

REFERAT FagMED Senior d. 17-11-2022

Mødedato Torsdag d. 17. november 2022 kl. 12:30

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Orientering ved næstformand og medlem i HovedMED.....	6
Arbejds miljø i Senior.....	7
Ny distriktsstruktur.....	8
Styrket fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior.....	9
Status på projekt faste teams i hjemmeplejen.....	11
Punkter til dialogmøde med Seniorudvalget den 8. februar.....	13
Kompetencestrategi.....	14
Indsatskatalog 2023 Senior.....	15
UTH - rapport.....	16
Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger.....	17
Årshjul og mødekalender for Fag MED Senior.....	18
Kommende sager til FagMED Senior.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-21

Resume

Referatet fra sidste møde kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3De46cfef5-a8b7-4f23-a877-7a89deddc804>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Bemærkning til pkt. 3. Opgaven i fht. inspirationskatalog er endnu ikke udsendt. Vil blive sendt til formænd af de lokale MED udvalg.

Godkendt.

Deltagere på mødet: Pia Hjort Hansen, Karin Lund Madsen, Rita Dresler Graversen, Anja Tworek, Heidi Have, Jesper Roskilde, Dorte Markussen, Jonna Thorstensen, Jette Teglgård Christensen, Annette Dupont, Annemette Vølund Andersen, Jane Grosen

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-21

Resume

Dagsorden til mødet drøftes.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-1-21

Resume

Orientering ved seniorcheferne

Sagsfremstilling

- Distrikterne
- Plejecentrene

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der opleves pt. en massiv interesse fra medierne i forhold til senior. Det kommer bl.a. til udtryk ved annoncer og flyers, hvor der opfordres til at kontakte hvis man har gode eller mindre gode oplevelser i senior. Der modtages desuden et omfattende antal aktindsigtsanmodninger i forhold til f.eks. personalegennemgang, antal ansøgere til stillinger, antal klagesager og meget andet. Aktindsigterne imødekommes indenfor reglerne herfor, og medfører et meget omfattende administrativ indsats. Velfærdsdirektør har indbudt pressen til dialog om initiativerne i handleplanen, men de har ikke ønsket at deltage. Der har desuden været kontakt til fagforbund, nuværende og tidligere medarbejdere og ledere, bruger og pårørenderåd mv. Som en konsekvens af dette forudses over en periode en artikelrække omkring området. Cheferne er løbende i tæt dialog med lederne omkring pressens interesse. Det er vigtigt at vi bruger hinanden og har en åben dialog. Vi har i Senior ikke noget at skjule. Der er mange gode ting vi kan være stolte af - der foregår overalt en stor og god indsats. I så stort et område med over 100.000 besøg hos borgere om ugen, vil der forventelig også altid kunne findes eksempler, som kunne være håndteret bedre, hvor borgeren ikke er tilfredse med udførelsen af indsatsen eller det politiske fastsatte serviceniveau. Som medarbejder har man altid ret men ikke pligt til at udtale sig. Ønsker man ikke at udtale sig er det vigtigt at henvise til egen leder. Den massive interesse kan naturligt påvirke det psykiske arbejdsmiljø, og kræver derfor et ekstra fokus af såvel ledelse og medarbejdere. Seniorudvalget holdes løbende orienteret og udtrykker deres opbakning til området og til arbejdet med elementerne i handleplanen Tæt på.

Der er i efteråret gennemført akkreditering. Rapporten herfor afventes. Resultatet er overordnet rigtig god med kun enkelte bemærkninger i fht. udarbejdelse af arbejdsmiljørapport og et tilfælde af håndtering af kemiske væsker. Der er siden sidst kommet en ny tilsynsførende, som har medført bemærkninger på forhold, der tidligere er godkendt. Cheferne er i dialog med tilsynsførende herom.

Senior har i løbet af 2022 haft tilbagevendende besøg af Styrelsen for patientsikkerhed, hvilket har været en lærende proces som har bidraget med en stor grad af læring til organisationen. De endelige rapporter er endnu ikke modtaget. Ældretilsynet har desuden været på besøg 2 gange. Der har generelt været positive og fine tilbagemeldinger, med få mindre opsamlingspunkter, som Kvalitetsenheden vil få til opgave at følge op på.

