

# REFERAT FagMED Voksen Drift d. 13-03-2024

**Mødedato** Onsdag d. 13. marts 2024 kl. 08:00

**Mødested** Kathrinehøj

## **Indholdsfortegnelse**

Eventuelt kl. 08:00-08:15.....	3
Evaluering af dialogmøde med VU - kl. 08:15-08:30.....	4
Evaluering af trivselsmåling 2024 - kl. 08:30-09:30.....	5
Skjulte optagelser i driften - kl. 09:30-10:30.....	6
Kompetencestrategi - kl. 10:30-11:00.....	8
FagMED Klippe kort 2024 - kl. 11:00-11:20.....	10
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30.....	11

## **Punkt 1: Eventuelt kl. 08:00-08:15**

81.38.00-P35-51-23

### **Beslutning**

Orientering om sygeplejestuderende/v. SR

På Psykiatriområdet satte vi os, i sin tid, sammen på for at drøfte sygeplejestuderende. Det indledende møde blev sat i værk som følge af stort arbejdspress for vejlederne. Målet var at finde ud af, om vi sammen kunne gøre noget i fællesskab for at lette byrden.

Det har efterfølgende vist sig, at presset alligevel ikke var så stort, som vi først troede. Derfor er et eventuelt samarbejde sat på pause. Skulle behovet opstå, sætter vi os sammen igen.

## **Punkt 2: Evaluering af dialogmøde med VU - kl. 08:15-08:30**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Den 4. marts inviterer Voksenudvalget FagMED Voksen til et dialogmøde, hvor man bl.a. skal drøfte følgende punkter:

- Sygefravær
- Personaleomsætning
- Kompetenceniveau

Der lægges op til en drøftelse og evaluering af mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden oplevede et godt dialogmøde, og de gik derfra med en fornemmelse af at være blevet lyttet til.

De oplevede, at det gjorde et stort indtryk på politikerne, at medarbejdersiden præsenterede et hverdageksempel, som viste den faktiske situation på arbejdspladsen. Da vi har med lægfolk at gøre, der ikke er særligt bekendte med området, viste det sig at være en god idé at præsentere et eksempel fra hverdagen.

VU's fokus ligger på investering i medarbejderne, hvilket medarbejdersiden helt klart er enige i.

Medarbejdersiden anbefalede desuden, at VU skulle tænke forebyggende.

Denne gang sendte VU dagsordenspunkter til medarbejdersiden, som de ønskede at drøfte, et par dage før dialogmødet skulle finde sted.

Medarbejdersiden udtrykker et ønske om at modtage dagsordenspunkter tidligere fremover, så de har bedre tid til at forberede sig.

## **Punkt 3: Evaluering af trivselsmåling 2024 - kl. 08:30-09:30**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Trivselsmålingen for Voksendrift vil blive gennemgået af Koncern HR med henblik på at få et fælles billede af, hvordan det står til med trivslen generelt. Efterfølgende vil der blive dykket ned i, hvad der specifikt kendetegner trivselsmålingen i Handicap drift, og hvad der kendetegner trivselsmålingen i Social & Psykiatri. Der vil blive lagt op til en drøftelse af, hvilke fælles temaer, som FagMED kan arbejde videre. Efter oplægget vil der blive mulighed for dialog om målingen.

### **Deltager i sagens behandling**

HR-chefkonsulent Flemming Madsen.

### **Indstilling Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning og at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Oplæg vedhæftet (oplægget inkluderer links til drejebøger, der fungerer som værktøjer til at få gang i dialogen lokalt).

FM pointerer, at der lige om lidt er ansøgningsfrist for at ansøge trivselspulje. Formandskabet kommer til at kigge på ansøgningerne og prioritere dem. De sendes videre til HR i prioriteret rækkefølge.

Formanden har ringet til alle centerledere og gjort dem opmærksomme på fristen.

HR kommer til at lave fælles indsatser, såsom kurser og workshops ifm. bl.a. vold og trusler, psykologisk tryghed, m.v.

HR prioriterer opfølgningen på trivselsmålingen højt og det er derfor vigtigt, at der laves indsatser relativt hurtigt efter gennemført trivselsmåling.

Næstformanden fremhæver, at vi i FagMED har lavet en aftale om, at vi følger op på trivselsmålingen. Det er en vigtig prioritering for os at sende et signal til vores kollegaer om, at vi kontinuerligt sætter fokus på det her.

