

REFERAT FagMED Senior d. 08-03-2022

Mødedato Tirsdag d. 08. marts 2022 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 5, Skolegade 1, kl. 12.30-15.00

Indholdsfortegnelse

Præsentation af Heidi Have og Jesper Roskilde.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Godkendelse af dagsorden.....	5
Arbejds miljø i Senior.....	6
Orientering ved formanden.....	7
Orientering ved næstformand.....	8
Brugerbestyrelser på kommunens plejecentre.....	9
MED Struktur i Senior.....	11
Handleplaner - ekstern audit Senior.....	12
Kommissorium for øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior.....	13
Kompetencecenter Velfærd.....	17
Strategi for kompetenceudvikling.....	18
Smallere ledelsesspænd i Senior.....	19
B procedurer i Senior.....	22
Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.....	23
Socialt arrangement i forlængelse af Covid 19 drøftelse.....	24
Klip for ordinære medlemmer.....	26
Kommende sager til FagMED Senior.....	28
Eventuelt.....	29

Punkt 1: Præsentation af Heidi Have og Jesper Roskilde

81.38.01-P35-1-21

Resume

Præsentation af Seniorchef for Plejecentre Heidi Have og Seniorchef for Distrikter Jesper Roskilde.

Formanden indstiller,

at præsentationen tages til efterretning.

Beslutning

Anne Mette bød velkommen til mødet og de 2 nyansatte chefer for Senior, som herefter præsenterede sig. Heidi Have er ansat som Chef for Senior Plejecentre pr. 1. januar 2022. Heidi har ledelseserfaring fra både sundhedsvæsenet og uddannelsessektoren og erfaring med at udvikle organisationer. Senest har hun været ansat som chef for Institut for Sundhedsuddannelser ved UC Syd. Heidi er uddannet sygeplejerske med efteruddannelser bla. i sundhedspædagogik og lederuddannelser. Heidi har været på rundtur på plejecentrene og ser nu frem til at genbesøge centrene, hvor der vil være afsat mere tid til det enkelte center i den kommende tid. Hun er imponeret over den store indsats der sker alle steder, og ser frem til at være med til at udvikle området til glæde for medarbejdere, borgere og pårørende.

Jesper Roskilde er ansat som Chef for Senior Distrikter pr. 1. marts 2022. Jesper kommer fra en stilling som leder af hjemmeplejen, sygeplejen og rehabilitering i Ikast-Brande kommune, og har tidligere erfaringer fra ansættelse indenfor voksenområdet. Jesper har tidligere arbejdet med flere af de indsatsområder, som er beskrevet i Seniorområdets handleplan Tæt på herunder selvstyrende teams funderet i den Hollandske Buurzorg-model. Derudover har han erfaring med at arbejde med arbejdsmiljø og dermed understøtte de bedste rammer for ledelse og medarbejdere. Jesper er uddannet professionsbachelor i offentlig administration suppleret med efteruddannelse bla. diplom i ledelse. Han har en praksisorienteret tilgang til opgaverne og ser frem til at bidrage med erfaringer til udvikling af Vejle modellen. Han ser frem til samarbejdet.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-21

Resume

Referatet fra mødet den 24. november 2021.

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Der er et ønske om en mere detaljeret referat fra drøftelser i referatet. Der udarbejdes fyldige dagsordenspunkter og der er derfor som udgangspunkt beslutningsreferater. Der vil være opmærksomhed på at referatet i højere grad skal afspejle drøftelser fra mødet, men det vil ikke omfatte alle detaljer i dialogen.

Deltagere på mødet var: Jette Jensen, Dorte Markussen, Helle Meng Newstead, Mette G. Jørgensen, Susanne Mondrup, Pia Pederstrup, Jette Teglgård, Anne Mette Lund, Heidi Have, Jesper Roskilde, Diane Amstrup, Birte Schelde, Jonna Thorstensen

Bilag

FagMED_Senior-24.11.2021

Punkt 3: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-21

Resume

Dagsorden til mødet drøftes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-21

Sagsfremstilling

Sygefravær 2021

Arbejdsskadestatistik 2021 - Susanne Mondrup gennemgår statistikken

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Udsat til næste møde.

Bilag

Fravaer pr Maaned Fag MED Senior 2019-2021

Fagmed Senior _Måltal pr 31.12.2021

safetynet statistik til senior 2021

Punkt 5: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-21

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

Nyt Seniorudvalg

Nyt Ældreråd

Formanden indstiller,

at orientering tages til efterretning.

Beslutning

Anne Mette orienterede om introforløbet for det nye seniorudvalg, som bla. omfatter praktik. Det vil ske efter påske. Det forventes at det nye ældreråd vil afholde deres møder på ældrecentre og derved komme rundt.

Arbejdet med budget 2023 er igangsat.