Randi Friberg Bjerregaard er 1. november 2022 ansat i Kvalitetsenheden som koordinator for de kliniske vejledere.

Kristina Hamann Ræbild er pr. samme dato ansat som udviklingssygeplejerske.

Der gennemføres en ekstraordinær medarbejdertilfredshedsundersøgelse på Ågården. Resultatet heraf vil blive behandlet i Lokal MED og personalemøde.

Punkt 4: Orientering ved næstformand og medlem i HovedMED

81.38.01-P35-1-21

Resume

Orientering ved næstformanden og fra medlem af Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Næstformand Dorte: Intet

Medlem af HovedMED Karin orienterede om:

Kristine Schou er ansat som HR-chef.

Vejle Kommune og Vejle Sygehus indgår på direktørniveau i et samarbejde, der skal styrke samarbejdsrelation og kendskab til hinanden med borgeren i fokus.

Reglerne omkring temperaturer mv. er drøftet, herunder de arbejdsmiljømæssige regler, der skal sikre hygiejnen.

Vejle Kommune har i 2022 fast pris på el. Fra 2023 er prisen endnu uvist.

Alle medarbejdere har tilbud om influenzavaccine.

Der er udarbejdet ny aftale i fht. honorering i forbindelse med valg handlinger.

Der arbejdes på at udarbejde ny TR-aftale.

Der er TR dag 8. februar 2023 og AMR dag den 2. marts 2023.

Der er udarbejdet ny HR-redegørelse, som viser stigende sygefravær og personaleomsætning.

Medarbejdernes motivation for at gå op i tid og begrundelser for at være på nedsat tid er kortlagt.

Livsfasepolitikken er udarbejdet og skal behandles i Fag MED og Lokal MED regi.

Der er i lighed med tidligere år afsat 1 mio. til arbejdsmiljømæssige initiativer for medarbejderne - f.eks. sommerfest og foredrag

Der arbejdes på at styrke en mere grøn befordring, herunder mindske befordring.

Punkt 5: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-21

Sagsfremstilling

Arbejdsskader - status på arbejdsgruppens arbejde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

I forhold til ergonomi vil arbejdsgruppen få til opgave at komme med forslag til initiativer der skal mindske uhensigtsmæssig adfærd og kultur og vaner i forbindelse med forflytninger. Samtidig er forflytningskurser nu et tilbud under Kompetencecenter Velfærd. Tovholder Christopher vil indkalde til møde herom.

Det opleves, at der kan være udfordringer med at få bevilget de nødvendige og relevante hjælpemidler. Der tages udgangspunkt i borgerens funktionsniveau, som kan være svingende hen over dagen. Jesper og Heidi går i dialog med myndighedschefen herom.

I forhold til vold og trusler vil der indledes dialog med kompetencecenteret omkring tilbud, der kan styrke medarbejdernes kompetenceniveau i forhold til håndtering af vold og trusler. Dette kan evt. ske ved at trække på erfaringer på tværs af velfærdsområdet.

Der vil blive fulgt op på initiativerne om et år.

Punkt 6: Ny distriktsstruktur

81.38.01-P35-1-21

Resume

Seniorchefen for distrikter giver status og orientering på arbejdet med distriktsstrukturen vedr. de 2 distrikter som er de første i omlægningen. N1 Jelling/Nørremarken og Ø2 Børkop/Brejning.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jesper orienterede om status på etablering af den nye distriktsstruktur. Pt. er der gennemført en lokalt tilrettelagt proces, der har til formål at sikre medarbejderne indflydelse på egne muligheder og udvikling. Medarbejderne har haft mulighed for at ønske distrikt. I det ene distrikt (N1) var der 4 medarbejdere, hvor medarbejdernes ønsker ikke umiddelbart kunne tilgodeses. Der har været en efterfølgende dialog med dem, som har medført en løsning, hvor medarbejderne har følt sig inddraget i det endelige resultat. I det andet distrikt (Ø2) var der 1 medarbejder, hvor der også her er fundet en løsning i en efterfølgende dialog. Det er oplevelsen at opdelingen har været oplysende, involverende, dialogbaseret og ordentlig. Primo 2023 vil der være møde for distrikter, som har andel i midtbyen. Her vil processen blive aftalt og der vil blive taget afsæt i den enkelte arbejdsplads. Opdelingen af distrikterne forventes ske i løbet 2023.

