

REFERAT FagMED Senior d. 04-12-2024

Mødedato Onsdag d. 04. december 2024 kl. 13:00

Mødested Gulkrog - Multirummet

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Arbejds miljø i Senior.....	6
Temadag for LokalMED udvalg og FagMED.....	7
Punkter til dialogmødet med Seniorudvalget den 2. april 2025.....	10
Retningslinie om anvendelse af cykelhjelme i Senior.....	11
Plan for disfagi/FOTT udredning og intervention i Senior.....	13
Delvis ibrugtagning af Atriumhaven.....	14
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	16
Kommende sager til FagMED Senior.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Referatet fra de sidste møder kan ses her: [Referater fra FagMED Senior](#)

Indstilling

Formanden indstiller

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt. Medarbejdersiden bemærkede at der manglede bilag til punkt 9 til mødet, som der var anført i punktet der skulle være, hvilket gjorde det vanskeligt at forberede sig.

Deltagere er: Anja Tworek, Jonna Thorstensen, Hanne Reinholt, Gitte Jensen, Heidi Thomasen, Annette Dupont, Helle Wittig, Brian Lauritzen, Iris Liv Bech, Lena Ingemann, Kirsten Lillegaard Madsen

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Dagsorden til mødet drøftes.

Lena Ingemann er valgt som AC repræsentant til Fag MED i stedet for Annemette Vølund Andersen.

Indstilling

Formanden indstiller

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt. Medarbejdersiden anerkendte de mange punkter, der er sat til drøftelse på dagsordenen.

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Orientering ved seniorcheferne.

Sagsfremstilling

Distrikter

Plejecentre

Orientering om pulje til kompetenceudvikling, herunder nedsættelse af arbejdsgruppe.

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

Beslutning

Plejecentre:

Peter Marcel Soenen er ansat som Plejecenterleder på Kong Gauers Gård. Han er uddannet fysioterapeut og har en mangeårig ledererfaring fra tidligere stillinger.

Plejebolighjemmesiderne er i samarbejde med kommunikationsmedarbejder under revision, der bl.a. skal sikre, at de overholder loven om tilgængelighed, hvilket sikrer at borgere, der anvender oplæsningsværktøjer, kan få siderne læst op. Derudover er der aftalt et mere ensartet udtryk og indhold. Der er også plads til det enkelte centers særkende.

Indsatskataloget vil blive behandlet i Seniorudvalget den 11. december 2024, hvor den forventes sendt i høring i bl.a. Fag MED Senior. Der er arbejdet på at skille indsatserne så det er i højere grad rettet imod hhv. plejecenterområdet og distrikterne.

Leve Bo begrebet udfases og erstattes af værdier, som beskriver hvad vi gør. Der har aldrig været en aftalt definition af Leve Bo begrebet. Medarbejdere, der hidtil har fået et leve bo tillæg vil få tillægget konverteret til et kvalifikationsbeløb. Ved nyansættelser vil tillægget ikke tildeles automatisk.

Distrikter:

Den nye rammeaftale for terapeuter fylder.

Der arbejdes med dokumentationspraksis.

Der gøres klar til faste tværfaglige teams.

Der er stor opmærksomhed på hvad ældreloven og hvilken betydning den har - bl.a. i forhold til akut sygeplejersker.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-24

Sagsfremstilling

Måltal plejecentre og distrikter.

Visning af fraværstatistikker i PowerBI på hhv. distrikter og plejecentre på mødet.

Førstehjælpekurser.

Indstilling

Formanden indstiller

At emnerne drøftes.

Beslutning

Det blev drøftet, at små faggrupper vil forsvinde i den samlede måltalsrapport. Dette skyldes, at der skal sikres anonymitet. Måltallene kan understøttes af den lokale viden på arbejdspladsen.

Der pågår allerede nu førstehjælpskurser mange steder. Medarbejdersiden anførte at det vil være hensigtsmæssig at alle har tilbuddet lokalt. Dette kan evt. indtænkes i forbindelse med de tildelte kompetenceudviklingsmidler. Der er ikke et krav om at man om medarbejder skal have førstehjælpskursus.

Det undersøges på ledermøder om der alle steder er tilbud om at deltage i førstehjælpskurser.

