



Ekstraordinært OMU-møde - Ændret organisering ændret organisering af kvalitetsnøglepersoner for magtanvendelse, UTH og dokumentation

Åben Sag

Sagsgang

OMU

Sagsfremstilling

Til dette ekstraordinære OMU-møde vil Anne-Marie Bentzen fortælle om en ændret organisering af kvalitetsnøglepersoner inden for magtanvendelse, UTH og dokumentation.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 13-03-2025

Anne-Marie Bentzen bød velkommen og indledte med at sige, at punktet ved en fejl desværre ikke var med på sidst OMU. Det er vigtigt, at OMU inddrages både i forhold til kvalificering, men også for at være klædt på til at kunne bistå medarbejderne i forståelsen for ændringer – være bindeled og støtte op om både organisation som medarbejdere.

Anne-Marie Bentzen fremlagde tilpasning af samarbejdsmodellen for kvalitetsnøglepersoner inden for magtanvendelse, UTH og dokumentation. Ændringen er iværksat for at skabe en mere struktureret tværgående indsats i Sundhed og Omsorg. Baggrunden herfor er, at der i organisationen er behov for at skabe en mere tværgående struktureret indsats i arbejdet med kvalitet og sikre ledelse af kvalitetsarbejdet. Dette skal gøre organisationen mindre sårbar i forbindelse med personaleudskiftninger.

Hidtil har der i Sundhed og Omsorg været en tilgang med en nøgleperson for hvert område (UTH, magtanvendelse og dokumentation), svarende til tre nøglepersoner pr. plejecenter, i hjemme- og sygeplejen samt hos Sundhed og Træning. Erfaringer fra det lærende tilsyn har vist, at de tre

områder er indbyrdes afhængige, og at helhedssynet ofte mangler pga. grundet manglende struktur i samarbejdet.

Ledelsen ønsker derfor at indføre en tilpasset samarbejdsmodel med en nøgleperson for dokumentation og UTH samt en nøgleperson for magtanvendelse. Der forventes at være mellem 2-4 hvert sted afhængigt af enhedens størrelse. Der er ikke tale om en spareøvelse, men derimod handler det om justering, der skal sikre en stærkere kultur og bedre kvalitet til gavn for borgerne. En pointe er, at man f.eks. ikke kan sidde med UTH og intet vide om dokumentation, da områderne går ind over hinanden. Alle behøver ikke at vide alt, men for kunne udfylde funktionen på bedste vis, er det nødvendigt at dele viden og have et tættere samarbejde med dem, som varetager områder, der har betydning for ens eget område, når vi taler om UTH, dokumentation og magt.

Formålet med den ændrede samarbejdsmodel er dels at skabe en mere struktureret tværgående indsats i Sundhed og Omsorg mhp. at højne patientsikkerheden samt styrke videndelingen blandt nøglepersoner, som igen vil skabe mere sammenhæng og kvalitet til gavn for borgerne.

Den ændrede samarbejdsmodel skal medvirke til at skabe synergier på tværs af de nævnte områder samt et arbejdsfællesskab for nøglepersonerne i de enkelte enheder. Dette skal bidrage til at styrke patientsikkerheden i vores organisation og skabe en større sammenhæng i kvalitetsarbejdet indenfor UTH, dokumentation og magt samt i forbindelse med personaleudskiftninger. Ændringen skal støtte op om og sikre et ledelsesfokus på et mere struktureret arbejde med kvalitet til gavn for borgerne.

Ændringen skal derfor ses som en tilpasning af samarbejdsmodellen for de nævnte områder UTH, magt og dokumentation og er således ikke en væsentlig ændring i sig selv i forhold til funktion, kompetencer, ansvar eller tidsforbrug.

Den tilpassede samarbejdsmodel på området medfører dog et behov for en ændret funktionsbeskrivelse, hvor der tages højde for samarbejdsmodellens betydning. Formatet for funktionsbeskrivelsen vil blive sådan at den dækker alle faggrupper, som varetager disse funktioner. Den justerede funktionsbeskrivelsen vil forud for ikrafttræden blive sat på dagsordenen i OMU til orientering og drøftelse.



Opsigelser vil blive sendt til de nuværende nøglepersoner inden for UTH, dokumentation og magt via e-Boks med individuelt varsel. Ved at gøre det ens for alle, får alle mulighed for at tænke over, om man forsat kunne ønske sig at varetage funktionen og evt. tage en samtale med sin leder omkring det. Såfremt man ikke ønsker at forsætte som nøgleperson inden for disse tre områder, behøver man ikke selv sige fra, men vil på denne måde beholde sit funktionstillæg i den individuelle opsigelsesperiode.

Der skal ansøges på ny, hvis man ønsker at bestride en nøglefunktion inden for UTH, magtanvendelse og dokumentation under den tilpassede samarbejdsmodel. Gør man det ikke, får man forsat funktionstillægget i forhold til ens individuelle opsigelsesvarsel.

Medarbejdere, der er usikre på, hvad den nye organisering betyder for dem, opfordres til at kontakte deres leder, tillidsrepræsentant (TR) eller fællestillidsrepræsentant (FTR). Der vil blive sendt en orientering i nyhedsbrevet, hvor medarbejdere kan finde yderligere information.

Bilag: