgetstrategien for 2023-2030 samt den politiske tidsplan for budgetprocessen 2023. Jf. tidsplanen skal fagudvalgene senest den 2. juni aflevere deres tekniske budgetproces. I denne sag påbegyndes budgetprocessen i Seniorudvalget.

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte på deres møde den 28. februar den langsigtede budgetstrategi for 2023-2030. Formålet er at sætte retning, øge det langsigtede fokus, skabe mulighed for politisk prioritering og sikre klar økonomisk ansvarsfordeling.

Budgetstrategien sætter dermed rammerne for udvalgenes budgetproces i forbindelse med udarbejdelse af det tekniske budgetforslag 2023-2026.

Jf. budgetstrategien er rammerne for det tekniske budgetforslag, det vedtagne budget 2022 korrigeret for politiske beslutning, der er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet.

I forbindelse med udarbejdelsen af det tekniske budgetforslag, skal Seniorudvalget udmønte "rum til velfærdsprioritering" og "reduceret brug af eksterne konsulenter". jf. budgetforliget for budget 2021 og 2022 samt løse egne økonomiske udfordringer inden for de udmeldte driftsrammer.

På mødet i Seniorudvalget den 9. marts 2022 blev udvalget præsenteret for tidsplanen for budgetprocessen, lige som budgetdrøftelserne i udvalget blev påbegyndt. Seniorudvalget sender budget 2023 i høring den 4. maj 2022 til fag MEDs Seniors møde den 11. maj 2022.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Budgetprocessen er nu igangsat. Seniorudvalget forventes at sætte budget 2023 i høring på deres møde den 4. maj. Fag MED Senior skal afgive høringssvar på deres møde den 11. maj 2022.

Fag MED Senior ønsker kendskab til tids og procesplan i forhold til de midler, der skal afsættes til Rum til velfærdsprioritering.

Dette er efterfølgende undersøgt og tilbagemeldingen er:

Udmøntningen af Rum til velfærdsprioritering 2023 for SU vil indgå i det tekniske budgetforslag som SU får fremlagt på næste udvalgmøde. Dette sendes efterfølgende i høring i fag MED de. 11. maj 22.

Bilag

Budgetstrategi 2023-2030_GODKENDT ØU 28.2.22

Punkt 13: Socialt arrangement i forlængelse af Covid 19 drøftelse

81.38.01-P35-1-21

Resume

På baggrund af Fag MED Seniors beslutning om at ansøge om midler til et socialt arrangement er der efter mødet den 16. september 2021 ansøgt om 50.000, hvilket er bevilget. Der blev på mødet desuden besluttet at afvente en afklaring af tildeling af midler inden der arbejdes videre med planlægning af et socialt arrangement.

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig stolthed har drøftet tilbagemeldingerne fra Fag MED og Lokal MED udvalgenes drøftelser på de 2 spørgsmål, jf. anmodning fra HovedMED. Resultatet heraf er:

Der er nogle temaer, der går igen i stort set alle svarene:

1. Hjemmearbejde – dette emne arbejdes der særskilt med under [delpolitikken "Ny tilstedeværelse"](#). Der kommer yderligere information, når det er afklaret med bl.a. de faglige organisationer, i hvilket omfang og under hvilke vilkår hjemmearbejde fremadrettet kan foregå.
2. Virtuelle møder skal fastholdes. Det arbejdes der med lokalt.
3. Hygiejnstandarden ønskes på et højere niveau end før krisen. Den opgave er i Hygiejneorganisationen under Sundhed.
4. Frygt for opgavepres. Det er en ledelsesopgave at have denne opmærksomhed.
5. Behov for sociale arrangementer. Se nedenfor.

Ad sociale arrangementer

I 2020 fik alle arbejdspladser, hvad der svarer til 100 kr. pr. ansat til sociale arrangementer. Det kostede ca. 1 mio. kr., hvoraf Økonomiudvalget bevilgede halvdelen, den sidste halvdel finansierede "Faglig stolthedspuljen".

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for projekt "Faglig stolthed" i 2021 vil tilbyde FagMED, at de kan få op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. De områder, der ikke har et FagMED, (Staben i Velfærd, Myndighedsafdelingen samt Kommunaldirektørens stabe) kan få op til 25.000 kr.

Proceduren for at få tildelt midler er, at de FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektøren stabe, som ønsker at afholde et arrangement, sender en mail med oplysning om konto nr. til animo@vejle.dk. Anita Morthensen fra Koncern HR sørger så efterfølgende for, at pengene omposteres. Det må gerne oplyses, hvad pengene vil blive anvendt til, som inspiration for andre.

Fag MED Senior bedes forud for mødet drøfte mulige forslag til faglige eller sociale arrangementer, hvortil der kan søges midler.

Formanden indstiller, 16. september 2021, pkt. 6:

at Fag MED Senior drøfter mulige faglige eller sociale arrangementer, hvortil der kan søges tilskud fra de afsatte midler.

Beslutning fra FagMED Senior, 16. september 2021, pkt. 6:

Der var enighed om at fremsende ansøgning til gennemførelse af et socialt arrangement. Dette for at samle medarbejderne i senior, som står over for et meget stort og omfattende arbejde med gennemførelse af elementerne fra handleplanen. I ansøgningen henledes opmærksomheden på, at Fag MED Børn og Unge og Fag MED Senior har et betydeligt større antal medarbejdere end andre Fag MED udvalg.

Punktet genoptages når det er afklaret om midlerne bliver tildelt.

Formanden indstiller, 24. november 2021, pkt. 8:

at Fag MED Senior drøfter anvendelsen af de tildelte 50.000 kr.

Beslutning fra FagMED Senior, 24. november 2021, pkt. 8:

Punktet blev udsat til næste møde. Der er forslag om et sommerarrangement.

Formanden indstiller, 8. marts 2022, pkt. 16:

at Fag MED Senior drøfter anvendelsen af de tildelte 50.000 kr.

Beslutning fra FagMED Senior, 8. marts 2022, pkt. 16:
Udsat til mødet i april 2022.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter anvendelsen af de tildelte 50.000 kr.

Beslutning

Udvalget var enige om at fordele midlerne til arbejdspladerne i Senior til anvendelse efter eget ønske.

Punkt 14: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Næste ordinære møde er den 11. maj 2022

punkter:

Lokalaftale vedr. hjemmearbejde og Delpolitik Ny tilstedeværelse (udsat fra 08.03.2022)

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres.

Beslutning

Der var et ønske om en drøftelse af udfordringer der kan opstå ved gennemførelse af APV i eget hjem, som kan resultere i utilfredshed fra borger, pårørende og en evt leverandørskift. Myndighed skal deltage i drøftelse.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.01-P35-1-21

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.