Bilag

Måltalsrapport_plejecentre.pdf

Måltalsrapport_Distrikter.pdf

Punkt 5: Temadag for LokalMED udvalg og FagMED

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Den 18. juni gennemførte Fag MED Senior en temadrøftelse med baggrund i nedenstående oplæg:

På mødet den 10. april hvor Arbejdsmiljøredegørelsen blev drøftet var der nedenstående beslutning:

Fag MED Senior ønsker at tilslutte sig de vedtagne indsatsområder i Arbejdsmiljøredegørelsen:

Vold og trusler

Sygefravær - med udgangspunkt i data

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

Opfølgning på trivselsmålingen 2024

Trivselsmålingerne er udsendt og de enkelte arbejdspladser skal arbejde med resultatet heraf, herunder udarbejde handleplaner. Trivselsmålingen skal desuden behandles i de Lokal MED udvalg.

Der er enighed om at rette fokus på anvendelse af Safetynet og dets muligheder. Det skal sikres, at der sker registrering, udarbejdes handleplaner - og at der følges op herpå. Der skal aftales et fælles fundament for dette. Der skal skabes en opmærksomhed på registrering - og at det er den enkeltes oplevelse af hændelsen, der er afgørende.

Punktet sendes til Lokal MED med henblik på en drøftelse af hvad de har brug for i forhold til arbejdet med håndtering og forebyggelse af vold og trusler. Link til Delpolitik vedr. vold og er indsat til inspiration. [Delpolitik om vold og trusler - Vejle Kommune Intranet](#) Fristen for tilbagemelding er 21. maj 2024. Punktet sættes på dagsorden som en temadrøftelse på Fag MED Seniors møde den 18. juni 2024.

Fristen for tilbagemeldinger er på mødet den 14. maj 2024 forlænget til 5. juni 2024.

Der er modtaget følgende tilbagemeldinger:

Højagercentret: Vi kunne ønske os et kursus i 'nænsom nødværge

Lindegården: Fokus på risikovurdering i praksis. Har materiale evt. til input.

KGK: For at forebygge vold og trusler fra har vi brug for at der er et "hold" der rykker ud og anvender nogle værktøjer ud fra en aktuel case/hændelse. Vi vil forebygge med faglighed og oplæring samt indføring af sparring og supervision.

Sofiegården: Vi har ikke haft lokalMED og derfor ikke haft det drøftet, men har haft en del snakke omkring ændret beboer sammensætning, og derfor behov for f.eks. udd. i systemsk pædagogik, det behøver ikke at være et helt uddannelsesforløb, men mulighed for at få kendskab til arbejdsmetoderne.

Bakkeager: På Bakkeager skal vi drøfte det i vores Lokal-Med d. 11/6-2024, men det jeg vil ønske vi kunne få hjælp til, er undervisning i konfliktnedtrapping, undervisning i brug af Safetynet – registrering deri, en retningslinje til medarbejderne og måske også en til lederne.

Ågården: På Plejecenter Ågården har vi brug for et fysisk oplæg/en temadag, hvorigennem vi kan få nogle redskaber til, hvordan vi bedst muligt kan hjælpe borgere med psykiske udfordringer og kognitive skader.

Dette er der et behov for, da vi oplever at denne borgergrupper bliver større og større på vores plejecenter.

Hos os på Ågården har vi lavet en retningslinje i forhold til vold og trusler, en procedure for risikovurderingen i forhold til vold, trusler og krænkende handlinger og endelig et action card i for, hvad vi gør i den akutte situation.

Derudover har vi søgt sparring ved relevante samarbejdspartner i Vejle kommune og hos egen læge og geronto sygepl. og har hele tiden fokus på hvornår der er brug for en opfølgning.

Til trods for disse tiltag, er det forsat en udfordring at hjælpe borgere med en til tider ret voldsom adfærd, hvilket hos os også viser sig i øget fravær.

Sandbjerg: Her har vi talt om at vi har brug for at se på kulturen, det med at "sig det" kan være svært fordi man tolker oplevelsen af vold og trusler meget forskelligt, eller fordi kulturen måske er blevet til "jamen sådan plejer den borger at gøre"

Et fokus på at vold og trusler ikke er normal hverdag, det kan godt være vi udsættes for det, men det må ikke blive normalt.

Vi tror på at et øget fokus på de ufaglærte og vores elever kan være med til denne kulturændring, fordi vi skal være med til at vise dem det, og de også er kulturbærende med både gode og dårlige vaner.

Og så er vi meget optaget af at forebygge. Her vil vi helst at det sker lokalt, så vi får noget grundlæggende undervisning ind i at forstå og tackle vold og trusler og konflikthåndtering.

Vi mener også at Safetynet ikke er særlig brugervenligt. Det er enormt omstændig at indberette, det tager lang tid, og det er "bøvlet" med de skemaer der er i selve safetynet. Det bliver hurtigt prioriteret fra at få det gjort, fordi det tager tid.

Måske en app kan gøre det ? Eller nogle mere simple skemaer til det i safetynet.

Bakkegården: 1. Et hold der kan rykke ud og være med til at lave konkrete handlingsplaner. 2. Undervisning i konfliktnedtrapning. Indeholdende hvordan man trækker sig fra konflikten på en god måde.

Hejlskov: Opkvalificering af alt personale i håndtering af demente. Redskaber til at personalet styrkes i at finde løsningen i sig selv og løse problemet ved at ændre egen adfærd/tilgang til udad reagerende borgere. Større viden om magtanvendelse versus omsorgssvigt. Redskaber til at undgå magtanvendelse uden at det fører til omsorgssvigt. Styrket Indsats i overgangen når demente/kendte udad reagerende borgere skal flytte.

Historik

Temadrøftelse den 18. juni 2024:

Indstilling:

at Fag MED Senior gennemfører en temadrøftelse med fokus på forebyggelse af vold og trusler.

Beslutning:

Fag MED Senior gennemgik de indkomne bemærkninger fra LokalMED udvalg og fandt frem til nedenstående punkter:

- Kultursnak på arbejdspladsen - krænkende handlinger - individuel opfattelse i forhold til beboernes grænser / alles grænser.
- Nænsom nødværge / konflikthåndtering.
- Risikovurdering i fht. borgerne. Kan evt. håndteres i Nexus - Triagering
- Forebyggende metoder / undervisning, herunder debriefing.

Der var et generelt ønske om at lette arbejdsgangen i Safetynet, evt. ved brug af app.

Endelig er der behov for kendskab til eksisterende muligheder for undervisning/kurser- bl.a. fra Kompetencecentret. Disse 2 emner kan tages med som "appetizer" på Temadagen.

Der var enighed om at planlægge en temadag for medlemmer af Lokal MED og Fag MED i løbet af efteråret - ultimo oktober. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som har ansvaret for at udarbejde en dagsorden for dagen. Der var forslag om at dagen blev planlagt som en veksling af teori og hands-on. Arbejdsgruppen består af Anja Tworek, Jane Grosen, Heidi Thomasen og Gitte Jensen. Lisa Hedegaard er tovholder for arbejdsgruppen og deltager på temadagen.

Oplæg til program for dagen udsendes til udvalget.

Møde i Fag MED Senior den 18. september 2024:

Indstilling:

at Fag MED Senior drøfter Temadag for Lokal MED udvalg og Fag MED Senior.

Beslutning:

Arbejdsgruppens oplæg er vedhæftet til referatet.

Formålet med temadagen er at klæde alle arbejdspladser på i forhold til forebyggelse af vold og trusler. Den enkeltes oplevelse kan være meget forskellig. Dagen vil blive gennemført som en blanding af inspirationsoplæg og workshop. Der

er udarbejdet et overordnet program. Tidsrammen er foreslået til at være 8-15 og deltager kredsen er Lokale MED udvalg - arbejdsmiljøgrupper og Fag MED.

Louise Baad Ellekjær Jensen fra HR er inddraget i planlægning og gennemførelse af dagen. Kompetencecenter Velfærd vil desuden blive inddraget i dagen.

Økonomi, oplægsholdere og de fysiske rammer skal nu afklares. HRs deltagelse er gratis. Resten skal finansieres af Senior. De lokale MED udvalg vil i god tid få tilsendt en opgave forud for dagen.

Der var enighed om at gennemføre Temadagen primo 2025. Det skyldes at der lige er gennemført valg af AMR, hvor mange derfor er nye og skal lære anvendelse af Safetynet og deltage i AMR kurser hen over efteråret - der er desuden TRIO konference og afvikling af restferie frem mod udgangen af 2024.

Indstilling

Formanden indstiller

at arbejdsgruppen giver status på plan for Temadagen.

Beslutning

Arbejdsgruppen har arbejdet med en plan for temadagen, men der mangler en tilbagemelding fra HR, hvilket betyder, at temadagen må udskydes til marts 2025.

