

# **REFERAT MED Personalemøde Kompetencecenter Velfærd d. 09-09-2024**

**Mødedato** Mandag d. 09. september 2024 kl. 08:30

**Mødested** Mødelokale 3

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra seneste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Opfølgning på referater fra FagMED og HovedMED.....	7
Drøftelse af den seneste fraværstatistik.....	8
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen.....	9
Opsamling på dette møde og punkter til det kommende.....	12
Eventuelt.....	13

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra seneste møde**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

At eventuelle uklarheder fra referatet afklares. Referatet fra seneste møde kan findes her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at referat fra forrige PersonaleMED godkendes.

### **Beslutning**

Referat godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Eventuelle bemærkninger til dagsordenen noteres.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt.

## **Punkt 3: Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

AMIR-repræsentanten fortæller om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Det orienteres om, hvordan en arbejdsulykke registreres.

Der orienteres om, hvor handlingsplanerne for trivselsmålingen kan findes.

## **Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Formand og næstformand deler eventuelle nyheder i KCV/VK.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orientering tages til efterretning.

Nyt fra formand:

- Orientering vedr. kontorer
- Personalenyt

### **Beslutning**

Der orienteres om personalenyt.

Orientering ift. kontorerne. På baggrund af målingerne fra trivselsmålingen, har der været et ønske om at mindske støjen imellem kontorerne ved at fjerne dørene og indsætte vægge i stedet. I den forbindelse er man ved at indhente tilbud ift. dette. Forventningen er, at det kan ske inden jul.

## **Punkt 5: Opfølgning på referater fra FagMED og HovedMED**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Evt. punkter fra FagMED og HovedMED.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra seneste FagMED og HovedMED kan findes her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

FagMED Senior:

FagMED Voksen:

HovedMED:

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at vigtige punkter fra FagMED og HovedMED drøftes.

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger til referaterne.

## **Punkt 6: Drøftelse af den seneste fraværstatistik**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Fraværstatistik drøftes.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at fraværssrapporten for perioden 01-01-2024 til 06-09-2024 drøftes.

### **Beslutning**

Fraværstatistikken er gennemgået.

# Punkt 7: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2023, som skal danne baggrund for drøftelsen. Beretningen er udarbejdet og layoutet på samme måde som HR i tal.

## Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 25/2 2022, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

### Psykisk arbejdsmiljø

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

### Fysisk arbejdsmiljø

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

- KLIPS – Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.
- Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.
- Implementering af modul ift. høje følelsesmæssige krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortsmøder om psykologisk tryghed.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og leder.
- Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.
- Projekt omhandlende kollegial sparring.
- Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.
- Vejledning i E-learningmodul ift. kontorergonomi.
- Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

### Det fremadrettede arbejde

Med udgangspunkt i data fra HR i tal – Arbejdsmiljø, anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende to år er:

- Vold og trusler
  - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

- Sygefravær – med udgangspunkt i data
  - Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
  - Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR øger blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
    - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvehandling.
    - Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefravær med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
    - Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.
  - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet lægger pres på arbejdspladserne via et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg.

Koncern HR planlægger at have en større bevågenhed på de påbud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets påbud bliver påtalt. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er på flere områder i en kommunal hverdag.

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
  - - En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. ”Retfærdighed”, ”Vold og trusler” og ”Krænkende handlinger”. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 drøftes og godkendes.

at FagMED sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

## Beslutning

*Kristine Schou gennemgik* udvalgte tabeller fra HR i tal - Arbejdsmiljø. Der var særlig fokus på arbejdsulykker, hændelser og sygefravær, ligesom hun præsenterede Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024 og 2025: Vold og trusler, Sygefravær, Tilsyn fra Arbejdstilsynet og Opfølgning på Trivselsmålingen.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, om der er lavet en opgørelse over fordelingen af arbejdsulykker på fagområder?

*Kristine Schou svarede*, at det er der ikke, men at det kan der laves. Dog laves disse opgørelser ofte til til respektive fagområder, som har fokus på emnet. Derudover redegjorde hun for Arbejdstilsynets paradigmeskifte, som betyder et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg. En udfordring ved bøderne er ligeledes, at disse gives på CVR nr. og ikke på P.nr., og at de stiger kontinuerligt fra gang til gang. Det kan betyde, at en afdeling kan få en bøde på fx 100.000 kr., da det

er på det samlede antal ansatte i Vejle Kommune, og ikke antal ansatte i den pågældende afdeling. Koncern HR er i dialog med Arbejdstilsynet.

*Medarbejdersiden spurgte* ligeledes ind til, om der er lavet nye måltal for sygefravær?

*Kristine Schou svarede*, at der er ikke taget stilling til, hvorvidt disse skal ændres.

De foreslåede arbejdsmiljøindsatser blev drøftet, og der var enighed om at supplere indsatsområderne med Høje følelsesmæssige krav. Ligesom der var et forslag fra medarbejdersiden om, at AMR fra HovedMED inddrages i udarbejdelsen af fremtidige Arbejdsmiljøberetninger, og at natarbejde indgår i beretningerne fremadrettet, som beskrevet i OK '24. Der var også enighed om, at FagMED sender information om arbejdsmiljøindsatser til HovedMED via Koncern HR fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der på området forventes initieret i 2024 og 2025.

## **Bilag**

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

## **Punkt 8: Opsamling på dette møde og punkter til det kommende**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Der samles op på dette møde og noteres punkter til det kommende.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at der samles op på dette møde og noteres punkter til kommende møder.

### **Beslutning**

Aktivitet og emner på MED-møder fremover.

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.00-P35-60-23

### **Resumé**

Punktet kan bruges til akut opståede emner til drøftelse.

### **Historik**

#### **Indstilling fra MEDpersonalemøde Kompetencecenter Velfærd, den 11. marts 2024, punkt 8:**

At eventuelle opståede punkter drøftes.

#### **Beslutning fra MEDpersonalemøde Kompetencecenter Velfærd, den 11. marts 2024, punkt 8:**

Ingen opstået punkter.

#### **Formanden indstiller,, den 24. maj 2024, punkt 10:**

At eventuelle opståede punkter drøftes.

#### **Beslutning fra MEDpersonalemøde Kompetencecenter Velfærd, den 24. maj 2024, punkt 10:**

Ingen punkter til eventuelt.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

At eventuelle opståede punkter drøftes.

### **Beslutning**

Det drøftes, hvordan MED-møderne i fællesskab kan gøres mere aktive, og hvilke temaer der hører under MED-møder. Dette vil også komme på som et punkt til næste møde.