Punkt 6: 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

Helle Meng orienterede fra Hoved MEDs møde, hvor arbejdsmiljø vedr. stress, vold og trusler er drøftet. Det er i den forbindelse et opmærksomhedspunkt at der er ibrugtaget et nyt registreringsværktøj med evt. ændret registreringspraksis. Derudover er administrativ hjælp til ledere drøftet. Næstformand Rikke stopper og der skal udpeges ny.

Punkt 7: Brugerbestyrelser på kommunens plejecentre

27.15.04-P20-1-21

Resume

Seniorudvalget præsenteres for forslag til, hvordan brugerbestyrelser kan etableres på plejecentre i Vejle Kommune. Fristen for at afgive høringssvar er 8. marts 2022.

Sagsfremstilling

Den politiske konstitueringsaftale i Vejle Kommune for 2022-2025 har blandt andet fokus på velfærd, forebyggende indsatser og styrket medborgerskab og borgerdialog, fælles opfølgning på seniorrådets handlingsplan ”tæt på” herunder arbejdet med brugerbestyrelser. Brugerbestyrelsernes rolle skal udvikles, og der skal nedsættes brugerbestyrelser for plejecentrene.

Derfor foreslås der etableret et forsøg med brugerbestyrelser på tre til fem plejecentre i Vejle Kommune i 2022. Forsøget evalueres efter to år for at vurdere, om det skal udbredes til kommunens øvrige plejecentre.

Formålet er at styrke samarbejdet på plejecentre for at give beboere, pårørende og lokale ressourcepersoner større inddragelse i og medindflydelse på de beslutninger, der har betydning for beboernes hverdag.

Medlemmerne foreslås at være borgere, pårørende, Ældreråd, centerleder og medarbejdere.

Det foreslås, at bestyrelserne virker for en toårig periode for at sikre kontinuitet i deres virke.

Brugerbestyrelsen har kompetence til at behandle spørgsmål om fx spisetider, aktiviteter, indretning, højtider, projekter. Bestyrelsen orienteres om den årlige tilsynsrapport. Den bruges som sparringsorgan for ledelsen. Den deltager med en repræsentant i ansættelsesudvalg ved ansættelse af ny centerleder.

Brugerbestyrelsen har ikke kompetencer i forhold til personaleforhold, enkeltsager og økonomi. Bestyrelsen kan ikke gå ud over serviceramme og kvalitetsstandarder fastlagt af det politiske niveau. Den kan ikke overtage styring og ansvar for driften af kommunale plejecentre. Visitation til plejecentre skal forblive hos kommunen og må ikke overdrages til en bestyrelse.

Økonomi

Hvervet i brugerbestyrelsen er frivilligt og ikke et borgerligt ombud, så der udbetales ikke diæter/vederlag/kørselsgodtgørelse til medlemmerne.

Sagens videre forløb

Til høring i Ældreråd og FagMed Senior.

Deltager i behandlingen

Velfærdsdirektør Anne Mette Lund

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 15. december 2021, pkt. 118:
at opgavebeskrivelsen drøftes og sendes i høring i Ældreråd og FagMed Senior.
Beslutning fra Seniorudvalget 2018-2021, 15. december 2021, pkt. 118:
Drøftet.

Opgavebeskrivelsen tilrettes, således at det fremgår, at deltagere i ansættelsesudvalg deltager på lige vilkår i forhold til at se ansøgningerne.

Opgavebeskrivelsen for brugerbestyrelser på plejecentrene sendes herefter i høring i FagMed Senior og Ældrerådet.

Formanden indstiller,

at FagMED Senior afgiver høringssvar - fristen er 8. marts 2022.

Beslutning

Anne Mette orienterede om etablering af brugerbestyrelser som er et af elementerne i handleplanen tæt på. Brugerbestyrelsernes opgaver er anderledes end et bruger og pårørenderåd. Brugerbestyrelsen vil ikke have indflydelse på personaleforhold og budget. Bestyrelsen vil kunne deltage ved ansættelse af ledere - dette bør præciseres i opgavebeskrivelsen. Valgperioden vil være 2 år.

Fag MED Seniors høringssvar:

Fag MED Senior tager oplægget til efterretning og bakker op om forslaget. Der er ønske om at etablering af brugerbestyrelser på 5 plejecentre fordelt på land og by.

Bilag

Juridisk notat

Opgavebeskrivelse til Ældreråd og FagMed Senior

Punkt 8: MED Struktur i Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Der er pr. 25. februar 2022 gennemført valg af medlemmer til Lokal MED udvalg.