Punkt 7: Styrket fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior

81.00.00-A00-1-22

Resume

I efteråret 2021 besluttede FagMED Senior at nedsætte en taskforce til at komme med input til at øge fleksibilitet og fastholdelse i arbejdslivet i Senior. FagMED Senior besluttede på mødet den 8. marts 2022 at arbejde videre med to temaer:

- Tema 1: ”Styrkelse af elevområdet”
- Tema 2: ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior”

FagMED Senior nedsatte på mødet den 8. marts 2022 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at kvalificere idéoplægget fra taskforce ift. tema 1. Tema 2 blev sendt til høring i Lokal Med Senior.

I sagen gives der en kort status på arbejdet med de to temaer og den videre proces ønskes drøftes.

Sagsfremstilling

I efteråret 2021 besluttede FagMED Senior at nedsætte en taskforce, der fik til opgave at udarbejde et kommissorium for at øge fleksibilitet og fastholdelse i Senior herunder en tids- og procesplan herfor (bilag 1). I forbindelse med udarbejdelse af kommissoriet pegede taskforce på to overordnede temaer:

- Tema 1: ”Styrkelse af elevområdet”
- Tema 2: ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior”

På FagMED Seniorsmødet den 8. april 2022 blev kommissoriet godkendt og arbejdet med de to temaer blev igangsat.

Der blev nedsat en hurtigarbejdende arbejdsgruppe til det videre arbejde med tema 1. Arbejdsgruppen fik til opdrag at kvalificere og konkretisere idéoplægget fra Taskforce. Årsagen til at arbejdsgruppen var hurtigarbejdende var, at der var mulighed for at indstille forslag, der kræver økonomi, til budgetønsker.

Medlemmerne af arbejdsgruppen:

- Jesper Roskilde, 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
- Marianne Jacobsen, fagligkoordinator i elevadministrationen i Kompetencecenter Velfærd
- Susanne Madsen, kordinerede praktik vejleder Plejecenter Sandbjerg
- Gitte Andersen, koordinerende praktikvejleder Plejecenter Sofiegården
- Maja Grene Kristoffersen Koordinerende Praktikvejleder ND3

Arbejdsgruppen har peget på og videresendt nedenstående forslag som ønske til den indledende budgetproces (bilag 2).

- Mere tid til læring, refleksion og fordybelse i elevtiden og følgeskab i hverdagen ved de daglige vejledere
- Styrkelse af vejlederrollen ved supervision og netværksforum samt rammeaftale for de koordinerende vejledere
- Elev- og vejlederstøttefunktioner

Arbejdsgruppen har drøftet muligheden for, uanset tildeling af økonomi, at arbejde videre med at kvalificere forslaget. Det betyder løbende at arbejde med at styrke elevområdet samt rammerne for de koordinerende- og daglige vejledere. Eksempelvis har arbejdsgruppen peget på, at der på tværs af Senior er forskellige rammer til vejlederfunktionen.

- Rammer i Vejle Kommune som praktiksted herunder genbesøge funktionsbeskrivelserne for vejlederfunktionerne og mulighed for at udarbejde en kvalitetsaftale internt og sammen med uddannelsesinstitutionen

Senior som et godt og rart praktiksted – hvor eleverne vil fortsætte deres arbejdsliv.

Derudover har arbejdsgruppen drøftet en god kultur i Vejle Kommune på praktikstedet og det potentiale, der ligger heri.