Hanne rykker HR for en tilbagemelding. Ellen vil stå for det praktiske i forhold til bestilling af forplejning mv.

Temadagen betales fra central hold.

Næste møde i arbejdsgruppen er udsat til der en afklaring fra HR.

Bilag

Temadag om Vold&Trusler.pptx

Punkt 6: Punkter til dialogmødet med Seniorudvalget den 2. april 2025

81.38.01-P35-1-24

Resumé

FagMED Senior er som tidligere år inviteret til at deltage i dialogmøde med Seniorudvalget. I 2025 ligger mødet den 2. april. Der skal på mødet i FagMED Senior aftales hvilke emner man ønsker at fremsende til dialogmødet.

Seniorudvalget godkendte den 6. november 2024 på udvalgsmødet at rammer for det næste dialogmøde mellem Seniorudvalget og fagMedSenior ændres. Det betyder, at til det kommende dialogmøde i foråret er det Seniorudvalget, der udvælger og fremsender de temaer, som de ønsker at drøfte med fagMed Senior og at mødet bliver et dialogmøde, hvor temaerne drøftes ved små borde hvor deltagerne blandes.

Historik

Fag MED Seniors møde den 18.09.2024:

Indstilling:

At emner til Dialogmødet med Seniorudvalget drøftes og proces for forberedelse til Dialogmødet aftales.

Beslutning:

Der var enighed om at opfordre Seniorudvalget til at drøfte, hvad de gerne vil have ud af mødet med Fag MED Senior - hvad vil de gerne høre om og belyst. Der var forslag om gruppevise drøftelser med efterfølgende opsamling. Hanne og Marianne fremsender ønske herom til Seniorudvalgets næste møde.

Punktet genoptages på næste møde.

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Seniorudvalget fremsender tema til dialogmødet, som gennemføres med drøftelser i små grupper. Emnet er endnu ikke klart.

Punkt 7: Retningslinie om anvendelse af cykelhjelme i Senior

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Politik om anvendelse af cykelhjelme i Senior har tidligere været drøftet.

Sagsfremstilling

Modtagne tilbagemeldinger:

Distrikt Bredsten:

Vi har i LokalMED i Distrikt Bredsten snakket om brugen af cykelhjelme skal være obligatorisk, dette er der fuld opbakning til.

Distrikt Bredballe:

Hermed tilbagemelding ang. retningslinje omkring brug af cykelhjelme:

I Bredballe indførte vi retningslinjen omkring brug af cykelhjelme, det var aftalt på LokalMED.

Vi vil støtte op omkring at det udbredes til at gælde hele Vejle kommune. Vi har oplevet positive tilbagemeldinger.

Det er lettere, som kollega og AMR, at tale med sin kollega omkring brug af cykelhjelme når der er en retningslinje på området.

Vi oplever at flere anvender cykelhjelm.

LokalMED og kolleger i Distrikt Børkop by har drøftet om cykelhjelme som en del af uniformsetiketten.

Vi er enige om, at cykelhjelme skal være en del af uniformsetiketten.

Vi har rigtig mange elcykler og kun 4 biler.

Det bør have konsekvenser ikke at overholde uniformsetiketten og ikke være cykelhjelme.

1 Henstilling fra DL

2 skriftlig advarsel

3 afsked

Jeg har vedtaget retningslinjen.

Historik

Møde 15.05.2024:

Indstilling:

at politik om anvendelse af cykelhjelme i Senior drøftes.

Beslutning:

Der er et ønske fra medlemmerne af Fag MED om at anvendelse af cykelhjelme i arbejdstiden er tvungen. Fag MED Senior har med baggrund i et ønske om at påse medarbejderne mulighed for at udarbejde en politik herom. Dette selvom der ikke er lovgivet om tvungen anvendelse af cykelhjelme. Der var enighed om, at en eventuel politik skal omfatte distrikterne.

Fag MED Senior ønsker Lokal MED udvalgene i distrikternes tilkendegivelse af deres holdning til udarbejdelse en politik om anvendelse af cykelhjelme i arbejdstiden i distrikter. Fristen for tilbagemelding er 21. oktober 2024. Punktet vil herefter igen blive drøftet i Fag MED Senior.

Indstilling

Formanden indstiller

at anvendelse af cykelhjelme i Senior drøftes.