Medarbejdersiden anbefaler at forlænge ansøgningsfristen til mere end 1,5 måned. Dette ville sikre, at alle medarbejdere har tid til at gennemgå trivselsmålingen og drøfte resultaterne, før der ansøges. Det ville desuden fremme ejerskab blandt medarbejderne.

Kunne rapporten evt. deles med lederne samme dag som med direktionen?

Afslutningsvis drøftes overordnede tendenser:

- Handicap viser stigende tilfredshed
- Social og Psykiatri viser faldende tilfredshed, ligger dog stadig højere end Handicap

FM anbefaler, at man kigger på ovenstående (og evt. slide 27) og drøfter, om man kan inspirere hinanden på tværs og lære noget af hinanden.

### **Bilag**

Trivselsmåling 2024\_præsentation FagMed.pptx

## **Punkt 4: Skjulte optagelser i driften - kl. 09:30-10:30**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Der er erfaringer fra en del døgntilbud i Vejle kommune, hvor borgere har filmet eller lydoptaget medarbejdere under deres professionelle virke. Både med og uden kendskab hertil. Vores arbejde skal som udgangspunkt altid kunne tåle dagens lys.

Der har i alle tilfælde været konfereret med juridisk team fra Centraladministrationen i de konkrete sager og dette har afledt, at flere arbejdspladser har udarbejdet retningslinjer lokalt. Retningslinjernes formål er at oplyse om de juridiske rammer/rettigheder når en borger optager en medarbejder eller derefter deler deres optagelser med 3. part.

FagMED's anliggende er at drøfte, om vi skal have udarbejdet en fælles retningslinje på lovgivning for at sikre, at alle arbejdspladser forholder sig til dette.

Dertil kan der være ræson i, at vi arbejder med en hensigtserklæring på, hvad man som minimum, som ledelse/AMR skal følge op på, for at sikre medarbejderens bearbejdning af oplevelsen og opretholde tryk i arbejdet.

Alle bedes forinden være nysgerrige/forhøre jer/undersøge i baglandet, om vi allerede har erfaringer hermed.

Det er vigtigt, at vi taler om forhold som er reelle og ikke antagelser/overbevisninger/tv-inspiration uden at have kigget ind i vores virkelighed.

### **Deltager i sagens behandling**

Personalejuridisk konsulent fra HR Nina Wonsbeck Legaard og personalekonsulent fra staben Erik Juul Nielsen.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Oplæg vedhæftet.

Desuden findes yderligere informationer (lovgivning) her:

Skjulte lyd- og videooptagelser - Vejle Kommune Intranet

Drøftelsen går ud på, at vi i FagMED måske skulle kigge på at lave nogle retningslinjer i forbindelse med skjulte optagelser.

Det er vores vilkår, at vi arbejder et sted, hvor det kan ske, at man bliver optaget. Der er enighed om, at vi skal reagere på det, når det sker - vi kan ikke bare ignorere det. Vi er også nødt til at beskytte både medarbejdere og borgere. Mange af vores medarbejdere kunne aldrig drømme om at anmelde en borger, da det ofte føles som et overgreb, men det er vigtigt at huske, at man skal passe på sig selv i processen.

Medarbejdersiden påpeger, at vi har medarbejdere ude i driften som går og frygter for at blive optaget, uden at blive orienteret om det. Det er vigtigt, at vores medarbejdere ved, at der er et sikkerhedsnet, hvis de skulle stå i en situation, hvor de bliver optaget.

FagMED drøfter, om dette skal tages op i HovedMED.

NW påpeger, at HovedMED jo dækker en masse forskelligt, og velfærdsområdet har med en helt anden borgergruppe at gøre. Det virker måske ikke som det rette sted for sådan en diskussion, fordi det ligger lidt langt fra vores virkelighed.

Kunne vi i stedet give HovedMED et heads-up om, at vi har snakket om disse ting på FagMED? Det kunne måske inspirere til at sparke gang i lignende drøftelser i andre områder.

Det besluttes, at næstformanden laver et skriv til centerledere og næstformænd i LokalMED med en opfordring til at drøfte emnet i LokalMED og lave en lokal guide/vejledning omkring skjulte optagelser, som herefter sendes til FagMED senest 31. oktober 2024. FagMED vil sætte tilbagemeldingerne på dagsordenen d. 4. december 2024 til inspiration og drøftelse.

