

# REFERAT FagMED Senior d. 09-02-2017

**Mødedato** Torsdag d. 09. februar 2017 kl. 13:00

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

## Indholdsfortegnelse

Fag MED Senior i forandring.....	3
Tjek ind.....	4
Godkendelse af referat.....	5
Arbejds miljø på Seniorområdet.....	6
Orientering ved formanden.....	8
Orientering ved næstformanden.....	9
Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e).....	10
Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.....	12
MUS afvikling i 2017.....	14
Klip for ordinære medlemmer.....	15
Kommende sager til FagMED Senior.....	16
Eventuelt.....	17
Tjek ud.....	18

# Punkt 1: Fag MED Senior i forandring

81.38.01-P35-1-16

## Sagsfremstilling

På Fag MED Seniors temadag blev forslag til ændringer til Fag MED Seniors mødestruktur drøftet. Forslagene er nu samlet i en idekatalog. Styregruppen bag projekt Fag MED Senior i forandring har drøftet forslagene og ønsker på de kommende møder at afprøve forskellige af de foreslåede værktøjer mhp at skabe mere dynamiske og kreative møder. Der vil derfor fremadrettet være et fast punkt på dagsordenen, hvor de værktøjer, der vil blive anvendt på mødet vil blive noteret, så mødedeltagerne har mulighed for at forberede sig på dette.

På dette møde vil følgende værktøjer blive anvendt:

- Tjek ind - og ud. (ialt 2 x 5 min)
- Drøftelser af punkter ved cafeborde.

## Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Der vil blive gennemført cafedrøftelse vedr. implementering, vedligeholdelse og overholdelse af retningslinier under punktet vedr. arbejdsmiljø i Senior.

## **Punkt 2: Tjek ind**

81.38.01-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Hvad er du optaget af i forhold til punkterne på dagens dagsorden?  
Der er på mødet afsat 5 min til punktet.

### **Formanden indstiller,**

at punktet tages til efterretning

### **Beslutning**

De nyvalgte Amir til udvalget blev budt velkommen.

Der blev set frem til drøftelse af arbejdsmiljøpunktet. Punktet er trukket frem på dagsordenen og vil også være dette fremadrettet.

## **Punkt 3: Godkendelse af referat**

81.38.01-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra mødet d. 21. november 2016.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Referat fag MED Senior 21.11.2016

## Punkt 4: Arbejdsmiljø på Seniorområdet

81.38.01-P35-1-16

### Sagsfremstilling

Orientering af sygefravær og arbejdsskadesstatistik. Pernille Simonsen vil komme med en kort gennemgang af arbejdsskadesstatistikken.

Orientering om opfølgning på audit. Herunder orientering om plan for risikovurdering ved længerevarende ledelsesfravær og plan for arbejdet med lederens psykiske arbejdsmiljø.

APV hjælpemidler og ansøgningen af dem. Hvordan vurderes behovet for et hjælpemiddel? Er der set på borgerens ressourcer? Hvordan ser den perfekte ansøgning ud? Og hvilken betydning har den for leveringen af det rette hjælpemiddel?

Orientering om samarbejdet med stofmisbrug omkring håndtering af Metadon.

Drøftelse af hvorledes vi implementerer, vedligeholder og overholder retningslinjer. Punktet sættes på til sparring og læring. (café)

Evaluering af brugen af Raizer, og udviklingen i brugen heraf.

### Formanden indstiller,

at emnerne vedr. arbejdsmiljø drøftes.

### Beslutning

Pernille Simonsen gennemgik arbejdsmiljøstatistikken med særlig fokus på psykiske arbejdsskader som følge af vold og trusler og bilskader. En koncentration af arbejdsskader som følge af vold og trusler kan skyldes en enkelt borger. Det kan skyldes, at man er blevet bedre til at anmelde skaderne. Statistikken viser meget få anmeldelser af næved ulykker. Det er vigtigt altid at foretage anmeldelserne, idet man kan drage erfaring heraf. Årsagerne til bilsager blev drøftet. Det kan bl.a. skyldes tidspres eller påkørsler. Bilskaderne fordeler sig på hele døgnet. Alle medarbejdere har endnu ikke gennemført det køretekniske kursus. Vigtigt at der til stadighed er fokus på at forebygge arbejdsskader.