Beslutning

Medlemmerne i Fag MED Senior finder det hensigtsmæssigt at der udarbejdes en retningslinje for anvendelse af cykelhelme. Dette for at passe på medarbejderne og deres arbejdsmiljø. Der er desuden et ønske om at fremstille som ambassadører i kraft af det gode eksempel.

For at sikre at der er den lokale forankring blev det besluttet, at de lokale MED udvalg i distrikterne skal drøfte anvendelse af cykelhelme.

Det undersøges, om der tidligere har været en drøftelse af anvendelse af cykelhelme i HovedMED - samt hvilke evt. sanktioner, der kan anvendes, såfremt en medarbejder ikke vil anvende cykelhjelme.

Å

Bilag

Retningslinje for brug af cykelhjelme.docx

Punkt 8: Plan for dysfagi/FOTT udredning og intervention i Senior

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Der er et ønske om en plan for dysfagi / FOTT udredning og intervention i Senior. Der er kun få ergoterapeuter, som kan udføre udredning og træning / intervention og de bliver derfor overbebyrdede i forhold til at hjælpe de kollegaer rundt omkring, som ikke har uddannelsen.

Ved dialog med den Sundhedsfaglige kvalitetsenhed er der ikke pt planer om at uddanne flere ergoterapeuter i forhold til FOTT. Der ønskes en drøftelse af hvordan vi sikrer, at vi kan udrede og forebygge lungebetændelse mv. samt udføre træninger visiteret fra Myndighed samt genoptræning via § 140.

Beslutning fra mødet den 26.02.2024 :

Der er udarbejdet et fordelingsskema i forhold til hvem der er ansvarlig for de enkelte plejecentre og distrikter, hvor man kan trække på ressourcepersoner med FOTT-uddannelsen mod betaling. De uddannede medarbejdere har dog ikke den fornødne tid til at udføre opgaven sammen med øvrige opgaver. Det blev aftalt at indgå i dialog med Myndighed om opgaven, hvorefter det besluttes hvordan den skal organiseres.

Historik

Punktet har været udsat.

Indstilling

Formanden indstiller

at plan for dysfagi / FOTT udredning og intervention i Senior drøftes.

Beslutning

Opgaven i fht. foot ligger i sygehusregi, som udarbejder handlingsplan til kommunerne. Man behøver således ikke som ergoterapeut i kommuneregiet have foot uddannelsen for at løse sin opgave. Viden om området er dækket via ergoterapeutuddannelsen.

Erfaringsudveksling i forhold til dette og andre opgaver kan drøftes på et kommende netværksmøde for terapeuter. Der kan her vurderes, om der evt. er et behov for et genopfriskning af kompetencer i forhold hertil.

Der var fra medarbejdersiden en undring i forhold til en nyoprettet stilling under SKE hvor der ikke har været stillingsopslag så alle har kunnet søge. Der efterspørges desuden en funktionsbeskrivelse for stillingen.

Punkt 9: Delvis ibrugtagning af Atriumhaven

27.42.00-A00-2-24

Resumé

I forbindelse med udarbejdelsen af plejeboligstrategien, blev det besluttet, at Atriumhaven skulle overgå til Voksenudvalgets område i 2023. På Voksenudvalgets områder er der imidlertid ikke fundet anvendelse af Atriumhaven, mens kapacitetsanalysen for 2025 viser et stigende behov for plejeboliger.

Seniorudvalget har derfor anmodet Voksenudvalget om at lade ansvaret for Atriumhaven gå tilbage til Seniorudvalget pr. 1. oktober 2024. Det har Voksenudvalget godkendt på deres møde den 2. september.

Seniorudvalget skal tage endelig stilling til en delvis ibrugtagning af Atriumhaven den 6. november 2024.

FagMED Senior orienteres om processen for ibrugtagning af Atriumhaven.

Sagsfremstilling

I forbindelse med udarbejdelsen af plejeboligstrategien, blev det besluttet, at Atriumhaven skulle overgå til Voksenudvalgets område i 2023.

Atriumhaven er bygget til 48 beboere. Der er 4 fløje, der alle har 10 ét-værelses boliger, der kan adskilles til 2 zoner ved hjælp af skabe. Derudover er der i 2 af fløjene et værelse uden køkken, der er egnet til aflastningsplads. I hjertet ved hovedindgangen, er der en lille afdeling med 6 værelser, der også er egnet til aflastningspladser.

