

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 04-12-2024

Mødedato Onsdag d. 04. december 2024 kl. 08:00

Mødested Kathrinehøj

Indholdsfortegnelse

Formøde - kl. 08:00-08:30.....	3
Eventuelt - kl. 08:30-08:45.....	4
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal" - kl. 08:45-09:30.....	5
Kapacitetsbelastning - kl. 09:30-10:05.....	8
Arbejds miljøindsatser 2022/2023 og et godt eksempel på en decentral/lokal indsats fra 2024 - kl. 10:05-10:45.....	11
Forberedelse til dialog med VU - kl. 10:45-11:10.....	14
Klippekort - kl. 11:10-11:20.....	16
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30.....	18
Kommende punkter.....	19

Punkt 1: Formøde - kl. 08:00-08:30

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Medarbejdersiden mødes en halv time før for at vælge den nye næstformand.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen vælger en ny formand.

Beslutning

Torben er valgt som næstformand. Tillykke til Torben.

Punkt 2: Eventuelt - kl. 08:30-08:45

81.38.00-P35-51-23

Beslutning

Investeringer til fordel for de sårbare voksne

Byrådet besluttede den 19. juni 2024 at afsætte 10 mio. kr. i en drifts- og investeringspulje til "Investeringer til fordel for de sårbare voksne".

Den 9. december skal Voksenudvalget træffe den endelige beslutning om, hvordan midlerne skal udmøntes.

Fire indsatser

1. Kompetenceudvikling af medarbejdere på tværs af socialpsykiatri i traumebevidst tilgang – to varianter
2. Styrke indsatsen for systematisk fokus på etablering af sociale frikort
3. Styrkelse af Peerindsatsen
4. Helhedsorienteret borgerindsats i Vejle Kommune – to varianter

Sideløbende har både Sukkertoppen og Tinghøj ansøgt Social- og Boligstyrelsen om midler til kompetenceudvikling ift. TBT. Begge centre har fået tilsagn om bevillingen.

Myndighed

Der er kommet et lovkrav om, at alle borgere skal revisiteres efter VUM2. Myndighed skal derfor i gang med det, og det bliver en større opgave.

Medarbejdersiden vil gerne vide, om det kun er borgerne på bostederne, der skal revisiteres, eller om det også gælder for borgerne på §85-området (pakker)?

Det gælder alle borgere (undersøgt efter mødet).

Stabs- og økonomichef

Trine er stoppet i Vejle Kommune, idet hun har fået stilling som direktør i Haderslev. Stillingen som stabs- og økonomichef bliver slået op i januar.

Punkt 3: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal" - kl. 08:45-09:30

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. arbejdskraftsudfordringen 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

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter "HR i tal 2024".

Beslutning

Kristines oplæg vedhæftet.

De unge i dag har en lidt anderledes tilgang til arbejde sammenlignet med den ældre generation. Det er vigtigt, at vi ser på vores livsfasepolitik og fokuserer på, hvordan vi får de ældre til at blive længere i arbejdet ved at forbedre deres vilkår. De unge søger måske mere rundt efter muligheder, og derfor er det også vigtigt at finde ud af, hvad vi kan gøre for at fastholde dem.

Vi kan ikke blive ved med at gøre det samme og forvente, at resultaterne ændrer sig. Vi skal se på, hvordan vi kan justere vilkårene og give mere fokus på kompetenceudvikling. Hvordan kan vi arbejde mere fleksibelt med både de unge og de ældre, så vi kan tilpasse os deres behov?

Ledersiden understreger vigtigheden af, at medarbejdersiden går tilbage til organisationerne med budskabet om, at vi er nødt til at hjælpe hinanden og tænke mere fleksibelt og dynamisk. Vi skal have en større forståelse for det enkelte individ og finde løsninger, der passer til deres livssituation.

Kristine orienterer om "Livets overgange" (samtalekort), som kan fås hos HR.

Ledersiden anbefaler at være obs på MUS- og LUS-samtalerne og systematikken omkring disse vigtige spørgsmål ift. livsfaser. Ved at have fokus på disse sikrer vi, at der bliver handlet lokalt.

Kristine orienterer om, at der arbejdes på et MUS-skema, som bliver mere fleksibelt og giver mulighed for at tage højde for forskellige behov. Det er en vigtig samtale med medarbejderne, hvor vi kan lave mere fleksible aftaler. Vi skal turde tale om individets forskellige vilkår og se på tingene med nye briller.