Fraværstatistikken viser, at senior har et gennemsnitlig fravær, der ligger lavere end landsgennemsnittet. Der skal også fremadrettet lokalt arbejdes på at begrænse fraværet af hensyn til såvel medarbejdere og borgere.

Helle gennemgik procedure vedr. risikovurdering ved ledelsesfravær, hvor TRIO gruppen fremadrettet vil blive indkaldt, såfremt der er ledelsesfravær. Medarbejderne vil herefter få en orientering om hvordan ledelsesfraværet håndteres.

I forbindelse med at styrke lederens psykiske arbejdsmiljø er alle ledere indbudt til 2 halve temadage i løbet af foråret. Der vil være fokus på lederens eget psykiske arbejdsmiljø og det at være leder af det psykiske arbejdsmiljø.

Vigtigt at ansøgning om APV hjælpemiddel indeholder en god helhedsvurdering, hvor alternativer til det foreslåede hjælpemiddel også vurderes. Vurderingen skal indeholde en beskrivelse af den udfordring, der skal løses. Der kan være flere produkter, der kan afhjælpe den samme problemstilling. Beskriv gerne borgerens funktionsniveau og de tilstedeværende ressourcer. Der er et ønske om en ensretning af anvendelse af hjælpemidler på tværs af kommunen. Kommunikation omkring løsning af APV hjælpemiddel er meget vigtig. Der er ikke altid den fornødne viden om, hvilke hjælpemidler der findes. Terapeutgruppen og terapeuterne på Hjælpemiddeldepotet kan med fordel få et bedre kendskab til hinanden for derved at styrke samarbejdet - evt. via ca. 2 årlige temaeftermiddage. Hjælpemiddeldepotet tager initiativ hertil. Vigtigt at have fokus på at få det bedste hjælpemiddel med mindst mulige indgriben for borgeren.

Der vil fremadrettet kunne medbringes metadon til borgere, dog kun udtagesvist i større doser af hensyn til sikkerheden. Det skal vurderes, om borgerne i stedet kan anvende sygeplejeklinikkerne.

Cafedrøftelsen af implementering, vedligeholdelse og overholdelse af retningslinjer gav følgende resultat:

Retningslinjerne kan 1-2 gange årligt gennemgås på personalemøder. Vigtigt at viden sikres til alle medarbejdere, også selvom man ikke har mulighed for at deltage i personalemøder. Retningslinjerne skal være tilgængelige - kan f.eks. ligge i bilerne, hvilket dog vil kræve sikring af en opdatering.

Der er forslag om at udvikle en app med retningslinjerne, så man har adgang til de seneste versioner på telefonen. Vigtigt, at retningslinjerne fungerer, uanset bemanding. Nye medarbejdere og vikarer skal altid introduceres til retningslinjerne -

som en del af introduktionsforløbet. Der skal være åbenhed i fht. at italesætte evt. manglende overholdelse af retningslinierne - og konsekvens, såfremt man vælger at se bort fra disse. Punktet videresendes til yderligere drøftelse i lokal MED udvalgene, mhp konkrete lokale tiltag.

Den foreløbige evaluering viser, at der er rigtig gode erfaringer med anvendelse af Raiser (en stol der kan samles i borgerens hjem, og hjælpe borgere op der er faldet). Der er en økonomisk besparelse, da man ikke skal tilkalde Falck ligesom borgeren undgår ventetid og dermed får en bedre service. Det er teknologi, der er til gavn for arbejdsmiljøet. Der er dog udfordringer med anvendelse af Raiser om natten. Der er nu indkøbt flere eksemplarer, så de altid er tilgængelige i bilerne. Vi får en evaluering efter en afprøvning om natten.

## **Bilag**

Arbejdsulykker 2011-2016

Arbejdsulykker - Fag MED Senior 2016

Fraværsrapport FagMED Senior 2016 - al sygefravær

Fraværsrapport FagMED Senior 2016 - langtidsfravær

B-26.0 Risikovurdering ved lederskifte eller længere fravær af ledelse - udkast

B-2 1 Skema til risikovurdering (bilag 1)-nov15

## **Punkt 5: Orientering ved formanden**

81.38.01-P35-1-16

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Ældrepolitikken er under revision og der forventes et udkast klar til politisk behandling ved udgangen af 2017. Fag MED og ældreråd vil blive inddraget i processen, samt får politikken sendt til høring.

Handleplan som følge af plejeboligstrategi er under udarbejdelse. Der arbejdes med indholdssporet. Der vil være fokus på de fysiske rammer, kompetencer, eget hjem, midlertidige pladser og målgruppe. Der er iværksat en proces med inddragelse af en meget bred interessentgruppe. Medlemmer af Fag MED vil blive inddraget i processen.

Da udviklingen har vist et øget behov for midlertidige pladser til svært overvægtige borgere vil der ske en ombygning af 3 lejligheder på Gulkrog til 2 lejligheder. Økonomien bevares, idet erfaringen viser, at der forventelig er et øget behov for medarbejderressourcer i forbindelse med plejen af borgerne i målgruppen.

De midlertidige pladser på Gulkrog har fået nyt navn og hedder fremadrettet: Midlertidige pladser - Vejle Midtby.

Der er nu fast tilknyttede læger på de plejecentre, der indgår i projektet med fast tilknyttede læger. Formålet er et tættere samarbejde og at medarbejderen får lettere og hurtigere adgang til sundhedsfaglig vejledning og dialog med lægen. Ordningen evalueres i juni 2017. Det vil herefter blive vurderet, om ordningen skal udbredes til øvrige plejecentre.

Der er i samarbejde med Type2dialog indgået aftale om implementering af Fælles Sprog III og den rehabiliterende tilgang. Der er nedsat en del hvor alle faggrupper, områder og funktioner er repræsenteret, herunder medlemmer af Fag Med. Foråret vil blive brugt til at skabe indblik og overblik over dokumentationspraksis. Dette arbejde afsluttes med en rapport med anvisninger på indsatsområdet. Efter sommerferien vil alt personalet blive undervist. Opgaven forventes afsluttet i foråret 2018.

Chefgruppen arbejder på at fastlægge 2 nye overordnede innovationsmål for 2017 og 2018. Fag MED vil blive orienteret herom.

## **Punkt 6: Orientering ved næstformanden**

81.38.01-P35-1-16

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Flere af medlemmerne i fag MED er valgt til at indgå i arbejdsgrupperne og fokusgruppeinterview vedr. fælles sprog III og rehabilitering. Såfremt 1-2 mere ønsker at deltage i arbejdsgrupperne bedes de tage kontakt til Jette. Helle sender en oversigt over eksisterende arbejdsgrupper og medlemmer til Jette.

## Punkt 7: Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e)

81.38.04-A00-1-16

### Resume

Det fremgår af de enkelte overenskomster, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag drøftes på mødet. Bestemmelsen om barnets 2. sygedag blev indført i OK 08.

