

REFERAT FagMED Kultur og Fritid d. 21-06-2019

Mødedato Fredag d. 21. juni 2019 kl. 11:00

Mødested Lokale 201, Vedelsgade 25

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formanden.....	5
Orientering fra næstformanden.....	6
Budget 2020.....	7
Implementering af politik.....	8
Orientering om ny grundfortælling.....	9
Forebyggende investeringer.....	10
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	11
Årshjul 2019.....	15
Orientering om sygefraværet.....	16
Sikkerhed/arbejdsmiljø.....	17
IT/digitalisering.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 14: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-10-19

Resume

Godkendelse af referat.

Sagsfremstilling

Dagsordenen fra mødet d. 28. februar 2019 godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

at referatet fra mødet d. 28. februar 2019 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 15: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-11-19

Resume

Godkendelse af dagsorden.

Sagsfremstilling

Dagsordenen til nærværende møde i FagMed Kultur godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Punkterne Budget 2020 og Forebyggende investeringer slås sammen til én sag.
Godkendt.

Punkt 16: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-12-19

Resume

Orientering fra formanden.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer.

Kulturdirektøren indstiller,

at formanden orienterer.

Beslutning

Orientering givet.

Den nye kulturpolitik blev godkendt og modtaget positivt.

Punkt 17: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-13-19

Resume

Orientering fra næstformanden.

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer.

Kulturdirektøren indstiller,

at næstformanden orienterer.

Beslutning

Intet nyt at orientere om.

Biblioteket er i gang med at få et nyt system (IMS) op at køre.

Punkt 18: Budget 2020

00.30.00-S00-6-19

Resume

Orientering om budget 2020 - rammer og indhold

Sagsfremstilling

Orientering om budget 2020 - rammer og indhold.

Kulturdirektøren indstiller,

at der orienteres om budget 2020 - Rammer og indhold.

Beslutning

Orientering givet.

Bilag

Temamøde BY 8. maj 2020

Punkt 19: Implementering af politik

00.13.04-P22-1-19

Sagsfremstilling

Oplæg og efterfølgende drøftelse af implementering af politikken.

Kulturdirektøren indstiller,

at implementeringen af politikken drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 20: Orientering om ny grundfortælling

20.00.00-P20-5-19

Resume

Orientering om ny grundfortælling - udarbejdet af store chefgruppe.

Sagsfremstilling

Orientering om ny grundfortælling v/Sofie P.

Kulturdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Bilag

Grundfortælling

Punkt 21: Forebyggende investeringer

20.00.00-P20-6-19

Resume

Strategisk forebyggende investeringer.

Sagsfremstilling

Strategisk forebyggende investeringer - et tema i årets budgetforhandlinger.
Drøftelse på baggrund af oplæg v/Sofie P.

Kulturdirektøren indstiller,

at oplægget om strategisk forebyggende investeringer drøftes.

Beslutning

Punktet behandles sammen med punktet Budget 2020.

Bilag

Strategisk forebyggende invest sofpl på KIU

Punkt 22: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2018, som er vedhæftet som bilag.

Derudover skal HovedMED drøfte Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019 og 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2017 følgende tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet for 2018:

- Robuste fællesskaber
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- APV – keep it simple

Derudover er der gennemført en Trivselsmåling i januar 2018, som indeholder psykisk APV.

Hvert af de tre indsatser indeholder en række tiltag, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. De enkelte tiltag er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2018.

Hovedindsatser i 2019 og 2020

Koncern HR indstiller, at arbejdsmiljøindsatsen i 2019 og 2020 centrerer om tre hovedindsatser:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR ønsker i den kommende periode at:

- Have fokus på at følge op på:
 - Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
 - Ulykker omhandlende vold og trusler.
 - Ulykker hvor nyansatte er involveret.
 - Ulykker på arbejdspladser, hvor der er høj incidens.
- Det vil Koncern HR gøre ved:
 - At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
 - At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering via det nye Intranet.
 - At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- Se på mulighederne for at forbedre skadeanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne.