Formanden drømmer om, at de unge får et modul i deres uddannelse med fokus på personlig udvikling. Målet er at gøre dem mere grounded og robuste som personer, så de bedre kan trives i arbejdet. På den måde står vi alle stærkere.

Kristine fortæller, at vejlederne er blevet uddannet i KLIPS for at stå stærkere, når de arbejder med sårbare elever.

Et staldtip fra FagMED til HR - at HR indkalder alle uddannelsesinstitutionerne til en fælles dialog. Her kan man sammen drøfte, hvordan man bedst klæder de studerende på til arbejdsmarkedet og de udfordringer, de vil møde. Ved at samle kræfterne og dele erfaringer kan man finde fælles løsninger, der styrker både de studerende og samarbejdet på tværs.

Bilag

HR i tal 2024 FagMED Voksen Drift 4.12.24.pdf

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 4: Kapacitetsbelastning - kl. 09:30-10:05

81.38.00-P35-51-23

Resumé

På FagMED-mødet d. 25. september bragte medarbejdersiden "Kapacitetsbelastning" op under eventuelt, og det blev besluttet at sætte punktet på dagsordenen til næste møde. Medarbejdernes punkt kan læses i sagsfremstillingen.

Sagsfremstilling

Punktet handler om kapacitetsbelastning.

Vi tænker det omhandler alle centre i FagMED voksen drift.

Borgerne bliver dårligere og det kræver højere faglighed at løse opgaverne.

Vi vil gerne pege på, at der er brug for kompetenceløft af de medarbejdere der er ansat. Dels for at kunne klare opgaverne og dels for at fastholde medarbejdere.

Vi oplever stigende sygefravær, der, efter kollegers udsagn, kan være arbejdsrelateret. Nogle mærker en begyndende "omsorgstræthed", andre arbejder "ekstra" for at løse opgaverne på tilfredsstillende måde og bliver derfor presset, og det kan føre til sygefravær.

CSR.

Belastningsgraden er høj, selvom vi forsøger at være på forkant med ansættelser for at undgå belastning.

Belastningen handler også om det flow der er med borgere - opstart-forløb-afslutning. Møde med 15-20 forskellige borgere om ugen - forholde sig til deres "skæbner". Nye stramme retningslinjer fra Myndighed, som nedsætter arbejdsglæden og metodefriheden. Kommer borgeren til last. Forløb risikerer at blive længere, da de ikke kommer til behandling mm.

Flere medarbejdere, men ikke mere fysisk plads. Sidder 18+ flere studerende i lokale, hvor vi tidligere sad 12. Mødelokaler tages i brug til andre grupper, hvilket bekymrer kolleger, da det begrænser muligheden for at invitere borgeren ind - medarbejderen skal køre til borgeren og det tager al øvrig tid.

Fra HovedMED er der talt om ledelsesspænd på gennemsnitligt 26,6 medarbejdere - der bliver set på kompleksiteten af opgaver.

Vi er nysgerrige på, hvilke kriterier der vurderes ud fra.

Kvalificering af punkt til FagMED december 2024. Det hænger sammen med ovenstående:

Vi har set på trivselsmålingerne i Voksen drift og der er et gennemgående tema omkring arbejdspress i hverdagen.

Flere centre har også oplevet øget antal af vold og trusler, mobning og seksuelle krænkelse. Alt dette fører til at trivslen er presset.

Som det er beskrevet tidligere, er der en mulig sammenhæng mellem stort flow i borgere, kolleger og hyppige skift af kolleger.

Ligeledes et fokus på vores kolleger der er "lidt oppe i alderen", som gennem mange år har gået i høje følelsesmæssige krav. Hvordan kan det blive fordelagtigt at blive på arbejdsmarkedet?

Vi har et ønske om at der vil blive sat fokus på arbejdsmiljøet og opkvalificering af medarbejdere.

At vi sætter handling på og ikke kun "snak og forståelse" for, at det er et belastet område vi arbejder i.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

I forbindelse med dette punkt kiggede medarbejdersiden nærmere på kommentarerne fra trivselsmålingerne. En tendens, der går igen i kommentarerne, er belastningen i forhold til arbejdsmiljøet. Mange medarbejdere nævner, at de oplever høj arbejdsbyrde og udfordringer med arbejdsmiljøet, hvilket påvirker deres trivsel.

Socialpsykiatri har heldigvis fået nogle penge til kompetenceudvikling, men det handler ikke kun om penge. Der er også brug for at styrke medarbejdernes trivsel og fastholdelse. Det er vigtigt at sikre gode arbejdsvilkår, en sund kultur og ordentlig ledelse. Hvis vilkårene er dårlige, eller kulturen ikke fungerer, kan det føre til, at medarbejderne forlader organisationen.

Der skal også være fokus på, hvordan vi kan bruge fleks- og skånejobbere bedre, da det kan hjælpe med at fastholde medarbejdere, især i en kommune som Vejle, der måske har ressourcerne til at hjælpe med det. Det er vigtigt at finde en balance mellem økonomi, opgaver og medarbejdertrivsel.

Medarbejdersiden har et ønske om, at Voksenudvalget tager et større ansvar for at afklare og definere, hvad der reelt forventes af dem i forhold til de opgaver, de skal udføre/levere.

Det er godt at få en 2 måneders uddannelse, men det er ikke nok, når vi står overfor så store udfordringer i vores arbejde. Vi bliver presset, og det påvirker både os og borgerne negativt.

Medarbejderne føler en stor faglig stolthed og det er bestemt ikke lønnen, der motiverer dem – det er de overordnede mål om et længere og sundere liv for borgerne. Medarbejderne vil fx gerne følge borgerne til lægen, men de har ikke tiden til det, og det skaber dårlig samvittighed og store frustrationer.

Der er en erkendelse af, at hvis vi ikke følger opgaverne tilstrækkeligt, kan resultatet blive utilstrækkelig indsats for borgerne. Der er også en bekymring for, at medarbejdere, der arbejder under tidspres, kan blive syge af det, og det ender med at koste mere i det lange løb.

Det handler om at finde en balance mellem at sikre ordentlig indsats for borgerne, samtidig med at medarbejdere ikke bliver presset unødigt.

En anden bekymring fra medarbejdersiden er, at de unge har svært ved at klare sig i branchen. Hvis vi skal kæmpe om arbejdskraft om nogle år, er det afgørende, at vi klæder de unge på til at kunne være i jobbet og løse opgaverne. Vi skal finde måder at støtte dem på, så vi også kan fastholde dem.

Der er samtidig behov for at fokusere mere på forebyggelse frem for kun at "slukke brande". Ved at præsentere konkrete løsningsforslag gør vi det lettere at få politisk og ledelsesmæssig opbakning. Når vi både viser udfordringer og løsninger, bliver det nemmere at gennemføre nødvendige ændringer.

Det er vigtigt at tage bekymringerne alvorligt og finde løsninger, der skaber en mere effektiv og bæredygtig arbejdsplads, fx ved at forbedre ressourcefordelingen, styrke ledelsen og fokusere mere på medarbejdernes trivsel og udvikling.

Ledersidens perspektiv

Der er et klart behov for at tage en mere konkret og handlingsorienteret tilgang, især når det kommer til at forbedre arbejdspladskulturen og medarbejdernes trivsel. Det handler om at styrke det sociale fællesskab, som kan hjælpe med både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Sociale aktiviteter som fællesmiddage eller små events kan spille en vigtig rolle her.

I 2022 sponsorerede handicapchefen 10.000 kr. pr. center på handicapområdet (det samme gør han på social- og psykiatriområdet i 2025), som skulle bruges til at styrke det sociale arbejdsfællesskab. Pengene kunne f.eks. bruges til sociale arrangementer eller aktiviteter, der kunne fremme fællesskabet og bidrage til et bedre arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig set og værdsat. Det kan også være en god måde at forebygge stress og udbrændthed på.

Selv om ikke alle medarbejdere måske er interesserede i sociale arrangementer, kan man over tid måske motivere flere til at deltage, når de ser værdien i det. Det er en måde at opbygge et mere positivt og produktivt arbejdsmiljø på.

Samtidig kunne det være godt at have konkrete løsningsforslag klar, når man tager emnet op til politisk eller ledelsesmæssig drøftelse, så man ikke kun påpeger problemer, men også tilbyder løsninger, der kan skabe forbedringer.

Punkt 5: Arbejdsmiljøindsatser 2022/2023 og et godt eksempel på en decentral/lokal indsats fra 2024 - kl. 10:15-10:45

81.38.00-P35-51-23

Resumé

FagMED Voksen drøfter og gør status på igangsatte arbejdsmiljøindsatser for 2022 og 2023 samt kommende/forventede arbejdsmiljøindsatser for 2024 og 2025 med henblik på en tilbagemelding til HovedMED

Derudover udvælger FagMED Voksen et godt eksempel på en lokal indsats fra 2024, som skal indgå i ”HR i tal – Arbejdsmiljø”.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøindsatser for 2022 og 2023 og kommende/forventede arbejdsmiljøindsatser for 2024 og 2025

På mødet den 22. februar 2024 besluttede HovedMED følgende arbejdsmiljømæssige hovedindsatser for 2024 og 2025:

- Vold og trusler
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Høje følelsesmæssige krav
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet, herunder et særligt fokus på strakspåbud og bødeforlæg
- Opfølgning på trivselsmålingen 2024

Hovedindsatserne for 2022 og 2023 var:

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder ergonomi og undersøgelse af alvorlige ulykker
- Psykisk arbejdsmiljø, herunder bl.a. krænkende handlinger, vold og trusler samt høje følelsesmæssige krav

HovedMED besluttede desuden, at FagMED informerer HovedMED om igangsatte arbejdsmiljøindsatser for årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser, der på området forventes initieret i 2024 og 2025.

FagMED Voksen drøfter tilbagemeldingen til HovedMED, herunder hvilke igangsatte samt forventede arbejdsmiljøindsatser som HovedMED informeres om.

Et godt eksempel på en decentral/lokal indsats fra 2024

På HovedMEDs møde 19. februar 2025 gennemføres Vejle Kommunes årlige arbejdsmiljødrøftelse. HovedMED drøfter her status på arbejdsmiljøet og de, i 2024, vedtagne hovedindsatser for både 2024 og 2025.

Til at støtte HovedMED's drøftelse udarbejder Koncern HR ”HR i tal – Arbejdsmiljø”.

De fleste FagMED har hen over sommeren leveret feedback på HovedMED's fem overordnede arbejdsmiljøindsatser. Nogle af svarene i overskrifter – andre mere uddybende.

Imidlertid har HovedMED fortsat brug for de gode historier - dem der kan være grobund for best practice og tværgående læring i kommunen.

Til det formål ønsker HovedMED at modtage et godt eksempel på en decentral/lokal indsats fra 2024 fra hvert FagMED. Tanken er, at de gode eksempler skal indgå i ”HR i tal – Arbejdsmiljø”.

Eksemplet skal indeholde en beskrivelse af indsatsen samt et navn på en lokal kontaktperson, som HovedMED evt. kan kontakte for uddybende beskrivelse.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter hvilke igangsatte (2022 og 2023) og forventede arbejdsmiljøindsatser (2024 og 2025), som HovedMED informeres om.

at FagMED Voksen udvælger et godt eksempel på en lokal indsats fra 2024, som skal indgå i ”HR i tal – Arbejdsmiljø”.

Beslutning

Igangsatte indsatser for 2022 og 2023:

- En hyggelig juletradition, hvor kollegaer i hemmelighed lægger små gaver, som chokoladenisser, i hinandens lommer eller skuffer. Det spreder overraskelse, glæde og julestemning på arbejdspladsen
- Høje følelsesmæssige krav
- Puljeunderstøttelse til styrkelse af det sociale fællesskab på centrene
- LA2
- Udskiftning af benzinbiler til elbiler i Servicegruppen – en bedre/nemmere løsning for medarbejdere
- Fysisk arbejdsmiljø/ergonomi – lokaleindretning ift. at skabe ro

2024

- Belastningspsykologi
- Trivselsmåling
- SIK – sikkerhed ift. vold og trusler /høj belastning
- Low arousal
- Fysisk arbejdsmiljø – lokaleindretning ift. at skabe ro
- Risikovurdering af borgere i dialognet

2025 (forventede indsatser)

- Fysisk arbejdsmiljø/ergonomi – lokaleindretning ift. at skabe ro
- Ellers en fortsættelse af de ovenstående indsatser

Et godt eksempel på en lokal indsats fra 2024 fra Skansebakken

Ministeriet for trivsel og tilstedeværelse:

Formål: at fremme trivslen og der i gennem også tilstedeværelsen

Præmis: Ministrene kan bruge al den tid de skønner nødvendig i forberedelsen af aktiviteter, da vi tror på den kommer mere end dobbelt igen via øget trivsel og tilstedeværelse.

