

REFERAT FagMED Senior d. 19-09-2018

Mødedato Onsdag d. 19. september 2018 kl. 13:00

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Arbejds miljø på Seniorområdet.....	4
Orientering ved formanden.....	5
Orientering ved næstformanden.....	6
Digitaliseringsstrategi for Velfærdsforvaltningen i Vejle Kommune 2017-2021.....	7
Status på revidering af B-procedurer.....	8
Fokusområder for efterårets eksterne audit 2018.....	9
Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier.....	10
Klip for ordinære medlemmer.....	13
Kommende sager til fagMED Senior.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-18

Formanden indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Godkendt. Pkt. 2 fra referat fra 20. juni 2018: Helle har som aftalt rettet henvendelse til FOA vedr. samarbejdsaftalen. Det blev efterfølgende ønsket FOA, at den skulle skrives under. Den ligger nu i underskrevet stand.

Bilag

Referat fag MED Senior 20.06.2018.pdf

Referat fra fag MED Senior 14.05.2018.pdf

Punkt 2: Arbejdsmiljø på Seniorområdet

81.38.01-P35-1-18

Sagsfremstilling

Hanna Kissow har forud for mødet forberedt et kort oplæg i fht. arbejdsskadestatistikken.
Status på opfølgning i områderne på trivselsmålingen.
Tilbage melding fra forårets audit v. Helle.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hanna Kissow er fratrukt og udgår dermed af fag MED Senior. Pernille stod derfor for gennemgangen af arbejdsskadestatistikken.

Der var en undring over antallet af fysiske overbelastninger af ryg og rygsøjle, skader, som kan medføre varige lidelser. Der er en forventning om at baggrunden for rygskader kan klassificeres bedre når vi får adgang til udtræk fra Safetynet - og dermed en øget mulighed for at forebygge fremtidige skader. En opmærksomhedspunkt, som der bør følges. Der har desuden været et tilfælde af bid fra husdyr - Diane følger op herpå.

Endelig har der været et tilfælde, hvor medarbejderne har været udsat for trusler fra bl.a. skydevåben. Dette kan medføre psykisk skade på medarbejderne. Helle gjorde opmærksom på, at vi som offentlig myndighed har en skærpet forpligtelse til at melde ulovlig besiddelse og anvendelse af våben til politiet.

Helle kontakter arbejdsmiljø mhp at få adgang til et mere kvalificeret materiale som kan danne udgangspunkt for arbejdsskadedrøftelserne.

Tak til Pernille for hendes indsats og for en god og konstruktiv gennemgang af nedslag i arbejdsskaderapporten.

Alle afdelinger er i gang med at følge op på trivselsmålingen med inddragelse af lokal MED udvalg.

Helle gennemgik tilbagemeldinger på forårets audit - oversigten fra Senior udsendes sammen med referatet. Grundlæggende en meget positiv tilbagemelding, med enkelte opmærksomhedspunkter, som der skal arbejdes videre med.

Bilag

Fraværsrapport på fagMed.Senior 0101-37072018

Arbejdsulykker_0101-37.07.2018

Punkt 3: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-1-18

Resume

Orientering ved formanden

Sagsfremstilling

- MEB - Modernisering og effektiviseringsbidraget for 2019
- Status på midlertidigt afsnit Stensvang
- Ensomhedsprojekt - vejen ud af ensomhed
- Ekstraordinært møde vedr. høringer den 12. november 2018

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Seniors besparelse som følge af Moderniserings og Effektiviseringsbidraget (MEB) er fra 2019 på 1,576 mio. Der udarbejdes forslag til udmøntning heraf, som skal politisk behandles.

Helle orienterede om status på midlertidige pladser på Stensvang . Det er en politisk beslutning om at nedlægge pladserne. Der er udarbejdet en plan for flytning af de resterende 5 borgere og omplacering af medarbejdere, som forventes gennemført ultimo oktober 2018. Forbruget gøres op for 2018 og et evt. mindreforbrug vil blive tilført Myndighed. Alle involverede har bidraget til en god og konstruktiv proces.