### Sagsfremstilling

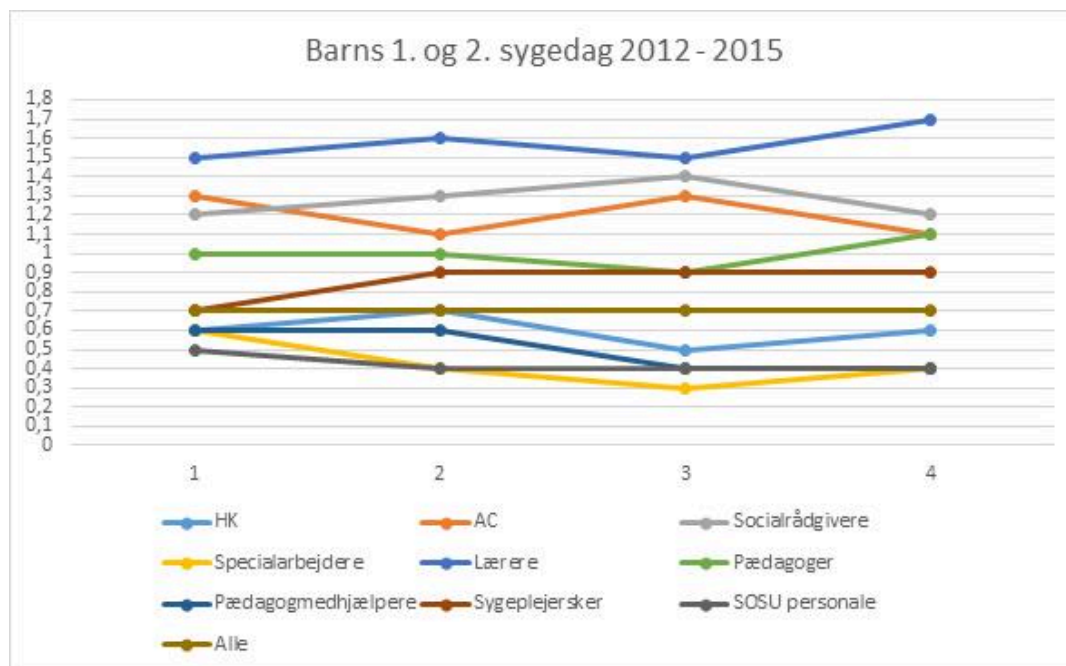
Data viser at fraværet som følge af barns 1. og 2. sygedag ligger stabilt på 0,7 dag i gennemsnit pr. ansat i årene 2012 – 2015.

Hoveddata viser udviklingen:

	2012	2013	2014	2015
Barnets 1. sygedag	5.496	5.549	5.437	5.966
Barnets 2. sygedag	400	407	359	443

Fraværet er ikke ens på faggrupper.

Nedenstående tabel viser nogle af hovedgrupperne:



Kommunaldirektøren indstiller, 21. december 2016, pkt. 42:

at HovedMED drøfter praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag.

HovedMEDudvalg, 21. december 2016, pkt. 42:

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag, da medarbejdere i nogle områder oplever, at der bliver sagt nej til at afholde barns sygedage.

Ledersiden gør opmærksom på, at det ikke er en ret, men en mulighed at afholde barns 1. og 2. sygedag. Thrine Nørgaard oplyser, at når Koncern HR rådgiver lederne, så opfordrer vi dem til at tage drøftelsen med den medarbejder, som har behov for at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag.

Medarbejdersiden: Hvad gør man så som enlig mor, hvis man får nej? Nogle vælger måske at melde sig selv syg.

Medarbejdersiden gav desuden udtryk for, at det er en stor udfordring på dagtilbudsområdet, mange får desværre nej til at afholde barns sygedage på grund af driftsmæssige udfordringer.

Medarbejdersiden undrer sig over, at man kan lave statistik på barns 2. sygedag, for når man indberetter i OPUS, så indberetter man udelukkende barns sygdom, og ikke om det er 1. eller 2. dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan Vejle Kommune ligger i forhold til andre kommuner?

Ledersiden svarede, at vi ikke har tallene pt, men at vi sikkert ligner øvrige kommuner. Der er vigtigt at drøfte, hvordan vi kan løse udfordringen.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at få undersøgt tallene vedr. barns 2. sygedag. Koncern HR har efter mødet været i dialog med Kim Grauholm fra Budget & Finans, som har lavet statistikken, og han oplyser, at barns 2. sygedag er opgjort som dage, hvor der er en barns sygedag kalenderdagen før på samme medarbejder.

Der kan selvfølgelig være tale om 2 forskellige børn – og at det så burde være barns 1. sygedag for begge. Samtidigt kan der også være barns 1. sygedag, der burde være 2. sygedag, hvor 1. sygedag er afholdt af en anden forælder.