Der er pt. 3 ministre udnævnt.

Indsats: skabe en fælles reference blandt medarbejdere hvor temaerne er anerkendelse, leg og fællesskab.

Eksempler på aktiviteter de seneste år:

- Skattejagt og andre konkurrencer
- Anerkend en kollega med belønning til følge
- Morgengymnastik
- Julekalender (daglig video, 24 afsnit, med en af ministrene der laver sjov og udlover gevinster)
- Kasser med remedier og lækkerier ved begivenheder så som grandprix eller VM
- Kagekonkurrence (bagedysten med vores kok som dommer)
- Blindtest af julekager

Effekterne og sidegevinsterne kan være mange: bedre kendskab til kollegaer, øget samarbejde, feedback kultur styrkes, forebygger mobning, det bliver sjovt at gå på arbejde etc.

Formanden opfordrer til, at arbejdsmiljøindsatser drøftes i LokalMED.

Hvad kan vi gøre for at skabe og fastholde et godt arbejdsmiljø hos os? Hvilke indsatser giver mening i vores hverdag?

Punkt 6: Forberedelse til dialog med VU - kl. 10:45-11:10

81.38.00-P35-51-23

Resumé

FagMED Voksen er inviteret til et dialogmøde med Voksenudvalget d. 3. marts 2025. I den forbindelse lægges der op til en drøftelse af, hvilke 3 emner/punkter FagMED Voksen ønsker at sætte på dagsordenen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes og at der tages en beslutning om, hvilke 3 emner/punkter der skal sættes på dagsordenen.

Beslutning

På det sidste dialogmøde med VU gjorde det et stort indtryk at høre en case fra den virkelige verden. Det gav politikerne et indblik i medarbejdernes hverdag og udfordringer og skabte en stærk og engagerende dialog.

Der er enighed i, at der skal gøre noget lignende på det næste dialogmøde.

Drøftede forslag:

- "3 postkort fra virkeligheden" inkl.

2 gode cases med positive historier om, hvordan vi lykkes med vores opgaver

1 kompleks case, som viser de ekstreme vilkår, nogle medarbejdere står i, og sætte fokus på behovet for at finde bedre løsninger (fx sagen om en borger, der grundet ekstrem højdeangst opholder sig på gulvet, hvilket betyder, at medarbejderne må arbejde på gulvet for at løse opgaven)

Formålet med postkortene:

- Vise et realistisk billede af udfordringer og kompleksiteter i hverdagen.
- Understøtte udvalgets prioriteringer positivt ved at tydeliggøre, hvad der virker, og hvad der kræver handling.
- Styrke forståelsen af, hvordan de politiske beslutninger spiller ind i praksis – og hvordan tværfagligt samarbejde kan gøre en forskel.
- Vold og trusler – det er et område, vi har stort fokus på, og hvor vi allerede har iværksat flere indsatser. Det er vigtigt, at vi gør det klart, at når vi taler om vold og trusler i vores arbejde, så er det desværre en konkret og ledende erfaring for mange medarbejdere.
- Faglig stolthed og viljen til at gøre en forskel på trods af kaotiske og vanskelige situationer - vi skal bruge tid på at belyse noget af det positive, der sker, og fremhæve de gode eksempler. Det kunne være en god måde at vise, hvordan vi lykkes med vores arbejde og skabe opmærksomhed omkring de initiativer, der gør en forskel.
- Vi er i gang med at starte en ny afdeling, som efter et år har vist sig at være en stor succes. Dette viser, at vores organisation ikke er statisk, men udvikler sig løbende. Vi arbejder nu med en tankegang om flow, hvor borgerne skal videre på et eller andet tidspunkt, i stedet for at blive låst i botilbud. Denne dynamiske tilgang kræver tålmodighed, men vi ser store fremskridt. Vi skal være modige og udfordre vores kultur og tilbud ved at lave små ændringer, så vi kan tilpasse os aktuelle behov. Det skaber et bedre arbejdsmiljø og giver både medarbejdere og borgere mulighed for udvikling.
- Vi skal finde en balance mellem ressourcer og den faglige stolthed. Hvis vi skærer ned på ressourcerne og forventer mere, risikerer vi, at kvaliteten falder, og vi mister den stolthed, vi føler ved arbejdet. Det betyder, at vi måske får presset opgaverne igennem hurtigere og billigere, hvilket kan skabe frustration og udfordringer. Vi er nødt til at tænke langsigtet, så vi får bæredygtige løsninger. Det kræver investeringer, især når vi arbejder med komplekse opgaver og borgere, der har brug for ekstra støtte. Politikerne skal forstå, at vi ikke kun kan fokusere på at spare

penge på kort sigt, men også må investere i løsninger, der holder i længden. Fx behandling i eget hjem er en vigtig mulighed, fordi det giver borgerne en højere grad af autonomi og tryghed i deres eget miljø. Det handler om at bevare deres egen kontrol og undgå at fjerne dem fra de vante rammer. Men for at kunne gøre det ordentligt, skal vi være godt gearret til det. Vi skal have den rette faglighed på plads, og økonomien skal også spille. Med den rette forberedelse og ressourcer kan vi løse det, og det kan give rigtig gode resultater, især når vi ser på de medicinske aspekter og den personlige oplevelse for borgerne.

- Vi er omstillingsparate – et godt eksempel på det er, hvordan vi på Spurvetoften håndterede julefrokosten. I stedet for at afholde den som planlagt i Forsamlingshuset, blev det flyttet til bogrudderne, og vi sørgede for, at alt blev stillet op, så det blev en hyggelig og positiv oplevelse for både pårørende og borgere. Det viser, at vi kan tilpasse os hurtigt og skabe gode oplevelser, uanset hvilke udfordringer vi møder.
- Der er sket en stor kulturændring i vores tilgang til borgerne, hvor vi er blevet mere proaktive og har ændret vores pædagogiske metoder. Vi arbejder målrettet med at forebygge vold og trusler, ikke kun fra et fagligt perspektiv, men også ved at forstå borgerens synspunkt. Dette kræver en omstillingsparathed både fra personalet og i forhold til de nye borgeres kompleksitet. Det er en konstant justering af vores metoder og tilgange, som vi har lykket med.

Samtidig er det vigtigt, at vi ikke går på kompromis med fagligheden. Hvis vi slækker på den, kan vi ikke levere den kvalitet, som vores organisation er bygget på. Vores ambitioner er høje, og det er afgørende, at vi får de nødvendige ressourcer for at kunne levere løsninger på den måde, vi ønsker. Det handler ikke kun om at få flere ressourcer, men også om at sikre, at de bruges korrekt til at løse de komplekse opgaver, vi står overfor.

Beslutning

Medarbejdersiden forbereder 3 cases fra den virkelige verden.

Punkt 7: Klippekort - kl. 11:10-11:20

81.38.00-P35-51-23

Resumé

På mødet den 8. maj blev det besluttet at tage en dobbelt-op på Klippekort og afvikle det enten i november eller foråret 2025. Da punktet ikke er blevet drøftet siden, vil det dobbelte klippekortmodul blive afviklet i foråret 2025.

Beslutningen fra mødet d. 8. maj var:

Tema: Arbejdsmiljø, herunder:

- Skabe en positiv og motiverende arbejdskultur, hvor medarbejdere føler sig stolte af deres arbejdsplads og har lyst til at bidrage positivt
- Invitere kolleger (formænd og næstformand og AMR fra LokalMED) til at deltage på dagen
- Invitere eksterne gæster for at få nye perspektiver og idéer
- Fremtidens arbejdsplads – skal vi invitere de unge ind for at høre deres perspektiver

Arbejdsgruppe: Lone, Signe og Marlene.

Indstilling

Formanden indstiller,

at arbejdsgruppen orienterer om status på opgaven.

Beslutning

Beslutning

Arbejdsgruppen orienterer om, at de desværre ikke er kommet videre med idéerne.

Teamet er arbejdsmiljø, hvor vi aftalte at sætte fokus på det positive og motiverende. Måske kunne vi være mere nysgerrige eller opsøgende – er der nogen derude i vores egen hverdag eller i den virkelige verden, som har nogle særlige budskaber om det?

Vi har tidligere haft Nils Villemoes til at fortælle os, hvorfor ledelse er noget bøvl. Han tog fat i vores virkelighed, drillede os lidt, og vi grinte af det, samtidig med at vi følte os løftet. På samme måde kunne vi bruge en person, der forklarer, hvorfor det er så vigtigt at fokusere på det, der virker, og at vi bør rette opmærksomheden mod de ting, vi gerne vil opnå, frem for at hænge fast i alt det, der ikke fungerer. Hvordan kan vi skifte fokus og begynde at arbejde mod den tilstand, vi gerne vil være i?

Forslag:

- Helen Eriksen
- Anne Skare Nielsen
- Anne-Cathrine Riebnitzsky

Beslutning

Arbejdsgruppen kontakter Helen Eriksen for at undersøge prisen og deltagerantallet. Derudover evt. inkludere en vinkel på de unge, og hvad vi gør med dem.

Fokus på et positivt arbejdsmiljø er vigtigt, og det kunne være en god idé at invitere bredt, så vi får flere perspektiver med – evt. centerledere, afdelingsledere, TRIO'er og samarbejdspartnere – så vi får en god sammensætning.

Derudover skal arbejdsgruppen drøfte, hvem der bør inviteres med, og undersøge, hvor arrangementet skal afholdes.

Hvis vi ønsker at gøre det til foråret, er det måske realistisk at sigte mod maj eller juni.

Arbejdsgruppen orienterer om status på det næste FagMED-møde.

Punkt 8: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Der orienteres kort om:

- To nye CL
- Ny Tinghøj
- Atriumhaven

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

- To nye CL

Malene Fischer er blevet ansat som centerleder på De 2 Gårde og erstatter Tommy, som er stoppet. Ansættelsesprocessen har været rigtig positiv, og Malene har fået en god start. Der er allerede kommet meget positive tilbagemeldinger fra medarbejderne, som oplever, at hun er blevet en del af teamet og arbejder godt sammen med de øvrige kolleger.

Vores egen Mette Gade er blevet ansat som centerleder på Spurvetoften. Det var også et rigtig godt og seriøst forløb med ansættelsesudvalget, særligt fordi Mette jo er en intern kandidat, så der har ikke været givet ved dørene. Der er ingen tvivl om, at hun har det rette mandat og den nødvendige kvalitet til at være i den her rolle.

- Ny Tinghøj

Vi har fået midler fra en statslig lånepulje til renovering af Tinghøj.

Der er afsat 76 millioner, så både nye boliger bliver opført, og eksisterende boliger bliver renoveret.

Samarbejdet med Teknik og Miljø er rigtig godt, og det ser lovende ud. Vi har trukket på erfaringer fra tidligere byggeprojekter, som Fuglekærgård, for at tænke på de særlige behov, der er, når vi bygger til en specialiseret målgruppe.

Det er virkelig godt at mærke medarbejdernes engagement og glæde over, at der endelig sker noget. De er meget positive overfor, at der virkelig er gang i projektet nu, og de er klar til at bidrage til at få det til at lykkes.

- Atriumhaven

Atriumhaven er ”sendt” tilbage til Seniorudvalget, som har valgt at etablere et specialiseret plejehjem, der kan rumme borgere med komplekse behov, som måske ikke nødvendigvis er ældre, men som har været igennem for eksempel misbrug. Det er en god idé, da traditionelle plejehjem ikke altid kan håndtere borgere med disse specifikke behov.

Det er godt set, at man har oprettet et specialplejehjem, der tager hånd om borgere, som stikker ud på en eller anden måde, og det skaber en mere fleksibel løsning. Det er også spændende, at man tør nytænke og skabe noget anderledes, som kombinerer både unge og ældre. Det er en udvikling, som er rigtig spændende.

Der er også noget i at turde tænke anderledes i vores organisation og ikke være bange for at ryste tingene lidt op. Det betyder ikke nødvendigvis, at folk mister deres arbejde, men måske ændrer på, hvad de laver, og hvordan de arbejder. Vi skal ikke være så bange for forandringer; vi skal i stedet bruge vores ressourcer på at tilpasse os og skabe noget, der fungerer for alle.

Punkt 9: Kommende punkter

81.38.00-P35-51-23

Resumé

- Delpolitik om fleksibelt arbejde
- Proaktivitet ift. fremtidig arbejdskraft
- Styrkelse af repræsentation i HovedMED