Et af innovationsmålene er reduktion af oplevet ensomhed. Projektet iværksættes i Nord med inddragelse af myndighed, medarbejdere i Nord, sundhedsafdelingen og civilsamfundet. Vurderingen af om borgeren skal indgå i projektet foretages af myndighed. Den enkelte borger vil få tilknyttet en fællesskabskoordinator, som har til opgave at støtte borgeren i at deltage i sociale arrangementer. Der vil blive udsendt information om projektet så det sikres, at medarbejderne har kendskab hertil og kan støtte borgerne heri.

Der er planlagt et ekstra møde 12. november til høring vedr. nyt plejecenter.

Bilag

hellebrinch_slides_lederdag - ensomhed

Punkt 4: Orientering ved næstformanden

81.38.01-P35-1-18

Resume

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

Sagsfremstilling

Der skal gennemføres valg af næstformand. Jette ønsker at genopstille.
Orientering om projekter under Hoved MED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette er genvalgt som næstformand i de næste 2 år. Charlotte er genvalgt som ordstyrer de næste 2 år. Helle vurderer den fremtidige form for de dagsordenforberedende møder.

Orientering fra Hoved MED:

Der afvikles primo 19 et seminar med deltagelse af mini KTO og Vejle Kommune, hvor den nuværende MED aftale drøftes.

Husk tilmelding til arbejdsmiljøkonferencen i november 2018.

Ca. 1600 fra Vejle Kommune deltog i FRØS stafetten.

Orientering om I-sikkerhed på mobile enheder - målet er at øge sikkerheden på tablets og mobiltelefoner i Vejle Kommune.

Udkast til HR-redegørelse blev drøftet, herunder sygefravær

Arbejdsgruppe, der har gennemført diverse analyser af arbejdsgange har fundet 1,5 mio af 10 mio, som er den samlede besparelse, som Vejle Kommune skal finde som følge af Moderniserings og Effektiviseringsbidraget - Seniors andel af restbeløbet er 1,576.

Der udsendes en liste over eksisterende arbejdsgrupper under Hoved MED med referatet.

Punkt 5: Digitaliseringsstrategi for Velfærdsforvaltningen i Vejle Kommune 2017-2021

27.00.00-P00-1-18

Resume

Digitaliseringsstrategi forelægges FagMED Senior til høring.

Strategien udgør en del af den samlede digitaliseringsstrategi for Vejle Kommune.

Velfærdsforvaltningen har sin egen strategi for arbejdet med digitalisering, fordi det forankrer arbejdet tæt på dem, der udøver kerneopgaven i kontakt med borgerne.

Morten Eriksen deltager på mødet fra kl. 13.30-13.45

Sagsfremstilling

Vejle Kommunes digitaliseringsstrategi har angivet følgende retninger for arbejdet med digitalisering:

- at videreudvikle de kerneopgaver, vi leverer til kommunens borgere og virksomheder
- at fremme sammenhænge på tværs
- at udnytte kommunens ressourcer bedst muligt.

Velfærdsforvaltningen arbejder målrettet med digitaliseringsindsatser for at efterleve disse tre retninger og for at være førende inden for velfærdsudvikling, så vi kan bidrage til, at borgere opnår resultater.

Digitalisering i Vejle Kommune defineres som indsatser, der er IT-understøttende. Velfærdsforvaltningen igangsætter hvert år en række digitaliseringsprojekter, der tager afsæt i velfærdsteknologi, E-læring, ledelsesinformation, dokumentation mv. Dette for at være førende inden for velfærdsudvikling til gavn for vores borgere.

Vejle Kommune arbejder med digitalisering ud fra ni principper, der beskriver, hvordan kommunen arbejder med digitalisering i praksis:

1. Sætte borgere og virksomheder i centrum
2. Tænke nyt og stort, men starte småt
3. Digitalisere, når det kan betale sig
4. Inddrage brugere i at finde problemer og løsninger
5. Sætte det rigtige hold fra starten
6. Tænke it-sikkerhed, brugervenlighed og tilgængelighed ind fra starten
7. Have styr på drift og support
8. Lære af andres erfaringer og dele viden på tværs
9. Styrke borgerne, medarbejdere og ledernes digitale kompetencer.

