

Forum: MED udvalgmøde for plejeboligområdet
Tid: Tirsdag den 6. februar 2020 kl. 13.00 – 15.30
Formøde medarbejderne kl. 12.00 – 13.00
Sted: Sundhedshuset Monas kontor

Deltagere: Mona Funch (leder fmd.)
Michael Thrane (leder)
Jane Rostock (Leder)
Melike Arabaci (Humble)
Jannet Nørbjerg (Humble)
Linea Bisgaard (Albertshøj)
Jeanette Danielsen (Albertshøj)
Jeanette Erceninks (Stab)

Afbud:

Referent: Karin Raasdal

Dato: feb 2020
Sags nr.:
Sagsbehandler: KRR

A. Beslutningspunkter

1. Valg af ordstyrer.

Karin valgt som ordstyrer

2. Godkendelse af referat fra sidste møde og dagsorden.

Referat godkendt uden bemærkninger.

Ønske om punkt under evt. fra medarbejdersiden - hvad der skal ske når Melike går på barsel, vælges en ny MED repræsentant ?

B. Orienteringspunkter og dialog punkter

3. Arbejde hver 3. weekend

Opfølgning om hvordan det går på Albertshøj og i Humlehusene.

Humblehusene er kun lige gået i gang, derfor er det på nuværende tidspunkt svært at give en tilbagemelding. Opfølgning fra Humlehusene bringes på dagsordenen til næste møde.

Tilbage melding fra 5. sal Albertshøj:

Det opleves at der i hverdagene er et mindre behov for vikar, hvilket også har betydet, at der kan benyttes faste vikar, da antallet af vikartimer er mindre og ligger mere i weekenderne. Weekenderne er sårbare, da der her oftest benyttes vikar, men så er det godt at det er faste vikar som kender huset.

Tilbage melding fra 4. sal

Det opleves at der er flere til at løfte opgaverne i hverdagen, så personalet i de andre vagttag ikke er så presset. Der arbejdes på at have faste vikar tilknyttet.

Tilbage melding fra pårørende:

Det er opfattelse at der er ro på i dagligdagen

Konklusionen er fra Albertshøj at det har været en succes, det har skabt arbejdsglæde i forhold til at der er kommet mere balance mellem arbejdsliv og privatliv. Der er kommet bedre vikardækning, til trods for at de fleste vikarer ønsker at arbejde hver 2. weekend. Det er derfor ikke de samme vikarer, som

Plejecentret Albertshøj
Skolegangen 1
2620 Albertslund

det faste personalet arbejder sammen med, når de arbejder hver 3. weekend. Men vikarerne kender huset og afdelingerne og dette er en fordel. Denne problematik er man udover hvis man som fast personale, kører med hver 4. eller hver 2. weekend. Budgettet til ordningen er på 1,3 mil. og er fordelt ud i grupperne.

4. Principper for vagtplanlægning v. Michael og Jane

Opfølgning på hvordan planlægningen er gået med julevagter, når personalet selv har skulle vælge hvilke dage de skulle på arbejde og skal de fremover gælde de blandede vagttag.

4.sal har ikke brugt så mange vikar, her har det kørt fint.

I Humlehusene har der været medarbejder i samme gruppe, der har ønsket samme dage fri, her har lederne måtte træffe beslutning, om hvem der så holder fri hvornår.

Julie på 5. sal har afprøvet ordningen hos personale der arbejder i blandede vagttag i gr. 6, afdelingslederne hører Julie om hvordan det er gået.

Procedurer "Principper for vagtplan" ændre så det gælder dagvagter og blandede vagter, så disse kan ønske hvilke dage, de vil have fri i helligdags perioderne.

Jeanette og Michael tilretter proceduren.

Ordningen evalueres igen efter påske på mødet i Maj

5. Lokalplaner arbejdsrelateret Stress v. Jeanette E

Er der tilføjelser til handleplanen fra medarbejderne ?

Handleplanen blev drøftet på sidste møde, hvor det blev besluttet at der på det næste AMR møde skulle drøftes om medarbejderne havde tilføjelser under punktet "fra medarbejder til medarbejder"

Der er ikke kommet tilføjelser. Handleplanen betragtes som godkendt og lægges på Plejeboligområdets hjemmeside under MED/AMR.

Vi skal overveje om retningslinjerne skal lægges i introduktions til, "nye medarbejdere"

6. Arbejdsmiljøgrupper v. Jane R og Michael

Punkt fra årshjul – Jane og Michael evt. særlige emner der skal tages op

Punkt 6 og 8 slås sammen.

Michael havde alle indberetninger med for hele plejeboligområdet, og fremlagde dem.

Det er bekymrende at der ikke er flere indberetninger, da det er medarbejdernes oplevelse at grænseoverskridende adfærd fra beboere og pårørende fylder meget i hverdagen. Vi må have fokus på om vi får udfyldt et skema når vi oplever en grænseoverskridende adfærd?

Arbejdsmiljørepræsentanterne vil være opsøgende i forhold til at huske kollegaerne på at få indberettet grænseoverskridende adfærd.

Vi skal ikke stillesigende acceptere, at forholdene er som der er.

Hvis en person føler sig krænket, og det kan være forskelligt fra person til person, skal man lave en indberetning.

Handleplaner:

- Indberetningen som dokumentation er vigtig i forhold til eget helbred.
- Evaluer på handleplanen lokalt i grupperne og at der gøres tiltag i forhold til dem.
- Hjælp hinanden med at huske at få indberettet.
- Opfølgning på indberetningerne i de lokale AMR grupper.



Hvis en borger bliver krænket, skal der laves en socialpædagogisk handleplan. Der laves individuelle handleplaner, på de beboere der har en udadreagerende adfærd, disse skal evalueres på beboerkonferencerne.

7. Budgetaftalen for 2020 v. Mona

Gennemgang af budgetaftalen – alle besparelser er effektiviseret på vores område i juli 2020.

Vi har fået tilført midler til arbejdet hver 3. weekend 1,3 Mill. og 120.000 til dækning af remedier til sondemad.

8. Gennemgang af sidste års indberetninger af grænseoverskridende adfærd v. Jeanette E og Jane Nørbjerg

Arbejdsmiljørepræsentanterne fremlægger fra hvert sit område.

Se punkt 6.

9. Sygefravær v. Mona

Sidste rapport vedlagt, samt gennemgang af fravær i det nye system.

Bilag: sygefraværsrapport

Fraværet er steget med ½ % i forhold til sidste år.

Det kan opleves skræmmende at man indkaldes til en sygefraværssamtale, når man har været fraværende 3 gange inden for de sidste 12 måneder.

Ledergruppen har aftalt at den første samtale om fravær kaldes en omsorgssamtale, som også kan være inden man har haft 3 perioder. Til denne samtale tages der udgangspunkt i hvordan medarbejderen har det og om der er noget lederen skal være opmærksom på.

Mona berettede om, at der inden for det sidste år har været indført tiltag til blandt andet at mindske sygefraværet og højne arbejdsmiljøet. F.eks. mulighed for at arbejde hver 3. weekend, Det sunde arbejdsfællesskab og en bedre ansættelses procedure, uden at det har haft en positiv effekt på sygefraværet. Så hvad er det vi ikke ser? Hvad er det vi ikke ser og hvad kan vi gøre? MED opfordres til at tænke over det til næste møde, så det kan drøftes igen.

Medarbejdersiden ytrede, at der altid tales om fravær for dem der er syge, måske skal fokus være på dem der er på arbejde.

Vi har fået et nyt system "Tablau" hvor lederne kan udtrække mere specifikt fravær, systemet syntes ikke at fungere optimalt endnu.

Mona har haft møde med administratoren for sygefraværssystemet tablau (Jan fra "sunde arbejdsfællesskaber) med henblik på at ændret fraværsprocenten til nærværprocent.

Ledelsesinformation skal have mere fokus på de medarbejdere der er nærværende og vi skal snakke løsningsorienteret om hvad der skal til, for at flere medarbejdere møder på arbejde, frem for at fokusere på de medarbejdere der ikke er på arbejdet.

Ledelsen mener som udgangspunkt, at en positiv snak om nærvær, vil bidrage til at medarbejderne vil komme med løsninger, når statistikken bliver præsenteret på personalemøder.

Jan vender tilbage om hvornår, dette kan lade sig gøre.

10. Fælles MED kursus v. Mona

MED uddannelsen, en fælles kursus dag.

Der afventes tilbagemelding fra PUF

11. Materiale nyansatte v. Karin

Materialet er udsendt til alle i MED, der skal gives en tilbagemelding på materialet.

Materialet blev udleveret – Tilbagemelding gives til Karin eller Conni.



12. Funktionsbeskrivelse for superbrugere Cura v. Jeanette

Bilag:

Funktionsbeskrivelse

Beskrivelse afprøves og kan senere rettes til hvis der er behov for dette.

13. Faste punkter

Procedure: *Er der nye eller rettelser, som der skal orienteres om.*

Der er kommet ny i forbindelse med magtanvendelse

Og ny på fravalg på livsforlængende behandling

Se dem på vores hjemmeside under procedure

Kursus og uddannelse: *Har der været noget bevilliget til personalet.*

Centersygeplejerske Camilla er tilmeldt uddannelse som kliniskvejleder.

I Humlehusene er der tilmeldte til praktikvejlederuddannelsen.

Medicin modulerne til e-learning er færdige og udsendes snarest.

Kommune MED: *Har der været nyt siden sidst.*

Intet nyt.

14. EVT.

Evaluering af mødet, er der punkter der skal slettes/tilføjes på Huskelisten.

Tilføjet huskelisten :

Evaluering af arbejde hver 3. weekend mødet i marts

Evaluering af procedure "Principper for vagtplan" i maj

Sygefravær hvad er det vi ikke ser ?

Melike går snart på barsel og kommer først tilbage når der skal være nyt valg til MED repræsentanter. Conni skal have besked på at der skal være valg til en i stedet for Melike, så det kan igangsættes asap.

Der skal igangsættes en proces for nye uniformer. Hele kommunen skal samarbejde om en aftale på nyt personaletøj/uniformer. Kommunen har en del retraktioner i forhold til bæredygtighed og miljømål. Det nye tøj forventes færdig forhandlet 1. sep. 2020

Udvalget på plejeboligområdet er:

Michael Thrane

Birgith Olsen

Nargus Akhtar

Linea Bisgaard

For alle medarbejder afholdes der informationsmøde om den nye ferieaftale – alle er velkommen og man vælger selv hvilken dag.

Dagene er:

Torsdag den 5. marts i Sundhedshuset forhallen kl. 14.30 – 15.30

Torsdag den 12. marts i Humlehusene flexsalen kl. 14.30 – 15.30

Med venlig hilse
Mona Funch

Bilag der er vedlagt

Med venlig hilse
Mona Funch