Seniorudvalget godkendte på mødet 16. juni 2024 kapacitetsanalysen. Her anbefaler forvaltningen, at der etableres flere plejeboliger de kommende år. Udvidelsen af plejeboligkapaciteten bør ikke ske gennem nye plejecentre eller tilbygning. I stedet bør det ske ved at anvende den ledige kapacitet, som er til stede på Atriumhaven, og som kan tages i anvendelse igen.

Seniorudvalget har derfor anmodet Voksenudvalget om, at lade ansvaret for Atriumhaven gå tilbage til Seniorudvalget pr. 1. oktober 2024. Det har Voksenudvalget godkendt på deres møde den 2. september.

Det er forvaltningens vurdering, at der i første omgang bør åbnes 2 fløje og den lille aflastningsenhed med 6 pladser, med følgende målgruppe:

- Den ene fløj med 10 ordinære pladser - borgere med demens. Pladserne defineres som demenspladser.
- Den anden fløj med 10 ordinære pladser + én aflastningsplads efter serviceloven. Borgere der har en kombination af somatisk og psykiatrisk funktionsnedsættelse.
- Den lille aflastningsenhed kan med fordel anvendes målrettet demente borgere. Aflastningspladserne oprettes efter servicelovens bestemmelser.

Atriumhaven er i fin stand, og det vurderes, at ibrugtagningen kun vil forudsætte maling og anskaffelse af inventar til fællesrum og servicearealer. Vurderingen er, at det vil koste 2 mio. kr. i istandsættelse og 0,5 mio. kr. til anskaffelse af inventar til de 2 enheder.

Forvaltningen anbefaler, at istandsættelsen påbegyndes, og at der ansættes en leder af det nye Atriumhaven.

Seniorudvalget skal tage endelig stilling til en delvis ibrugtagning af Atriumhaven den 6. november 2024.

FagMED Senior orienteres om processen for ibrugtagning af Atriumhaven.

Økonomi

Udgiften til istandsættelse og inventar på i alt 2,5 mio. kr. finansieres inden for Seniorudvalgets ramme.

Driften fra 1. april 2025 og frem finansieres af demografimidlerne. Driftsudgifterne for 20 boliger og 7 aflastningsplaser efter serviceloven, estimeres til 13-15 mio. kr. årligt.

Deltager i sagens behandling

Seniorchef Hanne Reinholt fremlægger sagen.

Indstilling **Formanden indstiller**

At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Atriumhaven genåbnes som beskrevet. Stillingen som leder af plejecenteret er opslået.

Lene Dahlgaard Eriksen er ressource person i fht. indretning.

Plejecenteret er ved at blive klargjort i fht. kaldeanlæg, maling og demenssikring i form af indhegning.

Punkt 10: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdageksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdageksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Historik

Kommunaldirektøren indstiller:
at "HR i tal 2024" tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Hoved MEDs beslutning:
Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse
Fleksible arbejdsforhold

Høje følelsesmæssige krav

Sygefravær

Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at FagMED Senior drøfter "HR i tal 2024"

Beslutning

Udsat til næste møde.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsats 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 11: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-24

Resumé

Møde 26.02.2025:

Indsatskatalog.

Kompetenceudvikling i samarbejde med UCL. - Marianne Hyltoft og UCL deltagere (1 time)

Indstilling

Formanden indstiller

At punkter til kommende møder i FagMED Senior noteres.

At punkter til kommende møder i LokalMED noteres.

Beslutning

Fag MED Senior:

HR i tal - udsat fra dette møde

Tilbage melding vedr. Hoved MEDs behandling af anvendelse af cykelhelme og brug af sanktioner.

Fra ledersiden er der ønske om følgende emner:

Opbygning af dagsorden.

Dialog om fordeling af ansvarlige i forhold til inddragelse af de distrikter og plejecenter, der ikke er repræsenteret i udvalget. Der er et ønske at styrke sammenhængskraften mellem Fag MED og de Lokale MED udvalg.

Temadrøftelse - forslag til emner af tværgående karakter fra medarbejdersiden. Emne aftales på mødet før.

Arbejdstøj - udfordring med at det er for koldt om vinteren.

Lokal MED udvalg:

Retningslinje for anvendelse af cykelhelme i distrikterne.

Punkt 12: Eventuelt

81.38.01-P35-1-24

Økonomi

Forretningsorden for Fag MED sendes ud til udvalget.

Indstilling

Formanden indstiller

At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Forretningsorden for Fag MED Senior udsendes til medlemmerne.