- Hvordan taler vi med og om eleverne?
- Den gode velkomst, introduktion og onboarding – eksempelvis spændende og tilgængelige introduktionsmaterialer
- Status på elevområdet som et fast punkt på de lokale personalemøder
- ”Vi” og fælles medansvar for eleverne på de forskellige praktiksteder

Status på tema 2

Tema 2 ”Styrkelse af fleksibilitet i arbejdslivet – et sammenhængende arbejdsliv i Senior” blev sendt til høring i de forskellige LokalMED i Senior den 8. marts 2022. LokalMED Senior blev bedt om at drøfte og afgive høring i forhold til input, tiltag og løsningsforslag, som vurderes at have betydning ift. at øge og styrke fleksibiliteten i arbejdslivet i Senior. Dette for at FagMED Senior får det bedste mulige grundlag for at få indsigt og kendskab til, hvad der har betydning lokalt. Drøftelserne kunne tage afsæt i de temaer, som taskforce havde peget på, men kunne også berøre andre problemstillinger, udfordringer eller løsningsmodeller.

Høringsfristen for input fra LokalMED blev sat til 5. april 2022 og udvidet til 28. april 2022. Input blev behandlet på mødet i LokalMED Senior 11. maj 2022.

Der blev afgivet syv høringssvar fordelt på plejecentre og distrikter (Bilag 3). FagMED Senior besluttede på mødet den 11. maj 2022 at videresende høringssvarene til arbejdsgruppen, der arbejder med livsfasepolitik og at nedsætte en arbejdsgruppe, som har til opgave at gennemgå høringssvarene og kvalificere indholdet. Der udarbejdes et katalog, som LokalMED Senior opfordres til at drøfte med henblik på mulig afprøvning af forslag. Erfaringen herfra kan evt. indgå i det videre arbejde med teamet.

Formanden indstiller, 16. juni 2022, pkt. 9:
at den videre proces drøftes.

Beslutning fra FagMED Senior, 16. juni 2022, pkt. 9:
Udsat til næste møde.

Formanden indstiller,

at den videre proces drøftes.

Beslutning

Budgetforhandlingerne medførte ikke tildeling af yderligere midler til styrkelse af elevområdet.

I de indkomne forslag er der forslag, hvor der er omkostninger og andre, hvor man ved at justere arbejdsgang og vaner har mulighed for at styrke eleverne i deres uddannelse.

Arbejdsgruppen bedes derfor mødes igen og gennemgå forslagene og udarbejde forslag til handlinger. I nuværende arbejdsgruppe indgår 3 koordinerende vejledere. I den fremadrettede gruppe udgår en af disse og der vil således indgå 2 koordinerende vejledere - en fra distrikter og en fra plejecentre. Derudover skal der vælges 2 daglige vejledere - også her en fra distrikter og en fra plejecentre. Gerne med geografisk spredning på de 4 vejledere. Navne meldes ind til Jesper og Birgit snarest. Jesper følger op med Signe på hvem der har tovholderfunktionen fremadrettet.

Bilag

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

Bilag - forslag til tiltag fleksibilitet i arbejdslivet 23. maj 2022

Høringssvar LokalMed Senior 28. april 2022 fleksibilitet i arbejdslivet 29. april

Punkt 8: Status på projekt faste teams i hjemmeplejen

27.00.00-P20-40-21

Resume

Som en del af budgetforliget for 2022-2025 gav Byrådet grønt lys til igangsættelse af handleplanen 'TÆT på', som indeholder en række forskellige initiativer, der skal bidrage til at sikre et veldrevet seniorområde i fremtiden. Seniorudvalget har på udvalgs mødet d. 30. marts 2022 godkendt igangsættelse af projektet "Vejle-modellen Tæt på". Jf. tidligere beslutning om at Seniorudvalget orienteres om projektet hvert halve år, gives der en status på projektet.

Sagsfremstilling

Pilotprojektet har til formål, inden for kommunens nuværende serviceramme og økonomi, at finde og afprøve nye veje til at borgere, der modtager hjemmehjælp, oplever en mere nærværende og omsorgsfuld hjælp. Samtidig skal medarbejderne opleve en høj grad af arbejds glæde.

Målet er, at borgerne får en tæt, tryk og stabil relation til medarbejderne, ligesom medarbejderne får et godt kendskab til borgerne og oplever et tættere tværfagligt samarbejde.

Metoden for projektet er inspireret af den hollandske Buurtzorg-model, og projektet skal undersøge, hvordan metoden er relevant og værdifuld i Vejle Kommune, der er omfattet af andre rammer og vilkår end den hollandske samfundsmodel.