Medarbejdersiden oplyste, at BUPL-syd har lavet en undersøgelse vedr. brugen af barns 2. sygedag. Undersøgelsen viser, at det udelukkende er i Vejle Kommune, at man ikke gør brug af barns 2. sygedag.

Ledersiden: Det vil være umuligt at have ens praksis på alle områder, det vil altid være forskelligt afhængig af arbejdsopgaverne. Når man kigger nærmere på tallene tyder det på, at det også er kulturelt bestemt. Ledersiden foreslår drøftelser i FagMED i stedet for?

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget med en drøftelse i FagMED, hvor det er vigtigt, at praksis drøftes i det enkelte fagområde, ligesom der gøres opmærksom på, at det er en mulighed og ikke en ret.

Der var enighed om, at opfordre de enkelte FagMED til at tage en drøftelse af praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag.

## **Formanden indstiller,**

at praksis af brugen af barns 1. og 2. sygedag drøftes.

## **Beslutning**

Medarbejderne har ikke krav om at kunne holde børns sygedage, det sket altid i en dialog med arbejdspladsen. Der er ikke kendskab til hvor ofte, der siges nej til barns sygedage. Det opleves, at der udvises stor fleksibilitet i forhold til finde individuelle løsninger i for at hjælpe kollegaer og medarbejdere. Vigtigt med en god og konstruktiv dialog for at finde mulige løsninger f.eks. i form af omlægning af vagter. Medarbejdere med børn kan desuden have gjort sig overvejelser og tanker om mulige løsninger der kan iværksættes, såfremt børnene bliver syge. Punktet sendes til yderligere drøftelse i de lokale MED udvalg.

## **Punkt 8: Delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

Det er utvivlsomt, at der på arbejdspladser opstår nære relationer. Disse problemer kan lede til problemer om habilitet, loyalitet, tavshedspligt, underretningspligt o. lign.

Disse personlige relationer giver i nogle tilfælde også anledning til, at der opstår problemer på kryds og tværs på arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at løse disse problemer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed over, hvad der er gældende og hvad man gør, hvis man oplever, at nære relationer medfører problemer. Der er derfor brug for en politik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer.

### **Sagsfremstilling**

På mødet i HovedMED 27/5 2016, blev 1. udkast til politik for nære relationer drøftet.

Det resulterede i enighed om, at overskriften skulle ændres, teksten bearbejdes, ligesom habilitetsreglerne skulle indgå på en eller anden måde.

Det fremgår af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at venskaber på de sociale medier også skal være en del af politikken, da en sådan relation også kan give anledning til udfordringer.

Det ses ofte, at kollegaer, leder/medarbejder, medarbejder/borger, medarbejder/borgers pårørende er 'venner' på nogle af de sociale medier.

Hvis fx en pædagog ansat i en børnehave er venner på Facebook med et barns forældre, giver det problemer, hvis pædagogen kommer til at videregive tavshedsbelagte oplysninger om andre børn/forældre i børnehaven, eller hvis pædagogen kommer til at opføre sig illoyalt overfor sin arbejdsgiver. En pædagog har en udvidet underretningspligt, så hvis pædagogen bliver bekendt med situationer i familien, skal der indgives underretning herom, selvom forældrene har en opfattelse af, at hvad de skrev/postede på Facebook, var i et privat forum.

Vejle Kommune arbejder ud fra en værdibaseret tilgang. Det bekræftes også af bemærkningerne fra drøftelsen i HovedMED 27/5 2016, at det netop er åbenhed og sund fornuft der til en vis grad skal råde for at undgå problemer om habilitet m.v. ved nære relationer.

Det gør sig gældende i alt lige fra et kærlighedsforhold til vurderingen af det hensigtsmæssige i et venskab på de sociale medier.

2. udkast til delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer er vedhæftet.

Der tages forbehold for ændringer.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. august 2016, pkt. 31:

at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

HovedMEDudvalg, 25. august 2016, pkt. 31:

Udkastet blev drøftet. Det skal afklares, hvorvidt den skal godkendes politisk.

