

# REFERAT FagMED Senior d. 14-05-2020

**Mødedato** Torsdag d. 14. maj 2020 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale 5, Skolegade 1, kl. 13-15

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Arbejds miljø i Senior.....	4
B - procedurer.....	5
Audit.....	6
Orientering ved formanden.....	7
Orientering ved næstformand.....	8
Teknisk budget 2021 for Seniorudvalgets område.....	9
Generelle bemærkninger til budget 2021 på Seniorudvalgets område.....	12
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	13
Ny MED aftale.....	17
Klip for ordinære medlemmer.....	18
Kommende sager til FagMED Senior.....	19
Eventuelt.....	20

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Referatet fra møderne den 20. november, 2. december 2019 og 19. februar 2020

### **Formanden indstiller,**

at referaterne godkendes

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Referat FagMED Senior 02.12.2019.pdf

Referat fag Med Senior 21.11.19.pdf

Referat fagMED Senior 19.02.2020.pdf

## Punkt 2: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-2-19

### Sagsfremstilling

Status på Corona - kort status fra afdelingerne  
Sygefravær  
Arbejdsmiljøskader - Jette Teglgaard fremlægger  
Røgpolitik  
Pjece vedr. stikskader

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Der blev udtrykt stor ros til hele organisationen for den meget flotte og konstruktive håndtering af den uvante situation som følge af corona. Opgaven er blevet løftet i flok - og man har i høj grad været i stand til at spille hinanden gode og få løst de udfordringer, der har været på bedste vis. Dette på trods af usikkerhed i fht. bl.a. værnemidler og retningslinier. Der har været fokus på opgaven - og der har været en god dialog. Dette skyldes i høj grad også et velfungerende samarbejde i TRIO grupperne. Trio-grupperne opfordres til at rette evt. fremtidige spørgsmål om værnemidler til udviklingssygeplejerske Louise Selmer.

Der er en ny test-strategi under vejs - her kan alle borgere med symptomer testes, ligesom andre kan testes, såfremt man er bekymret for at have været udsat for smitte. Der er desuden adgang til at få testet hele personalegrupper. Ansatte opfordres til at blive testet i det omfang der er adgang til det. Definitionen af medarbejdere, der er i risikogruppen er skærpet - så kun ganske få nu vil være i den, gruppe, som slet ikke anbefales at møde på arbejde. Her er det vigtig med tæt dialog med leder om arbejdets tilrettelæggelse. Vigtigt at være opmærksom på, at borgere på plejecentre ikke er lukket inde, men at man anbefaler, ikke at være i tæt kontakt for at minimere smitterisiko. Der er åbent op for besøg af pårørende på udearealer til plejecentre. Der er forskellige vilkår for dette på de enkelte plejecentre, men er alle steder håndteret på bedste vis. Pårørendesamarbejdet har generelt været god og båret af dialog. Der vil blive udsendt nyhedsbrev i den nærmeste fremtid.

Sygefraværet i 2019 er lavere end i 2018 og højere end i 2017. Måltal i forbindelse med sygefravær vil blive drøftet på det næste møde.

Jette T. gennemgik statistikken for arbejdsskader, hvor hun havde taget udgangspunkt i de sidste 3 måneder i 2019. Der var i perioden 62 skader, heraf skyldes over halvdelen fysisk overbelastning. Der har desuden været skader pga psykisk overbelastning. Der var i den forbindelse en undring over, at der har været fravær som følge af fysiske skader, men ikke som følge af psykiske skader. Dette kan skyldes, at der er velfungerende redskaber, der kan sættes i gang straks - dette i form af supervision, tilbud om psykologbistand og et velfungerende arbejdsmiljøsystem, hvilket kan være med til at mindske fraværet. Der blev på mødet opfordret til, at iværksætte de aftalte forflytningskurser for alle medarbejdere. Der er desuden etableret sundhedsambassadører, som dog ligger stille lige nu pga. corona. Der har været 8 stikskader. Det skønnes, at effekten af den nye pjece i fht. stikskader endnu ikke har haft effekt.