Medarbejderne, som deltager i projektet, skal i høj grad være med til at udvikle og afprøve nye løsninger i hverdagen i tæt dialog med borgerne. Det er disse prøvehandlinger, der skal danne grundlag for, hvordan Vejle-modellen vil se ud i fremtiden.

Der gives her en kort status på projektet.

- Projektleder er opstartet pr 1. april 2022 og har i den første tid arbejdet videre med etableringen af projektet samt at få kendskab til hjemmeplejens nuværende vilkår og rammer. Der har blandt andet været praktikforløb, hvor projektleder har været med medarbejderne på arbejde.
- Der er lavet aftale med ekstern evalueringsvirksomhed, hvor evalueringsdesign er udarbejdet, og hvor de i efteråret gennemfører interview med både borgere og medarbejdere forud for projektet. Efter projektets afslutning udføres der igen interview for at beskrive projektets erfaringer.
- Både ledere og medarbejdere skal i forbindelse med projektet modtage kompetenceudvikling, der understøtter arbejdet med en tættere involvering, tværfagligt samarbejde og dialog med borgerne om ønsker og behov. Undervisningen varetages af projektleder og opstartes september 2022.
- Vejle Kommune deltager i et nationalt netværk gennem Fremfærd, der er etableret i et samarbejde mellem Kommunernes Landsforening (KL) og FOA. Formålet med deltagelsen er vidensdele på tværs af kommunerne, der alle arbejder med etablering af teams i hjemmeplejen.
- I løbet af efteråret 2022 etableres en følgegruppe bestående af faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, Ældrerådet, Borger- og netværksråd, repr. fra det private erhvervsliv samt eventuelle øvrige aktører. Formålet med følgegruppen er at bidrage med viden og inspiration og øge muligheden for en bred forankring med metoderne i projektet. Det forventes at følgegruppen deltager i aktiviteter 2-4 gange i projektperioden.

Tidsplan

Arbejdet med "Teams i hjemmeplejen" skal ses i sammenhæng med de øvrige initiativer i handleplanen TÆT på. Derfor er der en tæt kobling med flere af de øvrige initiativer, herunder blandt andet "Smallere ledelsesspænd" og særligt etablering af "Ny distriktsstruktur".

En ændring af distriktsstrukturen har betydning for flere af de teams, som skal indgå i projektet, og derfor har det været relevant at tænke det ind i forhold til planlægning af aktiviteter, idet der ønskes en tæt involvering af medarbejderne i projektet.

Tidsplanen for projektet ser dermed således ud:

Fase 1: Etablering og undersøgelse (december 2021 – august 2022)

Fase 2: Klargøring og kompetenceudvikling (september – december 2022)

Fase 3: Prøvehandlinger i hverdagen (januar-november 2023)

Fase 4: Evaluering (november 2023 – februar 2024)

Økonomi

Vejle Kommune har tidligere ansøgt og fået bevilget ca. 9,6 mio. kr. fra puljen ”Faste teams i ældreplejen” under Socialministeriet.

Der er efter ansøgningen foretaget ændringer i implementeringen af projektet, idet antallet af teams er reduceret. Derudover er ansættelse af projektleder sket pr 1. april 2022 og ikke pr 1. januar som først antaget. Der er på den baggrund indsendt et revideret budget, som efterfølgende er godkendt af Socialstyrelsen, og indeholder bevilling på ca. 7,3 mio. kr., der tilsvarende de nuværende udgifter til projektet.

Sagens videre forløb

Seniorudvalget orienteres om projektet minimum hvert halve år. Næste orientering bliver i 1. kvartal 2023.

Deltager i behandlingen

Seniorchef for distrikter Jesper Roskilde fremlægger sagen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 7. september 2022, pkt. 93:
at Seniorudvalget tager orientering om projektet "Vejle-modellen TÆT på" til efterretning.

Beslutning fra Seniorudvalget, 7. september 2022, pkt. 93:
Taget til efterretning.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Jesper orienterede om baggrund og status på projekt faste teams i hjemmeplejen. Hans oplæg udsendes sammen med referatet.