De valgte medarbejdere og ledere skal deltage i et todages uddannelsesforløb. Der vil blive åbnet for flere hold, som hvert LokalMED kan deltage på tidspunkter, der passer med den daglige drift. Der vil være forløb i perioden fra april til september, som ligger på følgende datoer:

- 19. og 20. april
- 11. og 12. maj
- 21. og 22. juni
- 27. og 28. september

Formålet med uddannelsen er at klæde de nye LokalMED på til at kunne varetage opgaverne i deres MEDudvalg. Samtidig er det ønsket, at alle repræsentanter i udvalget skal deltage sammen, så de sammen får opbygget en god kultur om MED-arbejdet.

Uddannelsen vil indeholde følgende punkter (ikke endeligt fastlagt):

- Fagområdet Senior
- TRIO i MED-systemet
- MED-idéen og LokalMEDs formål.
- Kompetenceforhold og roller i MED
- Opgaver i MED
- Aftalegrundlag ifm. MED
- Plan for fremadrettet indsats i eget MED-udvalg

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der mangler stadig at blive etableret lokal MED udvalg enkelte steder. På grund af bl.a. implementering af Nexus og rekrutteringsudfordringer er der overvejelser i forhold til at udskyde uddannelsesforløbet til efteråret. En udsættelse vil kunne give udvalgene nogle erfaringer med arbejdet i et lokal MED udvalg inden uddannelse. Såfremt dette bliver aktuelt skal opgavefordelingen mellem TRIO og Lokal MED præciseres nu. Der udarbejdes Pixi vejledning med beskrivelser af roller og ansvarsfordeling.

Punkt 9: Handleplaner - ekstern audit Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

I forbindelse med de afvigelser, der blev konstateret ved Ekstern Audit – 2021 er der udarbejdet handlingplaner. DNV har accepteret handleplanerne og lukket afvigelserne på baggrund heraf.

Diane orienterer herom.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Diane orienterede om handleplanerne som er udarbejdet efter den eksterne audit. Handleplanerne er alle godkendt.

Bilag

Bilag - Afvigelser fra ekstern audit - 2021.pdf

Handlingsplanen Ekstern audit - Mål og handlingsplaner.docx

Handlingsplanen Ekstern audit - Overblik over B-procedurer.docx

Punkt 10: Kommissorium for øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

FagMed Senior besluttede på mødet den 24. nov. 2021 at nedsætte et taskforce. Opgaven for taskforce er at udarbejde et kommissorium og en tids- og procesplan for øget fleksibilitet i arbejdslivet.

I sagen præsenteres FagMed Senior for kommissoriet og tids- og procesplan. Taskforce peger i kommissoriet på, at FagMed Senior arbejder med to temaer. Tema 1 er ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” og tema 2 er ”Styrke af elevområdet”.

I sagen lægges op til at FagMed Senior nedsætter en hurtig arbejdende arbejdsgruppe, der kommer med forslag til tema 1 ”Styrkelse af elevområdet” og at FagMed Senior sender tema 2 ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” til høring i alle LokalMed på Seniorområdet med efterfølgende behandling i FagMed Senior.

Sagsfremstilling

Den demografiske udvikling i Danmark og i Vejle Kommune viser, at der de kommende år kommer flere ældre og herunder flere ældre med et behandlings- og /eller plejebest. Aktuelt står Vejle Kommune, ligesom landets øvrige kommuner, med en udfordring i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere til seniorområdet.

BDO-rapporten, som blev udarbejdet i foråret 2021 viser, at personaleomsætningen på plejecentrene i Vejle Kommune i 2020 var 21 % og 19 % for distrikterne. Dvs., at hver 5. medarbejder i 2020 skiftede job eller gik på pension. En større andel af ansatte i Senior forventes at forlade arbejdsmarkedet de kommende år. HR-redegørelsen for 2021 viser, at 25 % af sygeplejerskerne og 14 % af Social- og Sundhedsassistenterne er på fuld tid. Gennemsnittet for alle kommuner er 31 % for sygeplejersker og 16 % for Social- og Sundhedsassistenter. Forhold som har betydning i forhold til hverdagen i Senior. Fagmed Senior drøftede i efteråret 2021 den årlige HR-redegørelse og besluttede på FagMed Senior mødet den 24. november 2021 at nedsætte et taskforce, der skal arbejde med øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet på Seniorområdet.

Formål:

Med afsæt i hverdagsudfordringer og de tendenser, der ses i driften i Senior, har taskforce til formål at udarbejde et kommissorium for at arbejde med øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet samt en proces- og tidsplan herfor.

Taskforce peger i kommissoriet på tiltag, initiativer og aktiviteter, der øger fleksibilitet og fastholdelse i Senior og en procesplan for at arbejde med.