Formanden indstiller,

at der afgives høringssvar

Beslutning

B-siden fra Fag MED Senior har følgende høringssvar:

Fag MED Senior anerkender, at strategien er udarbejdet i et godt og forståeligt sprog. Fag MED Senior vil følge strategien fremadrettet. Strategien skal følges op af konkrete handleplaner.

Bilag

Digitaliseringsstrategi for Velfærdsforvaltningen i Vejle Kommune 2017

Punkt 6: Status på revidering af B-procedurer

81.38.01-P35-1-18

Resume

Diane Amstrup giver status på arbejdsgruppens opgave med revision af B procedurerne

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen der er udpeget af fag MED Senior til revision af B procedurer, har haft udkast til den ny arbejdsmiljøhåndbog til gennemsyn. Arbejdsmiljøhåndbogen er gældende for hele Vejle Kommune.

Arbejdsgruppen har været samlet og har gennemgået arbejdsmiljøhåndbogen.

Der var 2 forslag til tilføjelser/rettelser som er videresendt til Jens Boye Ravn og Helle Brinch.

Det endelige forslag til arbejdsmiljøhåndbogen skal drøftes/godkendes på Hoved Med.

Arbejdsmiljøhåndbogen vil når den er godkendt blive sendt til Fagmed, hvorefter arbejdsgruppen vil mødes for revidering af B procedurerne.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Arbejdsgruppen under Seniors adgang til at komme med forslag til kvalificering af udkast til ny Arbejdsmiljøhåndbog, der skal være gældende for hele Vejle Kommune, er en anerkendelse af arbejdsmiljøarbejdet i Senior.

Punkt 7: Fokusområder for efterårets eksterne audit 2018

81.38.01-P35-1-18

Resume

VD2 (tidligere VD4's område), ND1, Plejecenter Atriumhaven, Englystparken (dagcenter), Englystparken (køkken), Hovergården (plejecenter, dagcenter og cafe) er valgt til efterårets eksterne audit. Audit gennemføres i perioden 03.10.-11.10.2018.

Fokusområderne vil være:

- Hændelser, ulykker og nærved ulykker
- APV, handleplaner, rundringer, uddannelsesbeviser, eftersyn, brugsanvisninger
- Information og inddragelse af medarbejdere
- Procedurer og instruktioner
- Nødsituationer og beredskab
- Opgaver hos borgere (ved audit)
- Intern audit
- Maskiner: Brugsanvisning og eftersyn
- Opgaver, ansvar og ressourcer
- Uddannelse, introduktion
- Styring af registreringer

Der ønskes en drøftelse af evt. yderligere ønsker til fokusområder til efterårets audit. Har vi emner, som vi har et ønske om at vores samarbejdspartner DNV GL skal sætte særligt under lup på besøgene hos de udvalgte arbejdspladser?

Formanden indstiller,

at det drøftes, om der er yderligere ønsker til fokusområder til efterårets eksterne audit.

Beslutning

Der er et ønske om et særligt fokus på om der foregår en systematisk og struktureret instruktion og information af medarbejderne om opgaveløsningen. Helle melder tilbage til Jens Boye.

Punkt 8: Drøftelse af forslag til nye justerede personalepolitiske værdier

81.00.15-P22-1-17

Resume

HovedMED nedsatte 31/1 2017 en styregruppe, som igangsatte en proces, der skulle munde ud i et nyt sæt personalepolitiske værdier, men det kunne også være en revitalisering af de nuværende, evt. efter en afpudsning. Styregruppen har derfor lavet nogle initiativer, som er beskrevet i sagen. De nuværende personalepolitiske værdier er vedhæftet i bilag. Sagen indeholder ligeledes et forslag til et nyt sæt justerede personalepolitiske værdier for Vejle Kommune. Forslaget blev drøftet i Direktionen 3/5 2018, med endelig godkendelse i Økonomiudvalget 11/6 2018 efter drøftelsen i HovedMED.

Sagsfremstilling

Styregruppen har haft følgende initiativer:

- Opstilling af stemmebokse, hvor man har kunnet stemme på de af de nuværende personalepolitiske værdier, man gerne ville bevare. De var opstillet ved Speakers Corner i Resiliensuge 22, i kantinerne i Skolegade, på Kirketorvet og i Havneparken, samt ved Frøs-stafetten og på Arbejdsmiljøkonferencen. Billede af stemmebokse og sammentælling i bilag.
- Besøg på arbejdspladser. Styregruppen havde på forhånd lavet en række spørgsmål, og opfordrede medlemmer af HovedMED til at besøge 2-3 arbejdspladser uden for eget fagområde, hvor der blev drøftet værdier med de ansatte. Besøgene gav en god fornemmelse af hvilke værdier, der lever og bliver brugt i Vejle Kommune. Spørgsmålene er vedhæftet.

Styregruppen har ladet sig inspirere af opbygningen og layoutet på ”Ledelse med vilje”. Det forslås derfor, at de personalepolitiske værdier sættes op ligesom ”Ledelse med vilje”, dog er det vigtigt, at de adskiller sig farvemæssigt.

På den baggrund udarbejdede styregruppen et forslag til Vejle Kommunes fremtidige personalepolitiske værdier, som blev drøftet og justeret på Direktionens møde 3/5. Her er det justerede forslag:

- Sig det!
 - Åben og ærlig dialogkultur
 - Behandler hinanden med respekt og tillid
 - Gør plads til den faglige dialog

- Sig det - til den, der kan gøre noget ved det!

- Giv anerkendelse!
 - Positiv tilgang til hinanden
 - Anerkendende og nærværende
 - Arbejdsglæde og faglig stolthed

- Vi skaber nærvær og fællesskaber!

- Brug de frie rammer!
 - Højt til loftet
 - Sund fejkultur
 - Tillid til hinanden

- Vi vil, tør og gør det!

- Spil hinanden gode!

- Professionelle, ambitiøse og modige
- Fleksibel og rummelig arbejdsplads
- Bruger forskelligheden på tværs og inddrager borgerne

- Sammen skaber vi resultaterne!

Der er lavet to forslag til layout på værdierne. (er først klar i uge 21 - så de bliver eftersendt)

Forslaget til de nye justerede personalepolitiske værdier drøftes på HovedMED mødet 31/5 2018, hvorefter de skal godkendes i Økonomiudvalget 11/6 2018.

Den videre proces

På mødet vil Thrine Nørgaard og Kristine Schou præsentere forslag til forankring af værdierne.

Kristine Schou fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Kommunaldirektøren indstiller, 31. maj 2018, pkt. 16:

at forslag til nye justerede personalepolitiske værdier drøftes og godkendes at proces for forankringen af værdierne drøftes.

HovedMEDudvalg, 31. maj 2018, pkt. 16:

Niels Ågesen præciserede at de personalepolitiske værdier bygger ovenpå det, som vi er gode til, og som vi gerne vil være.

Kristine Schou præsenterede processen for justeringen af de personalepolitiske værdier. Derefter blev udkastet til de justerede værdier præsenteret.

Medarbejdersiden vil gerne, at der kommer til at stå ”vi” foran værdierne. F.eks. så der står ”vi har en åben og ærlig dialogkultur”. Udsagnene står og svæver uden ”vi”.

Ledersiden synes, at ”vi” kan være med til at skabe en fællesfølelse, men det er mere nyt, skarpt og fremtrædende uden ”vi”.

Der var enighed om, at ”vi” tilføjes. Er ændret i dagsordensteksten.

Derefter blev de enkelte værdier og udsagn drøftet. Der var særlig fokus på udsagnene ”højt til loftet, og sund fejkultur”, samt ”inddrager borgerne” i den sidste sætning under ”Spil hinanden gode”.