Til sidst anbefaler medarbejdersiden HR at kigge på ordet: ”optagelser” som menes at være forældet. I dag hedder det: ”live”.

Der er en forskel på en ”optagelse” og en ”live”. En optagelse kan fx slettes inden det videresendes, men en live-udsendelse er direkte. Andre kan optage live-udsendelsen og videresende den. Man kan ikke gøre indsigelse ved en live-udsendelse.

## **Bilag**

Lyd- og videooptagelser på arbejdspladsen.pdf

## **Punkt 5: Kompetencestrategi - kl. 10:30-11:00**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

For et år siden blev kompetenceudviklingsstrategien godkendt (vedhæftet som fil), og det blev aftalt at kigge på strategien efter et år.

Et kig på kompetenceudviklingsstrategien med fokus på følgende:

- Hvordan afspejles strategien på jeres område?
- Hvordan bidrager strategien til det tværgående perspektiv?
- Hvad skal vi evt. være opmærksomme på i forhold til strategien?

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Hvordan afspejles strategien på jeres område og hvordan bidrager strategien til det tværgående perspektiv?

· CSR har lavet en lokal kompetencestrategi – muligvis et udspring fra KCV's kompetencestrategi. Vi skal være meget bedre til at benytte os af KCV og være mere opsøgende på de muligheder, der er.

· Sukkertoppen: der er sket forskellige ting hos os, efter KCV kom til. Vi har haft noget på borgerniveau, men også på det organisatoriske niveau. Det var ikke sket uden KCV.

Ift. det tværgående perspektiv – der bliver iværksat ting, man bliver inviteret ind i, som før var forbeholdt Senior eller Handicap – nu deler man ud tværgående. Det binder os sammen på en måde og giver mulighed for at rykke sammen i bussen. Vores medarbejdere får mulighed for at deltage i aktiviteter, hvor de tilegner sig ny viden, som de efterfølgende kan dele med resten af os. Det skal vi gerne have mere af. Uden KCV var vi aldrig kommet i gang med alt det her, da vi ikke har råd til at købe det ude i byen.

· På Spurvetoften ser vi også, at det rykker noget. Eksempelvis er nogle blevet uddannet i at kunne supervisere andre.

Hvad skal vi evt. være opmærksomme på i forhold til strategien?

· Vigtigt at pushe det ude i driften. Vi skal kontinuerligt have KCV på dagsordenen og fortælle medarbejderne, hvad der er af muligheder. Det giver så meget mening at bruge KCV, når man kigger på vores små budgetter.

· Vi skal forpligte os mere ind i samarbejdet på tværs af kommunen – sikre at tingene smelter sammen, have overblikket over alle tiltag rundt omkring, inspirere og hjælpe hinanden på tværs meget mere end vi gør i dag.

· Kigge på hinandens strategier på tværs af kommunen og måske lære noget af hinanden

· Vi skal forpligte os til at sikre, at nyhedsbrevene fra KCV kommer ud til medarbejderne

### **Advisory Board**

Der skal laves valg til nye medlemmer i Advisory Board. Ledelsessiden peger cheferne på. FagMED udpeger 2 medarbejdere (det skal ikke være nogen som sidder i FagMED).

Det besluttet, at næstformanden sender en mail ud og beder folk melde sig til, hvis de kunne tænke sig at sidde med i Advisory Board.

Der skal peges på én fra Handicap og én fra Social og Psykiatri.

MH kontakter Rusmiddelcentret, og giver dem mulighed for at udpege én.

Frist for tilbagemelding til Irena: d. 10. april 2024

## **Bilag**

Oplæg fagmed.pptx

Kompetencestrategi-for-velfærdsområdet-vejle-kommune.pdf

## **Punkt 6: FagMED Klippekort 2024 - kl. 11:00-11:20**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

I december 2024 har FagMED Voksen en Klippekort-dag.

I den forbindelse ønskes der en drøftelse af mulige temaer, samt at der nedsættes af en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med det valgte tema.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes og at det besluttet, hvilket tema man vil bruge Klippekort-dagen på, samt hvem der skal være med i arbejdsgruppen.

### **Beslutning**

Forslag 1 (LM) - Arbejdsmiljø:

Hvordan kan vi få FagMED til at spille en central rolle i at skabe et sundere arbejdsmiljø, og hvad er vi forpligtet til i FagMED?

Det giver ret god mening, især ift. vores drøftelse i dag om skjulte optagelser.