Målgruppe:

- Medarbejdere ansat i Senior i Vejle Kommune

Medlemmer af taskforce:

- Anne Mette Lund, Direktør for Velfærd
- Heidi Have, Seniorchef for Plejecentrene
- Vakant, Seniorchef for driften
- Susanne Mondrup, Plejecenter Sofiegården, AMIR og medlem af LokalMed Senior, FagMed Senior og HovedMed
- Pia Hjort Hansen, Plejecenter Sandbjerg, TR
- Jette Teglgård Christiansen, ND3 (Give) AMIR og TR-suppleant

Arbejdet i taskforce:

Taskforce har i perioden jan.-feb. 2022 afholdt tre møder for at udarbejde kommissoriet. Taskforce har taget afsæt i problemstillinger og udfordringer, som vurderes af betydning i forhold til fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet. Taskforce har i drøftelserne haft fokus på kvalitet, faglighed og tryghed, som nøglebegreber og betydningsfulde parametre. I bilag 1 er indholdet i drøftelserne beskrevet mere detaljeret.

Taskforce har i Kommissoriet sammensat indholdet i drøftelserne i to temaer:

- Tema 1: Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior

- Tema 2: Styrkelse af kvaliteten af elevområdet

Indhold og proces for arbejdet med de to temaer:

Tema 1: Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior

Drøftelserne har bl.a. omhandlet muligheden for øget fleksibilitet i forbindelse med weekendvagter, aftenvagter, vagtlængde, indmødetidspunkt, antal arbejdstimer og mulighed for at gå op eller ned i tid i forhold til alder og livssituation samt at bevare tilknytning til Senior i Seniorlivet.

For at få bedst muligt input og grundlag for at øge fleksibiliteten og fastholdelse i Senior, lægger taskforce i kommissoriet op til, at LokalMed afgiver høring i forhold til Tema 1. Dvs., at LokalMed Senior drøfter og afgiver høring i forhold til input, tiltag og løsningsforslag, som vurderes, at have betydning ift. at øge og styrke fleksibiliteten i arbejdslivet i Senior.

Drøftelser kan tage afsæt i de temaer, som taksforce har drøftet, men kan også berøre andre problemstillinger, udfordringer eller løsningsmodeller.

Høringssvarene behandles efterfølgende i FagMed Senior, som drøfter den videre proces.

Tema 2: Styrkelse af kvaliteten af elevområdet

Drøftelserne i taskforce har omhandlet elevområdet og den situation, at der de seneste år er kommet flere elever. I 2017 var der 67 elever. I 2022 er der 350 elever. Det kan mærkes i dagligdagen.

Elever er kommende kollegaer og skal genne fastholdes i faget. De skal opleve Senior, som en attraktiv arbejdsplads og have et godt, trygt og udviklende elevforløb. Drøftelserne i taskforce har bl.a. omhandlet, at der er kommet mangle flere elever og flere elever med brug for støttefunktioner eksempelvis i form af SPS-timer eller, som har stove- og/eller læseudfordringer. Oplevelsen er, at eleverne har brug for mere tid til at løse deres opgaver hos borgerne og brug for mere tid sammen med deres vejleder samt at rammerne for at observere, lære og reflektere i praktikforløbet, med fordel kan styrkes. Dvs., at der afsættes mere tid end de nuværende 2 timer, der ugentligt er til rådighed. Derudover har drøftelserne omhandlet elevvejledernes forudsætninger for at varetage opgaven.

Tiltag som taskforce stiller forslag til i kommissoriet:

- Mesterlære og mulighed for fordybelsestid og refleksionstid til de studerende
- Mere tid til opgaven
- Mester i vejledning – styrkelse af vejlederfunktionen i Senior
- Mester i samarbejde på tværs af elevområdet
- Mester i støttefunktioner

Elevområdet er forankret på tværs af Senior og Kompetencecenter Velfærd. Elevadministrationen er organisatorisk forankret i Kompetencecenter Velfærd. Det betyder, at temaet berører et område, der organisatorisk er tilknyttet flere fagudvalg.

Taskforce stiller i kommissoriet forslag til, at der nedsættes en meget hurtigarbejdende arbejdsgruppe på tværs af Senior og elevadministrationen i Kompetencecenter Velfærd. Arbejdsgruppen skal med afsæt i drøftelserne i taskforce kvalificere, konkretisere og udarbejde forslag til at styrke elevområdet herunder økonomi herfor. Vurderer arbejdsgruppen, at der er behov for andre perspektiver eller tiltag medtages disse i arbejdsgruppen. En del af tiltagene kræver økonomisk finansiering. Andre tiltag har fokus på samarbejdsstrukturer og samarbejds kulturer. Første opgave for arbejdsgruppen bliver at komme med et forslag til de tiltag og aktiviteter, der kræver økonomi. Deadline herfor er ultimo marts 2022.

Arbejdsgruppen kommer med et oplæg til beslutning til Fagmed Senior.

