

REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 20-03-2019

Mødedato Onsdag d. 20. marts 2019 kl. 09:30

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet, Vejle

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra formanden.....	4
Orientering om fællesmøde mellem FagMED og LokalMED om Service med Vilje.....	6
Orientering fra næstformanden.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Opfølgning på trivselsmåling 2018 - vold, chikane og mobning.....	10
Fraværstatistik.....	11
Arbejdsskadestatistik.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-25-19

Resume

Godkendelse af referat fra møde i FagMED den 19. december 2018.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat FagMED 191218.pdf

Punkt 2: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-25-19

Resume

Orientering fra formanden, Michael Sloth.

Sagsfremstilling

Orientering om Sommerfest i Skyttehushaven den 20. juni 2019.

Styregruppen for Faglig Stolthed under HovedMED er aktuelt i gang med at planlægge et fælles, fagligt personalearrangement torsdag den 20. juni 2019 under titlen ”Fordi du er ansat i Vejle Kommune – kom sammen på tværs til genåbning af Skyttehushaven”.

Orientering om Aflønning af arbejdsmiljørepræsentantfunktionen.

Direktionen har besluttet at indgå en generel aftale om aflønning af denne funktion fordi der gennem de senere år er kommet mere fokus på rollen som arbejdsmiljørepræsentant, bl.a. i forbindelse med opfølgning på trivselsmålingen, forebyggelse af vold og trusler, forebyggelse af sygefravær samt arbejdspress.

Koncernbeslutning: AMR lønnes med 4000 kr. (2000 niveau). Koncern HR følger op.

Aftalen vil skulle finansieres lokalt af de til lokal løndannelse værende midler.

Orientering om LLD processen primo 2019 v. Thomas Kirsten.

Der har den 6. marts 2019 været afholdt lønforhandlinger med tillidsrepræsentanter og organisationer.

Alle aftaler er underskrevne og processen for 1. lønforhandling i 2019 er afsluttet planmæssigt ifølge procedureaftalen.

Orientering om budgetstrategien og tidsplan v. Thomas Kirsten.

Økonomiudvalget har den 7. januar 2019 godkendt en overordnet budgetstrategi for 2020-2027, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen 2020-2023.

I procedurenotatet er nærmere redegjort for budgetproceduren og de bagvedliggende principper, opgavefordeling mellem byrådet, Økonomiudvalget og fagudvalgene, medarbejder- og brugerinddragelse i forløbet m.v.

Den politiske tidsplan viser datoerne for budgetbehandlingen i fagudvalg, Økonomiudvalg og byråd samt datoer for behandling i HovedMED. Byrådets 1. behandling af budgettet finder sted den 4. september 2019 og 2. behandling den 2. oktober 2019.

Diverse

- Orientering om god adfærd i det offentlige for at undgå, at der opstår sager, hvor der kan rejses tvivl om vores adfærd. Se bilag 4.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen fra formanden tages til efterretning.

Beslutning

1. Orientering om sommerfest taget til efterretning.
2. Aflønning af arbejdsmiljørepræsentantfunktionen vil blive taget op i HovedMED v. næstformanden fordi man ønsker, hensigtsmæssigheden af, at aflønningen skal finansieres lokalt af de til lokal løndannelse værende midler, drøftet.
3. Medarbejderrepræsentanterne ønsker større indblik i budget for forhandlingerne. Ellers blev det bemærket, at det overordnet var tale om et godt og velstruktureret forløb - og at det var fornuftige tillæg der blev givet.
4. Orientering om budgetstrategi og tidsplan taget til efterretning.
5. Orientering om god adfærd i det offentlige taget til efterretning.

Bilag

Budgetstrategi 2020-2027_godkendt ØU 7.1.19.pdf

Politisk tidsplan_BF2020_Godkendt ØU 7.1.2019.pdf

Procedurenotat BF2020_godkendt ØU 7.1.19.pdf

God adfærd i det offentlige

Punkt 3: Orientering om fællesmøde mellem FagMED og LokalMED om Service med Vilje

81.38.00-P35-25-19

Resume

Der er indkaldt til fællesmøde mellem FagMED og de tre lokalMED i Teknik & Miljø den 8. april 2019. På dette møde vil "Service med Vilje" og forvaltningens samlede udvikling blive drøftet – herunder hvordan MED-systemet kan hjælpe med at færdiggøre serviceløfter og bidrage til at forankre servicekulturen.

Sagsfremstilling

Den 8. april er der planlagt et fællesmøde mellem FagMED, de tre lokalMED og chefgruppen i Teknik & Miljø.

Formålet med mødet er at drøfte status på "Service med Vilje" og den samlede udvikling i forvaltningen, som SMV skal bidrage til. Der lægges op til, at de tre serviceløfter skal have fornyet opmærksomhed med henblik på skærpet formidling af løfterne med input fra MED-systemet. Samtidig ønsker chefgruppen at involvere MED-systemet i den fremadrettede forankring af servicekulturen – herunder fx gennem et arrangement i efteråret.

Formanden indstiller,

at fællesmødet og service med vilje projektet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Formand og næstformand sætter sig sammen og fastsætter dagsorden til den 8. april efter input fra FagMED og LokalMED medlemmer.

Bilag

Videre med SMV forår 2019.docx

Punkt 4: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-25-19

Resume

Orientering fra næstformanden, Bo Uttrup.

Sagsfremstilling

Orientering om ny arbejdsmiljøhåndbog.

Med udgangspunkt i HovedMED's indsats – ”APV – Keep it simple”, har Koncern HR igennem det sidste år arbejdet med en ny og forenklet udgave af arbejdsmiljøhåndbogen. Vedhæftet i bilag.

Den nye udgave er, ligesom den nuværende, gældende for alle arbejdspladser i Vejle Kommune. Den beskriver, hvordan de enkelte arbejdspladser skal arbejde med arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøhåndbogen er et driftsværktøj, der skal suppleres med en ”administrativ overbygning”, som sikrer at ISO45001-standarden overholdes. Vejle Kommune lever således op til kravene for at være arbejdsmiljøcertificeret.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Næstformanden orienterede om ny arbejdsmiljøhåndbog. Derudover orientering om arbejdet med rygepolitik i Vejle Kommune og opfordring til deltagelse i TR-dag den 22. maj 2019.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Punkt_7_Bilag_1_Udkast_til_ny_Arbejdsmiljoehaandbog_HovedMED_010319.pdf

Punkt 5: 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:
Se bilag: HovedMED - Punkt 5 - Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - Referat

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at den årlige arbejdsmiljødrøftelse tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2018 - endelig udgave

HovedMED - Punkt 5 - Den årlige arbejdsmiljødrøftelse - Referat

Punkt 6: Opfølgning på trivselsmåling 2018 - vold, chikane og mobning

81.38.00-P35-25-19

Resume

Arbejdsgruppen nedsat under HovedMED ønsker at inddrage FagMED i formulering og implementering af de to nye delpolitikker om vold, trusler, mobning og chikane.

Sagsfremstilling

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen har lavet to udkast til delpolitikker, som de gerne vil drøfte i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

Udkast til delpolitikker medfølger som bilag.

Som opfølgning på Trivselsmåling 2018, besluttede HovedMED at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal revidere den nuværende delpolitik om vold, chikane og mobning, og opdele den til to delpolitikker:

- 1) Delpolitik om mobning og chikane
- 2) Delpolitik om vold, trusler og anden krænkende adfærd

Arbejdsgruppen består af medarbejderrepræsentanter fra HovedMED; Irene Lauritzen (Arbejdsmarkedsområdet/DS), Joan Bihl-Nielsen (Seniorområdet/FOA), Lone Marcher (Handicapområdet/SL) og Trine Fyn Rafaelsen (Skoleområdet/Vejle Lærerkreds), samt Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen, Koncern HR.

Arbejdsgruppen vil gerne drøfte de to delpolitikker i alle FagMED. Målet er at samle input til indhold og især til implementeringsprocessen.

På mødet den deltager Lone Marcher, Lisa Hedegaard Nielsen og Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at FagMED Teknik & Miljø drøfter fremsendte udkast på baggrund af oplæg og spørgsmål på mødet.

Beslutning

Drøftet og input givet videre til arbejdsgruppen som deltog i behandling af punktet.

Bilag

Delpolitik vold og trusler, udkast.pdf

Delpolitik mobning og chikane, udkast.pdf

Punkt 7: Fraværstatistik

81.38.00-P35-25-19

Resume

Drøftelse af fraværstatistik.

Sagsfremstilling

Fraværet er lavere i januar og februar 2019 sammenlignet med samme periode i 2018.

Sygefraværet i Teknik & Miljø - januar 2019:			Sygefraværet i Teknik & Miljø - januar 2018:		
Fraværsgange i alt:	319,38		357,39		
Fraværsgang pr. medarbejder.	0,9		0,99		
Fravær i %	4,07		4,49		
Sygefraværet i Teknik & Miljø - februar 2019:			Sygefraværet i Teknik & Miljø - februar 2018:		
Fraværsgange i alt:	281,96		338,81		
Fraværsgang pr. medarbejder.	0,79		0,93		
Fravær i %	3,93		4,66		

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at fraværstatistikken drøftes.

Beslutning

Drøftet. Kort orientering fra formanden om, at direktionen arbejder med at fastsætte måltal for forvaltningernes nedbringelse af sygefravær.

Bilag

Fravær rapport på fagMed.pdf

Punkt 8: Arbejdsskadestatistik

81.38.00-P35-25-19

Resume

Drøftelse af arbejdsskadestatistik.

Sagsfremstilling

Der er samlet set tale om 5 registrerede arbejdsskader i januar og februar 2019.
Alle uden fravær.

Til sammenligning var der 9 registrerede arbejdsskader i januar og februar 2018.
3 med fravær.
6 uden fravær.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at arbejdsskadestatistikken drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

Arbejdsulykker 2019.xlsx

Arbejdsulykker 2018.xlsx

Punkt 9: Eventuelt

81.38.00-P35-25-19

Resume

Eventuelt.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Ingen bemærkninger.