Forslag 2 (formanden) – Inddragelse af civilsamfundet:

Hvordan kan vi engagere os mere i civilsamfundet og blive en integreret del af det? Hvordan kan vi forbedre vores samarbejde internt i udvalget og organisationen, samt blive bedre til at byde gæster indenfor og selv opsøge nye samarbejds muligheder udenfor?

Forslag 3 (næstformanden) – Formidling og kommunikation:

Vi er i berøring med mange forskellige mennesker på mange forskellige platforme – VU, MED-systemer, borgere/pårørende, kollegaer, m.v.

Hvordan bliver vi bedre til at kommunikere og på hvilket niveau – fra tonen/attituden vi bruger til hvordan vi pakker vores budskaber ind. Kan vi blive bedre til at ”sælge” os selv, især overfor ny arbejdskraft?

Måske skulle vi overveje at få en stemmecoach på banen? Det kunne hjælpe os med at få styr på, hvad der virker (og hvad der ikke gør) i vores måde at tale på. Vi skal blive mere skarpe på vores egen måde at kommunikere på, både hvad angår det vi siger, og hvordan vi siger det.

En mix af teori og praksis kunne være vejen frem.

Ledersiden fremhæver, hvor inspirerende det var at møde folk udenfor vores egen kreds sidste år. Det er altid berigende at være i selskab med dem, der bringer nye perspektiver, forskellig fra hvad vi normalt hører.

Det besluttet at gå videre med forslag 1 og 2.

Inden næste møde bedes LM og formanden skrive et par linjer om hver deres forslag, og sende til Irena senest d. 10. april. Deres skriv kommer på dagsordenen for mødet d. 8. maj, hvor vi endeligt vil træffe beslutning om, hvad vi vælger at gå videre med.

## **Punkt 7: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Der orienteres kort om:

- Budget 2024
- Ledelsesspænd
- FagMEDs udtalelser
- Beredskab
- OK24

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Næstformanden orienterer om budget 2024, hvor vi skulle spare 3 mio. kr.

Besparelsen er sat i værk. 2 opsøgende sygeplejersker i CSR har selv sagt op. Der er blevet reduceret med ledere på Bo-Vejle, Skansebakken og Postens Vej. Hvert center har bidraget med 200.000 kr.

#### Ledelsesspænd

Vores område har det højeste ledelsesspænd i Vejle Kommune (36 medarbejdere pr. leder). Det ville være interessant at høre, hvordan dette opleves derude og hvilke konsekvenser det medfører. Det kunne være relevant at tage en drøftelse af dette emne på et tidspunkt.

Ledelsesspænd har også en betydning ift. ledere og deres trivsel. Der er stor forskel på om man har døgn eller dag, om man ser alle medarbejdere løbende eller næsten aldrig. Det har en betydning for løsning af opgaver - hvad skal løses nu og hvad kan vente? Er der nogle opgaver, der kan delegeres ned?

Næstformanden drøfter emnet med formanden og de beslutter i fællesskab, hvordan emnet skal gribes an mhp. at få det dagsordenssat.

#### FagMEDs udtalelser

Ved sidste udtalelse rejste FagMED spørgsmål vedrørende de midler, der relaterer sig til de borgere på Skansebakken som døde sidste år. En del af disse borgere var Vejle borgere. De borgere, vi har nu, er ikke Vejle borgere, og derfor har vi ikke de samme udgifter. FagMED undrer sig over, hvad der sker med de penge, vi sparer, og efterspørger et svar. Denne drøftelse tages op i formandskabet.

#### Beredskabssituation

Med den seneste tids medieomtale af globale begivenheder er opmærksomheden blevet rettet mod generatorer, nødforsyninger og lignende foranstaltninger. Dette rejser spørgsmålet: Hvad sker der, hvis vi pludselig står uden strøm?

Mange af vores borgere er afhængige af strøm, og forældrene har begyndt at udtrykke bekymring og spørger til "hvad hvis"-scenarier. Er vi forberedt med nødforsyninger som dåsemad? Dette er et relevant tema, vi skal tage stilling til.

Det ville være hensigtsmæssigt med en central udmelding om dette. Måske skulle vi afvente en central håndtering, før vi selv tager initiativ?

Næstformanden kontakter næstformanden i HovedMED og undersøger, om der er lagt planer for at adressere emnet.

OK24

OK24 er ved at være på plads. Der er stadig nogle aftaler, der skal falde på plads, hvilket forventes at ske den 19. marts.