Forslag til bemanding af den hurtigarbejdende arbejdsgruppe for styrkelse af elevområdet:

- Tre vejledere fra Senior
- Tre elever fra Senior
- FagMed Senior-repræsentanter i Taskforce
- Seniorchef for Distrikter
- Seniorchef for plejecentre
- Leder af Kompetencecenter Velfærd
- Faglig koordinator for elevadministrationen
- Ad hoc Økonomikonsulent fra Velfærdsstaben

Arbejdsgruppen understøttes af en udviklingskonsulent fra Velfærdsstaben.

I marts 2022 afvikles der to møder i arbejdsgruppen. Derudover afholdes der to møder for at kvalificere de øvrige tiltag i april og maj mdr. 2022.

Videre forløb

Tids- og procesplan for øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior

Jan.- feb. 2022 Taskforce drøfter løsningsmulighed

8. marts 2022 FagMed Senior godkender Kommissoriet og tids-og procesplanen for fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet. FagMed Senior nedsætter en hurtigarbejdende arbejdsgruppe, der kommer med forslag til temaet ”styrkelse af kvaliteten af elevområdet” og bemanning af arbejdsgruppen FagMed Senior sender ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” til høring i LokalMed Senior. Deadline for svar er 5. april. 2022

Marts 2022 Arbejdsgruppen for ”styrkelse af kvaliteten af elevområdet” mødes 1 - 2 gange. Udviklingskonsulent indkalder til møder. Arbejdsgruppen har et forslag klar herunder et økonomiestimat ultimo marts 2022. Temaet ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” er i høring i Lokalmed Senior

April 2022 Arbejdsgruppen arbejder videre med at kvalificere indsatser, der ikke kræver økonomi i temaet ”Styrket kvalitet af elevområdet”

5. april 2022 Deadline for høring af ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” i LokalMed Senior.

11. maj 2022 Høringsforslag fra LokalMed Senior behandles i FagMed Senior og der træffes beslutning ift. den videre proces.

18. maj 2022 Deadline for forslag fra arbejdsgruppen ”Styrkelse af elevområdet”

16. juni 2022 Forslag fra arbejdsgruppen ”Styrkelse af elevområdet” behandles i FagMed Senior og drøftelse af den videre proces

Formanden indstiller,

- at FagMed Senior godkender kommissoriet og tids-og procesplanen for fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior.
- at FagMed Senior nedsætter en hurtigarbejdende arbejdsgruppe, der kommer med forslag til temaet ”styrkelse af kvaliteten af elevområdet” og bemanning af arbejdsgruppen
- at FagMed Senior sender ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” til høring i LokalMed Senior. Deadline for svar er 5. april. 2022

Beslutning

Anne Mette præsenterede indholdet af den nedsatte Tarsk Forces arbejde. Gruppen vurderer, at kvalitet, faglighed og tryghed har betydning ift fleksibilitet og fastholdelse. Dette har resulteret i forslag om 2 temaer. Tema 1: Fleksibilitet i arbejdslivet(vagtplanlægning) og Tema 2: Styrkelse af elevområdet - hurtigarbejdende arbejdsgruppe skal nedsættes med produkt klar medio marts i forhold til under temaet, der kræver økonomi.

Anne Mettes oplæg vedhæftes punktet som bilag.

Der var i Fag MED enighed om at de 2 temaer var gode steder at starte. Finansiering heraf er en udfordring og er derfor vigtig at få afklaret. Det er et vilkår, at der er rekrutteringsudfordringer i forhold til elevområdet og det er derfor vigtigt at vejlederne får forbedret deres vilkår for vejledning, ligesom det er væsentlig at organisationen er gearet til opgaven, som kan være anderledes end tidligere.

Jette Teglggaard blev valgt til arbejdsgruppen.

Der udsendes oplæg til høring i Lokal med.

Bilag

Kommissorium for øget fleksibilitet og fastholdelse i arbejdeslivet i Senior 2022 17 feb. 2022.docx

PPP FagMed Senior 8. marts - Flexibilitet og fastholdelse i arbejdeslivet i Senior.pptx

Punkt 11: Kompetencecenter Velfærd

81.38.01-P35-1-21

Resume

På mødet præsenterer den nye leder sig og fortæller om mål/proces og struktur i forhold til Kompetencecenter Velfærd. Herunder også omkring mål med og inddragelse i det advisory board, der etableres.

- Mål med kompetencecenteret
- Proces og struktur
- Advisory board

Der skal udpeges 2 medarbejderrepræsentanter - en fra distrikter og en fra plejecentre - til Advisory board - og melder tilbage senest 5 dage efter mødet. Repræsentanterne behøver ikke være fra Fag MED.

Deltager i behandlingen

Leder af Kompetencecenter Velfærd Marianne Hyltoft deltager på mødet fra 13.30-14.00.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Marianne orienterede om etablering af Kompetencecenter Velfærd, herunder mål, opgaver, organisering og etablering af et Advisory Board (Rådgivende udvalg). Mariannes oplæg er vedhæftet referatet som bilag.