Ad 2. Vold og trusler

- Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil det være essentielt at have et særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler. Der er givet også et deraf følgende sygefravær.
- Denne indsats bliver også koblet til udbredelsen og implementeringen af den nye delpolitik om Vold og trusler, som forventes vedtaget sommer/efterår 2019.
- Indsatsen vil bl.a. inkludere et arbejde med at udvikle gode værktøjer til de decentrale arbejdspladser og vil her prioritere involvering af kommunens FagMED.
- Endvidere skal denne indsats kobles til udviklingen af et nyt Intranet, hvor værktøjerne skal præsenteres på en operationel og lettilgængelig facon.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Regeringen, Danske Regioner og KL har i aftale af 1. februar 2019 indgået aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Heri indgår også et fokus rettet mod sygefraværet. En del af indsatsen vil rette sig mod arbejdspladser med et særligt højt sygefravær eller med et særligt belastet arbejdsmiljø, fx botilbud. Der vil endvidere blive udviklet forskellige værktøjer, og der vil blive nedsat et rejsehold.

I Vejle Kommune har vi gang i en del tiltag, og HovedMED har på sit sidste møde vedtaget nye fælles retningslinjer for håndtering af sygefraværet – med fokus på tidlig indsats og opfølgning, således at medarbejderen hurtigt kan komme tilbage. Sygefraværet i Vejle Kommune har været nogenlunde stabil de seneste år, med en lille stigning i 2018. Vi skal have nedbragt vores sygefravær, så vi kan gå på arbejde med mere tid og fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne i Vejle.

I 2019 og 2020 vil der blive arbejdet med:

- Implementering af nye retningslinjer for håndtering af sygefravær via samtaletræning og nye værktøjer fx nye adviseringer i KMD, fraværskort og skabeloner.
- Afprøvning af nye måder at arbejde med sygefravær, jf. pilotprojektet, der blev igangsat i 2018.
- Indsats mod sygefravær i hele den offentlige sektor, som den er beskrevet i ”Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor, februar 2019”.
- Gennemførelse af sygefraværskonference 28. maj 2019.
- Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet, hvorledes der kan skabes en indsats for fremme af den faglige solthed i en tid med forandringer, også i kravene til faglighed og fælles faglighed på tværs af fag, koblet til en indsats for reduktion af sygefravær.
- Der er, i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær, forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær, forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning).

Kommunaldirektøren indstiller, 1. marts 2019, pkt. 5:
at Arbejdsmiljøberetning 2018 drøftes.
at HovedMED godkender de foreslåede indsatsområder for 2019-20.

HovedMEDudvalg, 1. marts 2019, pkt. 5:
Jens Ravn redegjorde kort for sagen. Arbejdsmiljøberetningen for 2018 fortæller om det forgangne år. Sagen indeholder ligeledes Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019/2020.

Der var efterfølgende en grundig drøftelse af Arbejdsmiljøberetningen, med særlig fokus på nærved-ulykker, herunder registreringen af disse, arbejdsulykker nyansatte, sygefravær, og arbejdsmiljøet i borgernes hjem.

Vedr. nærved-ulykker er der ”mørketal” på området, da ikke alle arbejdspladser får indberettet nærved-ulykker. Det er vigtigt at have fokus på arbejdsmiljøkulturen i forbindelse med registrering af nærved-ulykker. Hændelserne skal bruges i

det forebyggende arbejde for at mindske antallet af arbejdsulykker. Tallene i Arbejdsmiljøberetningen vedr. nærved-ulykker indeholder ikke tal fra Handicapområdet, da de registrerer disse i et andet system.

Medarbejdersiden pointerede, at det måske er ved at være tiden til at sammentænke de systemer, som bruges til registrering af alle ulykkestyper.

Jens Ravn svarede, at det system, som der registreres i lige nu, er ikke optimalt. Koncern HR har derfor igangsat et samarbejde med forsikring om et nyt fælles system. Herudover er det væsentligt at have et fokus på de andre systemer, som anvendes sideløbende – f.eks. på Handicapområdet – og sikre at data fra disse systemer kan indgå i kommunes samlede overblik.

Det er vigtigt, at vi hele tiden bliver klogere på, hvorfor arbejdsulykker opstår, så det forebyggende arbejde bliver bedre. Det handler grundlæggende om et øget fokus på opfølgning, analyse og læring af de arbejdsulykker der sker.

Det blev bemærket, at ved evt. valg af nyt system, er det vigtigt at være opmærksom på forskellige faglige metoder og processer, ligesom det er vigtigt, at FagMED er med i arbejdet.

Der er forholdsvis mange arbejdsulykker blandt nyansatte, så det er vigtigt at have fokus på onboarding af nye medarbejdere. Der skal være opmærksomhed på, hvilke opgaver og i hvilken rækkefølge de gives til nye medarbejdere, og de skal føle sig som en del af arbejdspladsens kollegaskab. Dette er også vigtigt i forhold til fastholdelse af nye medarbejdere.

Det er altid vigtigt at have løbende fokus på sygefravær. Direktionen har drøftet, om der fremadrettet skal arbejdes med måltal for sygefraværet i Vejle Kommune. Sygefravær vil løbende blive drøftet i HovedMED, næste gang på mødet 23/5 2019.

For at undgå fald- og snubleulykker, bør et opmærksomhedspunkt være medarbejdernes arbejdsmiljø i borgernes eget hjem.

Efterfølgende blev Koncern HR's forslag til nye arbejdsmiljøindsatser drøftet, med særlig fokus på indsatser for sygefravær, hvor det blev foreslået, at man også har fokus på de raske. Det blev ligeledes pointeret, at det er vigtigt at have fokus på nedslidning, da alle skal være længere på arbejdsmarkedet.

Ledersiden bemærkede, at der i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, er igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning). Koncern HR er med i arbejdet.

Det blev ligeledes drøftet, at det er vigtigt at undgå vold og trusler, og at det skal tænkes ind i kerneopgaven og fagligheden. Hvis vi bliver bedre til at forventningsafstemme med borgere, pårørende og forældre, kan voldsomme episoder måske minimeres.

På grund af fagenes forandring, skal der fremadrettet være mere fokus på den faglige stolthed og robuste arbejdsfællesskaber.

Fastholdelse af seniorer er vigtig fremadrettet. Fokus skal ændres til, at det er positivt, at vi kan blive længere på arbejdsmarkedet. Hvordan drøftes i MUS. Arbejdspladserne skal blive bedre til at finde opgaver, som kan løses af seniormedarbejdere, samtidig er det vigtigt at kigge på tværs af afdelinger/forvaltninger, når der skal drøftes seniorfastholdelse.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning, og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser blev godkendt med en særlig opmærksomhed på:

- Nærved-ulykker – indsats i 2020
- Arbejdsmiljøet i borgernes hjem
- Arbejdspress
- Nedslidning

Kulturdirektøren indstiller,

det årlige arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Bilag

Arbejds miljøberetning 2018 - endelig udgave

Punkt 23: Årshjul 2019

81.38.00-P35-29-19

Sagsfremstilling

Revidering af årshjul 2019 for FagMed Kultur.

Kulturdirektøren indstiller,

at årshjulet for 2019 drøftes.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Bilag

Årshjul 2019

Punkt 24: Orientering om sygefraværet

81.38.00-P35-14-19

Sagsfremstilling

Orientering om sygefraværet

Kulturdirektøren indstiller,

at sygefraværsstatistikkerne tages til efterretning.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Punkt 25: Sikkerhed/arbejdsmiljø

81.38.00-P35-15-19

Sagsfremstilling

Drøftelse af sikkerhed og arbejdsmiljø.

Kulturdirektøren indstiller,

at sagen vedr. sikkerhed og arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Punkt 26: IT/digitalisering

81.38.00-P35-16-19

Sagsfremstilling

Drøftelse af IT/digitalisering.

Kulturdirektøren indstiller,

at sager vedrørende IT/digitalisering drøftes.

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde i august.

Punkt 27: Eventuelt

81.38.00-P35-17-19

Kulturdirektøren indstiller,

at

Beslutning

Ønske om at koble sig på LokalMed-dag på Biblioteket til oktober.