Der blev orienteret om, at der er vedtaget en røgpolitik for hele Vejle Kommune, gældende fra 1. juli 2021. Man har i områderne mulighed for at tilslutte sig røgpolitikken tidligere. Dette skal behandles og godkendes i lokal MED udvalgene. Der arbejdes pt. på dette i Vest og Demensenheden. I Vest er det besluttet, at de vil være røgfrie fra efteråret 2020. Der bliver udbudt forskellige tilbud om rygestop, som medarbejderne har mulighed for at deltage i.

Jette Teglgaard, Line Vemmelund og Louise Selmer har udarbejdet ny pjece vedr. stikskader. Denne skal drøftes på de enkelte arbejdspladser på kommende personalemøder med henblik på implementering. Line kontakter Louise i fht. at få indsat billede af safeklipper, ligesom der er en enkelt stavfejl i pjecen. Pjecen er fin og fyldestgørende og dækker stik og skæreskader.

### Bilag

Fraværssrapport på fagMed 2017-2019

Ny pjece Forebyggelse af Stik.pdf

Arbejdsulykker Senior 2019

## **Punkt 3: B - procedurer**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Oversigt over B-procedurer fremlægges, hvor Forflytning - unge under 18 år under uddannelse er påført. Vedr. B-3 - Død borger findes. Der er kommet nye vejledninger vedr. tilsyn - passus vedr. tilsyn er revideret og ajourført i B-procedure vedr. Død borger findes.

### **Formanden indstiller,**

at oversigt over B-procedurer og revideret B-3 procedure vedr. Død borger findes godkendes.

### **Beslutning**

B-procedurer blev godkendt. Der kan for nogle procedurer være behov for præciseringer i form af C-procedurer. Der skal være opmærksomhed på dette ved den kommende revision.

### **Bilag**

B-procedurer - oversigt Velfærd Senior\_20.01.20.docx

Død borger findes - B3 \_ 29.1.20.docx

## **Punkt 4: Audit**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Resultatet af forårets audit og indsatsområder til efterårets audit.

### **Formanden indstiller,**

at resultatet af forårets audit og indsatsområder for efterårets audit drøftes.

### **Beslutning**

Resultatet af forårets audit blev godkendt. Der er lokalt fulgt op på de bemærkninger der var. Generelt et virkeligt godt resultat, som skyldes det store fokus der er på arbejdsmiljø i områderne.

Det blev besluttet, at der skal være særlig fokus på det fysiske arbejdsmiljø og skarpe genstande i fht. køkkenområderne ved næste audit. Derudover undersøger Anne-Marie og Jette, om der er øvrige indsatsområder, og melder det til Helle snarest.

På øvrige områder (plejecentre) var der forslag om at der skal være særlig fokus på stikskader.

### **Bilag**

Afvielser og bemærkninger fra ekstern audit - Forår 2020 - Senior

## Punkt 5: Orientering ved formanden

81.38.01-P35-2-19

### Resume

Orientering ved formanden

### Sagsfremstilling

- DIGI rehab
- Træning for livet
- Udveksling sygeplejersker

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Helle orienterede om:

- Digi Rehab. Projektet består af træning af borgere ved skærm i et 12 ugers forløb. Borgeren bliver testet før igangsætning. Der er tale om et enkelt træningsforløb, hvor alle medarbejdergrupper har mulighed for at understøtte borgeren i deres deltagelse. Formålet er at styrke borgernes fysiske tilstand, og der er opnået rigtig gode resultater. Projektet er finansieret af velfærdsteknologipuljen. Projektperioden vil blive forlænget som følge af corona. Hane Styrbak koordinerer det. VD5 og ØD4 deltager.
- Træning for livet. Projektet retter sig imod hjemmeboende borgere med hoftenære frakturer. Deltagelse kræver, at deltageren er kognitiv intakte. Der er tale om en intensiv genoptræning i form af styrketræning. Der udleveres kuffert med træningsværktøjer. Borgerne startes op i sundhed - §140.
- Udveksling af sygeplejersker. 32 sygeplejersker deltager - 16 fra Vejle kommune og 16 fra hjertemedicinsk afdeling og de bytter arbejdsplads. Der er fokus på læring til gavn for borgerne. Projektet forløber fra maj 20 til efterår 2021. Udveksling sker i foråret 2021. Louise Selmer koordinerer.
- Kom trygt hjem. Et projekt, der retter sig imod amputationspatienter, som oplever et markant fald i livskvalitet. Projektet er i samarbejde med Kolding sygehus, og der laves individuel intensiv plan for den enkelte borger. Der er ganske få hvert år. Karin Østergaard er kontaktperson, og akutsygeplejen tager en del af observationerne.

## **Punkt 6: Orientering ved næstformand**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Orientering ved næstformanden og fra Hoved MED

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet

## Punkt 7: Teknisk budget 2021 for Seniorudvalgets område

00.30.00-000-17-19

### Resume

Jf. tids- og procesplanen for budget 2021, skal Seniorudvalget senest den 29 maj 2020 godkende et teknisk budget i balance. I denne sag indstilles det, at Seniorudvalget drøfter det tekniske budgetforslag og sender det i høring.

### Sagsfremstilling

Som en del af budgetprocessens spor 1 skal fagudvalgene udarbejde et teknisk budget i balance. Det betyder, at evt. udfordringer skal løses inden for udvalgets udmeldte ramme.

Rammerne er udmeldt i 2020 pris- og lønniveau og vil blive fremskrevet til 2021 pris- og lønniveau, når KL udmelder nye pris- og lønskøn.

#### Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Seniorudvalgets område.

Seniorudvalgets område er generelt under et langsigtet pres som følge af stigende andel af ældre borgere. Frem mod 2034 forventes aldersgruppen af 80 + årige alene at stige med 71 %. I dag modtager ca 61 % af befolkningen over 80 år en indsats fra velfærdsforvaltningen. Indtil nu, har demografipresset kunne imødekommes med et målrettet fokus på træning og rehabilitering samt involvering af civilsamfundet. Myndighedsområdet mærker en stigning i antallet af komplekse borgere med behov for en intensiv indsats i kortere eller længere tid. Med et særlig fokus på tidlig indsats og anvendelse af hjælpemidler, forventes der budgetbalance i 2021 på Myndighedsbudgettet.

Plejecentrene er rammestyrer, og korrigeres i udgangspunktet ikke for en ændring i beboernes behov. Plejecentrene har igennem de seneste år være særligt begunstiget af budgettilførsel i forlængelse af finanslovsforhandlingerne. Det gør plejecentrene i stand til at imødekomme det stigende behov, som beboerne har for koordineret og helhedsorienteret indsats. På den baggrund forventes der budgetbalance i 2021 på Plejecenterområdet.

Derimod opleves der nu en begyndende ubalance på Distrikternes budgetter. Distrikterne varetager personlig pleje og praktisk bistand efter Serviceloven, sygepleje efter Sundhedsloven og træning efter både Serviceloven og Sundhedsloven. Både træning og personlig pleje og praktisk bistand afregnes på baggrund af deres aktivitets niveau, og den visiterede indsats til borgeren. Der er her sammenhæng mellem økonomi og behov. Sygeplejen er rammestyrer, og her opleves der efterhånden et stigende pres. Et pres, der forårsages af flere faktorer. Generelt er borgernes situation mere kompleks - i takt med at borgerne bliver ældre, opstår der også flere livsstils- og kroniske sygdomme.

Samtidig opleves der en betydelig forskydning af opgavefordelingen mellem Region og Kommune som en naturlig konsekvens af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. Vejle Kommune har indtil nu kunnet imødegå udviklingen ved bl.a. at have fokus på rehabilitering, brug af sygeplejeklinikker samt anvendelse af velfærdsteknologi. Samtidig har Seniorområdet nationalt, gennem de seneste år, været prioriteret i de årlige finanslovsforhandlinger. Ved regnskabsafslutning 2019 kom det samlede driftsområde på Seniorudvalget ud af året med et merforbrug på 4,6 mio. kr. samtidig med, at der var overført 2,4 mio. kr. fra 2018. Et pres vi også ser ind i 2020. Det vurderes derfor, at udfordringen på sygeplejen som min. beløber sig til 5-7 mio. kr. i 2021.

#### Rum til velfærdsprioritering

Et bredt flertal valgte i forbindelse med budgetforlig 2020, at fortsætte den nationale linje med en årlig effektivisering på samtlige fagudvalg, med henblik på at skabe råderum til prioritering af velfærden i Vejle Kommune.