Medarbejdersiden påpegede, at Facebook problematikken ikke er helt løst. Der står ikke, hvordan man som ansat skal forholde sig, hvis man via Facebook får oplysninger om et barn, som udsættes for et eller andet. Medarbejdersiden foreslår derfor en henvisning til vejledning om brugen af sociale medier.

Ledersiden oplyser, at lovgivningen er helt klar. Man har altid udvidet underretningspligt til de offentlige myndigheder uanset hvordan, man er kommet i besiddelse af oplysningen.

Medarbejdersiden er meget tilfredse med, at der er lavet en delpolitik på området, og opfordrer til, at den sendes ud hurtigst muligt.

Der var enighed om, at delpolitikken er godkendt med få redaktionelle ændringer, herunder at ophør i stillingen kan blive nødvendigt. Der var ligeledes enighed om, at sende delpolitikken til drøftelse i FagMED, når det er afklaret, hvorvidt den skal politisk godkendes.

Politikken evalueres om 1 år.

Den redigerede udgave af delpolitikken efter mødet er vedhæftet referatet, og den endelige layoutede udgave sendes til HovedMED.

Formanden indstiller, 21. november 2016, pkt. 11:  
at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

FagMED Senior, 21. november 2016, pkt. 11:  
Udsat. Medarbejderne bedes forud for næste møde reflektere over i hvilke situationer de oplever at der er habilitetsproblemer og hvordan de skal håndteres.

### **Formanden indstiller,**

at delpolitik om habilitetsproblemer mv. ved nære relationer drøftes.

### **Beslutning**

Delpolitikken skal ses som et værktøj, der kan tages i anvendelse, såfremt der opstår problemer. Vigtigt at der er åbenhed om evt. habilitetsproblemer og at der er opmærksomhed på evt. problemstillinger f.eks. i forbindelse med ansættelse af vikarer til sommerferiedækning. Der opleves pt ikke problemer i hverdagen, men vigtigt løbende at være obs på om der opstår forhold, der skal hånd om.

### **Bilag**

delpolitik habilitetsproblemern.pdf

## **Punkt 9: MUS afvikling i 2017**

81.38.01-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Alle ansatte i Vejle Kommune skal én gang årligt have en udviklingssamtale med nærmeste leder. Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudviklingen, og medarbejderne arbejder på at nå de beskrevne mål. Det skal understreges, at kompetenceudvikling også er andet end kurser. Opstilling af udviklingsmål handler ligeså meget om at systematisere medarbejdernes udvikling på arbejdspladsen som kurser ude i byen.

### **Formanden indstiller,**

at afvikling af MUS/GRUS drøftes,

### **Beslutning**

Alle medarbejdere skal have tilbud om MUS/GRUS samtale i løbet af et år. Der er pt. et nyt MUS koncept under udarbejdelse. Indtil da kan den nuværende skabelon evt. anvendes. Drøftelse af de konkrete planlægninger og afviklinger af MUS/GRUS drøftes lokalt.

## **Punkt 10: Klip for ordinære medlemmer**

81.38.01-P35-1-16

### **Resume**

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle ordinære medlemmer af MED udvalget ret til 1 dags opfølgningskursus (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.

### **Formanden indstiller,**

at klip for ordinære medlemmer i 2017 drøftes.

### **Beslutning**

Fag MED medlemmerne indbydes til at deltage i temadag i december 2017. Derudover deltager Amir i den årlige arbejdsmiljødag. Evt. yderligere frihed til deltagelse i temadage skal aftales med egen leder.

## **Punkt 11: Kommende sager til FagMED Senior**

81.38.01-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Næste møde er den 3. april 2017.

### **Formanden indstiller,**

at punkter til kommende møder noteres.

### **Beslutning**

Nedsættelse af arbejdsgruppe til revision af B-procedurer.

Samskabelse

Program for Temadagen i december 2017.

Sag vedr. satspuljemidler.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.01-P35-1-16

**Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning**

Intet.

## **Punkt 13: Tjek ud**

81.38.01-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Hvad tager du med dig fra mødet i dag?

Der er på mødet afsat ialt 5 min.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet.