

Handleplan lokal-MED

Gældende for arbejdet med at gennemføre besparelser Omsorgscenter Kærbo og Torsbo Plejecenter 2025-2027.

	Forslag til handlinger	Hvordan	Hvornår	Status	Ansvarlig
	Nedbringelse af personaleressourcer via naturlig afgang ved have blik for, hvor der er mulighed for at udnytte ressourcerne på en anden måde, således at der kan reduceres indenfor en faggruppe eller en afdeling.	Ved alle vakante stillinger tages der stilling til om den skal genbesættes eller om der kan findes en anden løsning. Det sker ved løbende behovsvurdering og ved at analysere den konkrete situation og på den baggrund træffe en kvalificeret beslutning om, hvilke kompetencer og ressourcer der er behov for på tværs af afdelingerne og på tværs af funktioner. Det er teamlederen, der sammen med medarbejderne laver vurderingen ud fra et fagligt hensyn og ud fra tyngden i afdelingen samt ressourcerne samlet set. Denne proces skal sikre medarbejderinvolvering. Fx forventes det at kunne reducere i sygeplejefaglige	Ved alle vakante stillinger laves en vurdering af teamleder og medarbejdere i den enkelte afdeling. Den endelige beslutning om hvorvidt stillingen skal genbesættes ligger i en samlet ledergruppe, der har det overordnet ansvar og samlede overblik over ressourceforbrug samt behov på Kærbo og Torsbo.	Besluttet på MED den 10/12-2024 og kan opstartes med det samme.	Den samlede ledergruppe på Kærbo og Torsbo.

		kompetencer, som et led i at ældreboligerne overgår til hjemmeplejen.			
	Kompetenceudvikling af ledergruppen, så de rustes til at håndtere forandringsprocessen.	Der arbejdes på tværs i CVV på et samlet forløb for teamledere, der gør dem i stand til arbejde mere faciliterende, involverende og have en mere coachende tilgang i arbejdet med medarbejderne.	Februar 2025		Centerledelsen i CVV.
	Kompetenceudvikling af medarbejderne, så de kan varetage flere opgaver selvstændigt og bl.a. selv stå vagtplanlægning	De enkelte afdelinger vil arbejde med kompetenceudvikling af de enkelte medarbejdere. De vil anvende allerede eksisterende kompetencekort til at understøtte processen, og derigennem identificere aktuelle udviklingsbehov og arbejde med udvikling på baggrund af relevante faglige indsatser.	Arbejdet med kompetencekort sættes i gang i marts 2025.		Den samlede ledergruppe på Kærbo og Torsbo.
	Udpegning af teamkoordinatorer i alle afdelinger	MED har foreslået, at der udpeges teamkoordinatorer i alle afdelinger, der sammen med øvrige medarbejdere tager ansvar for vagtplanlægningen. Dette er	Der udpeges teamkoordinator i alle afdelinger. Der pågår en drøftelse af, om der	Besluttet på MED-møde den 10/12- 2024.	MED-udvalget sammen med den samlede ledergruppe på Kærbo og Torsbo.

		et led i arbejdet med at medarbejderne sammen skal øve sig i at arbejde selvstændigt, tage ansvar og bidrage til, at der samlet set skabes løsninger til gavn for beboerne.	skal udpeges flere som har ansvar for mindre teams. Der arbejdes løbende på større involvering af medarbejderne i det daglige arbejde.		
	Udvide brugen af velfærdsteknologi i plejen	Torsbo får etableret nyt kaldeanlæg samt mulighederne i nyt kaldeanlæg udvides, således vil kaldesystemet være implementeret på begge plejecentre. Systemet understøtter monitorering af beboerne og bidrager til mere fleksible arbejds gange.	Der indgås aftale med Intelligent Care i starten 2025. Der forventes idriftsættelse i marts 2025.	Ikke i gangsat. Afventer at Kærbo er i drift efter den 12/12-2024.	Plejecenterlederen sammen med den øvrige ledergruppe.
	Bedre vagtplanlægning og fleksible vagter	Der indkøbes et modul til vagtplan-systemet (KMD), der skal anvendes i forbindelse med udbudte vagter og brugen af vikar. Modulet vil understøtte bedre planlægning og være med til at sikre, at der ikke kan bookes vikarer til dobbeltvagter mm.	Modulet kan tages i brug og der kan planlægges undervisning, så snart det er indkøbt. Ibrugtagning kan ske med det samme.	I proces. Afventer svar fra IT, om der kan indgås aftale.	Plejecenterlederen.
	Der laves gennemsyn af lokalaftalerne med henblik på at afdække mulighederne for	MED ønsker at vores lokalaftale forhandles. Der er ønske om det gøres i samarbejde med og	I løbet af 2025.	Ikke igangsat.	Plejecenterlederen.

	at genforhandle aftaler med fx FOA.	Samlet for hele CVV. Det kan fx være i forhold til at praktikvejledere kun får tillæg i de perioder, hvor de har elever.			
	Fokus på fleksible løsninger i forbindelse med ansættelser, der skal bidrage til at vagtplanlægningen bliver mere fleksibel.			Ikke igangsat.	
	Arbejde på at nedbringe sygefraværet og brug af vikarer.	<p>Arbejdet med synlighed omkring sygefraværstatistik i alle afdelinger har været positivt idet det understøtter behovet for at tale om sygefravær på en mere nuanceret og konstruktiv måde.</p> <p>Der har været drøftelser i MED om, hvordan der kan arbejdes med sygefravær. Der er fx blevet drøftet belønningsordninger, indretning af børnerum mm. Der arbejdes på at øge arbejdet på tværs af de enkelte afdelinger, hvilket skal være med til at skabe større forståelse for hinanden og baggrunden for arbejdet.</p> <p>Der arbejdes med at gøre det til en del af arbejdskulturen, at</p>	Dette er opstartet i dagvagterne på hverdage. Der kan arbejdes med at gøre det til en naturlig del af arbejdet i weekender og øvrige vagtlag.	Arbejdet med sygefraværstatistik fortsætter.	Samlet ledergruppe på Kærbo og Torsbo.

		ledere og medarbejdere laver konkrete behovsvurderinger og hjælper hinanden på tværs af delinger i hele huset.			
	Energibesparende belysning på begge plejecentre.	I samarbejde med energiteamet ses der på energibesparende belysning på udvalgte steder i kombination med døgnrytme belysning i plejeafdelingen i B-huset.		I proces.	