Projektleder Lisbeth Bjerre Jensen vil deltage på et fremtidigt møde og give en status på arbejdet. Der vil være elementer i projektet som evt. med fordel også kan bruges på plejecentrene.

Bilag

Oplæg-FagMED Senior 17.11.22.pptx

Punkt 9: Punkter til dialogmøde med Seniorudvalget den 8. februar.

81.38.01-P35-1-21

Resume

Fag Med Senior deltog i dialogmøde med Seniorudvalget den 17. august 2022. Resultatet af mødet drøftes på mødet.

Fremadrettet vil dialogmødet ligge i forbindelse med Seniorudvalgets møde i februar - næste gang den 8. februar 2023. Det skal på mødet aftales hvilke emner man ønsker at fremsende til dialogmødet.

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, 15. september 2022, pkt. 7:
at dialogmødet med Seniorudvalget den 17. august 2022 drøftes.
at emner til dialogmødet med Seniorudvalget den 8. februar 2023 drøftes.

Beslutning fra FagMED Senior, 15. september 2022, pkt. 7:
Emner til et kommende dialogmøde med Seniorudvalget:

- Hvad tænkes der med BDO undersøgelsen og konklusionen deraf
- Fortælle om konkrete dilemmaer fra den daglige hverdag, skal sendes forinden mødet i overskriftsform

Emnerne kvalificeres på næste MED møde.

Formanden indstiller,

at emner til dialogmødet med Seniorudvalget den 8. februar 2023 drøftes.

Beslutning

Der var enighed om at emnet for dialogmødet med Seniorudvalget skal være "Fremtidens tilbud i Senior"
Til at understøtte drøftelsen udarbejdes der 2 cases fra komplekse borgersager. 1 fra plejecentrene og 1 fra distrikterne. Casebeskrivelserne indeholder en beskrivelse af borgeren, en beskrivelse af hvordan opgaven løses, og hvilke udfordringer det kan give undervejs. Der skal være et borgersigte og et sigte på medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
Heidi og Jesper tager initiativ til at der udarbejdes af cases.

Punkt 10: Kompetencestrategi

81.38.01-P35-1-21

Resume

Udkast til kompetencestrategi er nu udarbejdet og vil blive præsenteret på mødet.

Deltager i behandlingen

Marianne Hyltoft deltager på mødet fra 13.30-13.45

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior drøfter udkast til kompetencestrategi.

Beslutning

Marianne præsenterede det udarbejdede udkast til kompetencestrategi, herunder proces og formål. Hendes oplæg er vedhæftet referatet.

Fag MED Senior ser frem til at se strategien udmøntet i praksis via konkrete handlinger og initiativer, som vil styrke velfærdsområdet på tværs. Strategien er en vigtig brik til at få det til at ske. Vigtig løbende at have opmærksomheden på at prioritere og påvirke de initiativer der iværksættes til glæde for hele området.

Bilag

Udkast til Kompetencestrategi.docx

Kompetencestrategi - fagmed senior.pptx

Punkt 11: Indsatskatalog 2023 Senior

85.00.00-A00-8-22

Resume

Seniorudvalget skal mindst en gang om året udarbejde et indsatskatalog eller en kvalitetsstandard for personlig hjælp og praktisk bistand samt træning efter §§83 og 86 i Lov om Social Service.

Indsatskataloget for 2022 blev endelig godkendt i udvalget den 1. december 2021. Forslag til Indsatskataloget for 2023 forelægges nu til politisk behandling.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget beskriver det serviceniveau, borgerne kan forvente på områderne personlig pleje og praktisk bistand samt træning. Desuden indgår standarder for kørsel, midlertidige ophold, visiteret dagophold og indsats relateret til ophold i plejebolig og leve-bo-miljø. Snitfladen mellem Myndighedsafdelingen og leverandører er også beskrevet i Indsatskataloget.

Formålet med Indsatskataloget er at fastlægge Vejle Kommunes serviceniveau i 2023.

Indsatskataloget for 2022 har udgjort rammen for revideringen af kvalitetsstandarderne. Forslag til Indsatskatalog for 2023 er vedlagt som bilag. Der er vedlagt en version, hvor ændringerne fremgår.

Der er udarbejdet et notat, som beskriver ændringerne i indsatskataloget i hovedpunkter. Dette er vedlagt som bilag. Der er ingen serviceniveauændringer, udelukkende præciseringer. Desuden er der tilføjet, at levering af indsatsen kan foregå enten via besøg, skærmbesøg eller telefonopkald.

Der er desuden udarbejdet en borgerrettet pjece om hjemmehjælp, som er vedlagt som bilag til orientering.

Sagens videre forløb

Forslaget til indsatskatalog 2023 sendes til høring i Ældreråd og FagMED Senior før endelig behandling i Seniorudvalget.

Deltager i behandlingen

Janni Potempa deltager fra 13.50-14.05

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 2. november 2022, pkt. 111:
at indsatskataloget sendes i høring.

Beslutning fra Seniorudvalget, 2. november 2022, pkt. 111:
Indsatskataloget sendes i høring.

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior afgiver høringssvar til Indsatskatalog 2023

Beslutning

Fag MED Senior tager Indsatskatalog for 2023 til efterretning.

Bilag

Indsatskatalog 2023 - løbende rettelser.docx

Tilføjelser til katalog 2023.docx

Pjece om hjemmehjælp.docx

Punkt 12: UTH - rapport

81.38.01-P35-1-21

Resume

Der er udarbejdet en rapport om utilsigtede hændelser for. 2021

Formanden indstiller,

at orientering om rapport vedr. utilsigtede hændelser tages til efterretning.

Beslutning

Rapporten blev taget til efterretning.

Kvalitetsenheden får til opgave at komme med forslag til fremtidig arbejdsgang i Ny Nexus for at undgå dobbeltregistrering. De selvejende tilbud skal i den forbindelse indtænkes. Ansvar for indberetning af UTH ligger hos lederen med mulighed for uddelegering.

Bilag

UTH Årsrapport for 2021.pdf

Punkt 13: Anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinger

81.38.01-P35-1-21

Resume

HovedMED besluttede 10/6 2022, at der skulle laves en ”nedkogt” version af anbefalingerne fra Koncern HR, som kan bruges i håndteringen og forebyggelsen af krænkende handlinger på arbejdspladserne.

Vedhæftet er evalueringsrapporten mod interne krænkende handlinger – en del af Trivselsmålingen 2021 samt ”Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger”.

Materialet skal drøftes på Fag MED og LokalMED udvalg. Spørgsmål til guiden bedes rettet til Sine Borbjerg eller Lis Legardt.

Formanden indstiller,

- at Fag MED drøfter materialet vedr. håndtering af interne krænkende handlinger overordnet.
- at materialet vedr. håndtering af interne krænkende handlinger sendes til Lokal MED udvalgene til drøftelse.

Beslutning

Der var stor anerkendelse af materialet, som er et rigtig godt udgangspunkt for de lokale drøftelser. Vigtig at der er åbenhed om at der for de enkelte medarbejdere kan være forskellige grænser.

Hvis man som medarbejder ikke føler at der bliver fulgt op på en krænkende handling, man har oplevet og meldt ind, er der mulighed for at gå til næste lederled.

Bilag

Guide til jeres arbejde med håndtering og forebyggelse.pptx

Evaluering af særlig indsats mod interne krænkende handlinger - en del af trivselsmålingen 2021.pdf

Punkt 14: Årshjul og mødekalender for Fag MED Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Der er udarbejdet årshjul og mødekalender for Fag MED Senior

Formanden indstiller,

at årshjul og mødekalender for Fag MED Senior 2023 godkendes

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Årshjul og mødekalender for FagMED Senior Drift 2023

Punkt 15: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-21

Resume

Næste ordinære møde er den 28. februar 2023:

HR redegørelsen

Livsfasepolitik og ny delpolitik vedr. ny tilstedeværelse.

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder i Fag MED Senior noteres.

at punkter til kommende møder i Lokal MED noteres.

Beslutning

Fag MED Senior

Intet

Lokal MED udvalg

Pkt.13 anbefalinger til håndtering af interne krænkende handlinge

Punkt 16: Eventuelt

81.38.01-P35-1-21

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.