Der var enighed om at fastholde ”højt til loftet og sund fejkultur” samt fjerne ”inddrager borgerne” (er ændret i dagsordensteksten).

Derefter præsenterede Kristine Schou Koncern HR’s forslag til forankringsproces – som kan ses i de vedhæftede slides.

Indstillingerne blev godkendt, og der var enighed om, at de layouts i orange ligesom ”Ledelse med vilje”.

Formanden indstiller,

at værdiernes betydning på FagMED’s arbejdspladser drøftes, og beslutter den overordnede proces for forankring på området.

Beslutning

Orientering om processen blev taget til efterretning. Plakater, foldere og inspiration til hvordan arbejdspladserne kan arbejde med de personalepolitiske værdier er udsendt til arbejdspladserne. Det er den enkelte arbejdsplads/TRIO-gruppens ansvar at få værdierne sat i spil, f.eks. som en del af MUS/GRUS, personalemøder, opfølgning på lokal MED. Der gives status på arbejdet med værdierne til Fag MED Senior i foråret 2019.

Bilag

Billede af stemmebokse Personalepolitiske værdier

Stemmeark Personalepolitiske værdier

Spørgsmål til arbejdspladserne - personalepolitiske værdier - besøg HovedMED

Oplæg HovedMED 31.5.2018 Koncern HR - PP værdier

Personalepolitiske værdier

personalepolitiske værdier udkast 12-06-18.pdf

Punkt 9: Klip for ordinære medlemmer

81.38.01-P35-1-18

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. Planlægningsgruppen har nu udarbejdet forslag til program for temaeftermiddagen den 5. december 2018.

Sagsfremstilling

Planlægningsgruppen fremlægger forslag til program på tema eftermiddag 5. december i FagMed Senior.

Formanden indstiller, 21. februar 2018, pkt. 10:
at klip for ordinære medlemmer i 2018 drøftes.

FagMED Senior, 21. februar 2018, pkt. 10:

Medarbejdersiden: Det skal overvejes, hvad vi skal bruge temadagen om foråret til.

Evt. invitere oplægsholdere udefra. F.eks. få medarbejdere fra andre kommuner eller virksomheder til at komme og fortælle om deres tiltag for at nedbringe sygefravær.

Ledersiden: Emner omkring kommunikation, herunder flere redskaber til at forbedre kommunikationen. Rollespil med en professionel skuespiller. Få en case blive spillet på en forskellig måde.

Ledersiden og medarbejdersiden går i tænkeboksen med henblik på forslag inden sommerferien

Formanden indstiller, 14. maj 2018, pkt. 8:
at klip for ordinære medlemmer drøftes på baggrund af de indkomne forslag.

FagMED Senior, 14. maj 2018, pkt. 8:

Medarbejdersiden tilslutter sig emnet kommunikation, dog ønskes der ikke rollespil. Der nedsættes en planlægningsgruppe med 2 ledere (Diane og Birte) og 2 medarbejdere. (Jette melder 2 repræsentanter ind snarest).

Formanden indstiller,

at forslag til temaeftermiddag for Fag MED Senior den 5. december 2018 godkendes

Beslutning

Forslag til halv temadag blev godkendt - medlemmer af lokal MED udvalg vil blive indbudt til at deltage. Oplægsholder er Lars Klingert, som bl.a. har skrevet bogen: Brænd igennem.

Punkt 10: Kommende sager til fagMED Senior

81.38.01-P35-1-18

Resume

Næste møde er den 12. november 2018 - høring ideoplæg plejecenter (ekstra møde)
Næste ordinære møde er den 21. november 2018

Senere møder:

Forår 2019: Opfølgning på arbejdet med de personalepolitiske værdier (fra 19.09.2018)

Formanden indstiller,

at punkter til kommende møder noteres

Beslutning

Forår 2019: Opfølgning på arbejdet med de personalepolitiske værdier (fra 19.09.2018)

Behov for mødet den 21. november vil senere blive vurderet.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.01-P35-1-18

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.