Målet med etablering af et Kompetencecenter Velfærd er:

- At skabe et praksisrettet kompetencecenter, der underbygger/understøtter den strategiske og prioriterede kompetenceudvikling for hele velfærdsområdet.
- At imødekomme fremtidig behov, som tager afsæt i en evidensbaseret og praksisnær tilgang
- Kompetenceudvikling på tværs af driftsområderne
- Styrke medarbejdernes kompetencer via den aktuelt bedste viden.
- Koordinering af indkøb af kompetencydelser
- Understøtte forankring i praksis

Kompetencecenteret har en bestyrelse bestående af chefgruppen.

Der nedsættes desuden et Advisory Board (rådgivende udvalg) der består af ledere og medarbejdere fra de 3 driftsområder og Myndighed- og ad hoc deltagelse af øvrige samarbejdspartnere. Formålet med udvalget er at rådgive Kompetencecenteret i forhold til den strategiske kompetenceudvikling.

Senior har 2 pladser i udvalget, 1 fra plejecentre og 1 fra distrikter - Jette melder navne til Birgit senest 25. marts 2022.

Ambitionen er at kompetenceniveauet hæves på tværs af driftsområder. Dette vil bl.a. kunne ske via tværgående indsatser. Driftsområderne vil desuden skulle koordinere indkøb af kompetenceudvikling med henblik på en optimering af ressourceanvendelsen. Vigtig i den forbindelse at være opmærksom på at udnytte mulighed for AUB-refusion. Uddannelsesformen vil være forskellig med temadage, fremmøde undervisning og virtuelle.

Kompetencecenteret forventer at der er udarbejdet udkast til kompetencestrategi i løbet af april.

Bilag

KCV - oplæg fagmed Senior.pptx

Punkt 12: Strategi for kompetenceudvikling

81.38.01-P35-1-21

Resume

I Velfærd er det besluttet, at den overordnede strategi for kompetenceudvikling formuleres af Kompetencecenter Velfærd i samarbejde med Advisory board og Kompetencecenterets bestyrelse.

Formanden indstiller,

at drøftelse af strategi for kompetenceudvikling afventer den overordnede strategi fra Kompetencecenter Velfærd.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 13: Smaller ledelsesspænd i Senior

27.00.00-A00-2-22

Resume

Byrådet igangsatte som en del af budgetforliget 2022-2025 handleplanen ”Tæt på”. Handleplanen indeholder 15 initiativer, der skal styrke Seniorområdet. Et af initiativerne i handleplanen er ”Smaller ledelsesspænd”.

Der er afsat 6,3 mio. kr. årligt til ansættelse af 14 ledere i Senior.

I sagen præsenteres FagMed Senior for en fordelingsplan for hurtigst muligt at nedbringe ledelsesspændet i Senior på tværs af plejecentre og distrikter.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune er der 9 distrikter og 17 plejecentre. Plejecentrene har en varierende størrelse fra 20 til 77 lejligheder.

I foråret 2021 gennemførte BDO en analyse af både distrikter og plejecentre, der viste, at ledelsesspændet i Senior er højt sammenholdt med andre sammenlignelige kommuner.

Byrådet vedtog og igangsatte, som en del af budgetforliget for 2022-2025 handleplanen for Senior ”Tæt på”. Handleplanen indeholder 15 initiativer, der skal styrke Seniorområdet. Et af initiativerne er et ”Smaller ledelsesspænd”.

Ved budgetforliget 2022-2025 blev der afsat 6,3 mio. kr. årligt til ansættelse af 14 ledere i Senior for at nedbringe ledelsesspændet. Ambitionen er ca. 30 medarbejdere pr. leder.

Forarbejde for at nedbringe ledelsesspændet

I efteråret 2021 blev der nedsat 2 styregrupper for ”Smaller ledelsesspænd”. Den ene styregruppe arbejder med ledelsesspændet for distrikterne og den anden med ledelsesspændet på plejecentrene.

Styregrupperne igangsatte i efteråret 2021 en proces med involvering og medinddragelse af distrikts- og plejecenterledere for at få deres input.

Styregrupperne har nedsat kriterier for prioritering og fordeling af ledere. Kriterierne er drøftet, prioriteret og kvalificeret af distrikts- og plejecenterlederne i forbindelse med en workshop ultimo november 2021.

Kriterier for prioritering af ekstra ledelse:

Plejecentre:

- Antal medarbejdere
- Mængden af øvrige funktioner tilknyttet plejecentret.

Eksempler på øvrige funktioner er dagscentre, aktivitetscentre, café, madproduktion, varmtvandsbassin, vaskeri osv.

- Indretningen af de fysiske rammer

Er plejecentret eksempelvis indrettet på flere etager eller huse. Den fysiske indretning har betydning ift. medarbejdernes oplevelse af lederens tilgængelighed.

Distrikterne:

- Antal medarbejdere
- Distriktsstørrelse
- Fremtidsprognoser
- Minimering af kørsel

Grundlag for fordeling af ekstra ledelse for at nedbringe ledelsesspændet

Input til fordeling af ledere er baseret på individuelle interviews med alle plejecenter- og distriktsledere i oktober 2021. Her blev lederens individuelle behov for ledelsesunderstøttelse, oplevelse af hverdagsudfordringer og fremtidsidéer til ledelsesstrukturen i Senior drøftet.

Et gennemgående synspunkt i interviewene var, udover at være leder for mange medarbejdere og et ønske om mere ledelse tættere på, oplevelsen af en u hensigtsmæssig distriktsstruktur og geografisk store distrikter. Størstedelen af lederne italesatte et behov for administrativ støtte, ledelsesunderstøttelse eller muligheden for at opdele eksisterende distrikter i mindre enheder for at være tæt på, som leder og derved nedsætte ledelsesspændet.

I slutningen af november 2021, blev der afholdt en workshop med alle ledere for distrikter og plejecentre. På workshoppen blev resultaterne fra de individuelle interviews præsenteret. Der blev arbejdet med forskellige modeller og skitser for smallere ledelsesspænd med afsæt i de individuelle interviews, fordelingskriterier og forslag til fordelingen af ekstra ledelse. Dertil har der været en opmærksomhed på befolknings- og bosætningsprognoser for borgere 80+.

Forslag til ekstra ledelse på tværs af distrikter og plejecentre

Plejecenter/distrikt	Fordeling	Plan
Plejecenter Gulkrog	Ekstra ledelse	Igangsættes
Plejecenter Bakkeager	Ekstra ledelse	Igangsættes
Plejecenter Rosengården	Ekstra ledelse	Igangsættes
Plejecenter Kastaniehaven	Ekstra ledelse	Igangsættes
ND1	Ekstra ledelse	Igangsættes
ØD2	Ekstra ledelse	Igangsættes
VD5	Ekstra ledelse	Igangsættes
ND2	Ekstra ledelse	Igangsættes
VD4	Ekstra ledelse	Igangsættes
VD2	Ekstra ledelse	Igangsæt
Praktisk Bistand + fælles nat	Ekstra ledelse	Igangsættes
Vejle Midtby + akut	Ekstra ledelse	Igangsættes

Grundet den aktuelle situation i Senior peger styregruppen for plejecentrene og distrikter på, at der prioriteres ledelse på ovenstående 4 plejecentre og 6 distrikter samt ved Praktisk Bistand + fællesnat og Vejle Midtby. Dvs. at der prioriteres ekstra ledelse 12 steder i Senior i foråret 2022.

Sagens videre forløb

Procesplan for nedbringelse af ledelsesspændet i Senior:

8. marts 2022 Behandling af smallere ledelsesspænd FagMed Senior og afgivelse af høringssvar på mødet

30. marts 2022 Seniorudvalget behandler fordelingen af ekstra ledelse

1.april 2022 Ekstra ledelse igangsættes løbende fra april mdr. og frem

Deltager i behandlingen

Velfærdsdirektør Anne Mette Lund

Formanden indstiller,

at FagMed Senior afgiver høringssvar i forhold til fordelingen af ledere

Beslutning

Fag MED Seniors høringssvar:

Fag MED Senior støtter op om forslaget, men proceduren er kritisabel.

Der blev orienteret om baggrunden for oplægget, som er en del af handleplanen tæt på. Der blev fra medarbejdersiden udtrykt utilfredshed med at ansættelse af leder samt opslag af yderligere en lederstilling ikke har afventet drøftelsen i Fag

MED Senior. Anne Mette orienterede om, at det var vurderet, at ansættelse af en leder inden behandling af oplægget blev vurderet nødvendigt, og der var politisk opbakning hertil. Det er dog ikke hverken en ønskelig, hensigtsmæssig, og heller ikke en vanlig praksis.

Punkt 14: 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 funsigibiliteten i hverdagen for den enkelte medarbejder. B-procedurene er pt. ikke revideret.

Diane orienterer om baggrunden for drøftelsen.

Formanden indstiller,

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

Beslutning

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.

Punkt 15: Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde

81.38.01-P35-1-21

Resume

Vejle Kommune har indgået en Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde med de organisationer, hvor hjemmearbejde forekommer mest naturligt. De øvrige organisationer har efterfølgende haft mulighed for at tiltræde aftalen, hvilket også flere har gjort. Bilag med oversigt over organisationer der foreløbig har tilkendegivet om de kan tilslutte sig aftalen er vedlagt. Derudover har Kost og Ernæring tilsluttet sig.

Der opfordres til at drøfte lokalaftalen sammen med delpolitik om Ny tilstedeværelse som indeholder mulighed for en mere fleksibel og individuel tilrettet arbejdstid i Fag –og LokalMED inden der indgås individuelle aftaler mellem medarbejder og leder.

Aftalen er vedhæftet som bilag og kan derudover findes via link på Intra:

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

Helle Meng gennemgår lokalaftalens indhold.

Formanden indstiller,

at lokalaftalen vedr. tele og hjemmearbejde og delpolitik Ny tilstedeværelse drøftes.

Beslutning

Udsat til maj mødet.

Bilag

delpolitik-tilstedeværelse.pdf

Lokalaftale om tele -og hjemmearbejde.pdf

Bilag til lokalaftale tele og hjemmearbejde

Punkt 16: 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. Hygiejnestandarden 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,

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

Beslutning

Udsat til mødet i april 2022.

Punkt 17: Klip for ordinære medlemmer

81.38.01-P35-1-21

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, 24. februar 2021, pkt. 11:

at klip for ordinære medlemmer drøftes og det besluttes, om der skal planlægges en temadag for fag MED Senior i 2021. Beslutning fra FagMED Senior, 24. februar 2021, pkt. 11:

Det blev besluttet at planlægge en temadag ultimo 2021. Genoptages på næste møde, hvor tema og forslag til dato præsenteres. Der var forslag om evt. at genoptage planen for temadagen fra 2020.

Formanden indstiller, 6. april 2021, pkt. 10:

at emne og dato til temadag drøftes. Det foreslås, at temadagen afholdes 29. november 2021.

Beslutning fra FagMED Senior, 6. april 2021, pkt. 10:

Der afholdes temadag 29. november 2021 kl 8-14. Der var forslag om at gå i dybden med elementer fra MED aftalen, hvor der er gode erfaringer med at anvende PUF. Der var desuden forslag om at bruge en del af dagen til at kick-starte drøftelserne af den fremtidige organisering af arbejdsmiljøet, ligesom der var forslag om positiv psykologi. Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Jette T., Dorte M. og Birte S. Punktet genoptages på næste møde mhp at fastsætte endelig tema.

Formanden indstiller, 20. maj 2021, pkt. 9:

at arbejdsgruppen orienterer om status på deres arbejde og Fag MED Senior fastsætter endelig tema for deres Temadag den 29. november 2021

Beslutning fra FagMED Senior, 20. maj 2021, pkt. 9:

Birte præsenterede arbejdsgruppens forslag, hvor de foreslår at sætte fokus på chikane, mobning og krænkelse. Temadagen afholdes 29. november 8-14, hvor Fag MED Senior incl. suppleanter samt ordinære medlemmer af lokal MED udvalgene inviteres. Arbejdsgruppen går nu videre med planlægning af dagen, herunder placering, forplejning, oplægsholder - evt. fra HR, PUF eller ekstern. Det endelige program præsenteres på mødet i fag MED Senior i september 2021.

Det har efter mødet den 20. maj 2021 vist sig, at HR staben ikke har mulighed for at påtage sig at guide os gennem dagen omkring krænkende handlinger den 29. november 2021, og at ønsket oplægsholder heller ikke har mulighed for at deltage denne dag.

Formanden indstiller, 16. september 2021, pkt. 7:

at Temadagen vedr. krænkende handlinger udsættes, da hverken HR staben eller ønsket oplægsholder har mulighed for at deltage den 29. november 2021.

Beslutning fra FagMED Senior, 16. september 2021, pkt. 7:

Temadagen udskydes som følge af manglende understøttelse fra HR og oplægsholder. Der var enighed om at afvente en ny MED struktur - der er ønske om at gennemføre temadagen i løbet af de første måneder i 2022. Arbejdsgruppen melder tilbage i fht. den videre planlægning.

Formanden indstiller,

at temadagen drøftes.

Beslutning

Birte orienterede om programmet for temadagen, som er udarbejdet i samarbejde med HR. Temadagen er for medlemmer af Fag MED Senior og LokalMED i Senior. Dagen afholdes i Sundhedshuset og tilmelding sker via Plan2learn.

Bilag

Invitation til FagMED dag i Senior.pdf

Program Temadag i Senior.pdf

Punkt 18: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Næste ordinære møde er den 5. april 2022

punkter:

Punkter til Dialogmøde med Seniorudvalget - møde 17. august 2022

Livsfasepolitik

Status på Kong Gauers Gård

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres.

Beslutning

Punkt 4 og 16 til april mødet. Derudover den årlige arbejdsmiljøberetning.

Punkt 15 til maj mødet.

Punkt 19: Eventuelt

81.38.01-P35-1-21

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formand for Fag MED Senior vil fremadrettet være Heidi eller Jesper. Anne Mette vil kunne deltage ad hoc. Anne Mette takkede for det gode samarbejde ligesom udvalget takkede for hendes deltagelse og engagement.