Seniorudvalget skal således i det tekniske budgetforslag håndtere udmøntningen af effektiviseringen, der i 2021 reducerer udvalgets ramme med 1,803 mio. kr.

I forbindelse med budget 2020 igangsatte Seniorområdet en række analyser med henblik på at lægge en flerårig plan for udmøntning af rum til velfærdsprioritering på 5,4 mio. 2021-2023. Analyserne omfatter bl.a. sammenlægning af administrative driftsunderstøttende funktioner, teknisk servicepersonale, energibesparende foranstaltninger, optimering af indkøb på genbrugshjælpemidler, optimering af ruteplanlægning i Distrikterne etc. Resultatet af analyserne forventes at ligge klar ultimo 2020. Såfremt analyserne ikke kan effektivisere for nye 1,8 mio. kr. årligt i årene 2021-2023, vil det ske ved reduktion af de enkelte budgetrammer.

#### Budgetomplacering fra Seniorudvalget til Voksenudvalget 2020-2023

I forbindelse med budgetforlig 2020 blev det besluttet, at der årligt i 2020 og 2021 skulle flyttes 7 mio. kr. og i 2022 og 2023 6 mio. kr. fra Seniorudvalgets ramme til Voksenudvalgets ramme. Budgetomplaceringen sker fra centrale konti, hvor der forventes mindreforbrug I forbindelse med de ordinære budgetopfølgninger følges der særskilt op på områderne

- Mellemkommunal
- Særlige IT systemer
- Tomgangshusleje Stensvang

Det sker med henblik på vurdering af, om der stadig er balance på disse områder. Under de nuværende forudsætninger er det vurderingen, at overførslen fortsat kan findes på de konkrete områder.

Anlægsbehov som følge af kapacitetsanalysen

Jf. budgetstrategien skal der i forbindelse med prioritering af nye anlægsprojekter, udover politiske visioner, også tages udgangspunkt i de kapacitetsbehov der opstår, som følge af befolkningsudviklingen og - sammensætningen i Vejle Kommune.

Seniorudvalget besluttede på deres møde den 22 april at medtage anlægsforslag vedr. fortsat investering i demenssikring af plejecentrene samt en fortsættelse af Velfærdsteknologipuljen med i budgetlægningens spor 2

## Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Seniorudvalgets driftsramme i 2021 er:

Ubalance på rammenbudgettet til den kommunale sygepleje.	5-7 mio. kr.
--	--------------

## Sagens videre forløb

Det tekniske budget 2020 sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior.

## Deltager i behandlingen

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet fra 13.30

## Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 6. maj 2020, pkt. 35:

at Seniorudvalget drøfter det tekniske budgetforslag 2020, der herefter sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior jf. budgetprocessen.

Seniorudvalget, 6. maj 2020, pkt. 35:

Drøftet og sendes i høring

## Formanden indstiller,

at FagMED Senior drøfter sagen og afgiver høringssvar

## Beslutning

Trine orienterede om forslag til budget 2021. Oplæg er udsendt til fag MED Senior. Analyser viser, at der ikke i Vejle Kommune er behov for flere plejeboliger. Der er sket en markant udvikling af antallet af borgere, der har brug for sygepleje. Sygepleje er rammebudgetteret og der er derfor ikke, på trods af øget antal borgere, tilført flere midler. Der sket en opgaveglidning fra sygehus til kommune. Gennemsnitslevetiden er øget. Der er med baggrund heri iværksat forskellige analyser med henblik på at opnå en højere grad af gennemsigtighed.

Medarbejdersiden i Fag MED Senior afgiver høringssvar senest 20. maj 14.30. Trine kan kontaktes ved spørgsmål.

Fag MED Seniors Høringssvar

Sygepleje:

Vi anerkender og bifalder at der er fokus på budgettet til sygeplejen. Dette budget er under voldsomt pres. Der er et øget antal af borgere, der har behov for sygepleje. Selv om antallet af ældre borgere stiger, så kommer der også flere yngre borgere, - der er generelt behov for mere sygepleje i alle aldersgrupper. Der er brug for kompetencer til at kunne udføre en kompleks sygepleje. Der kræves yderligere økonomi til sygeplejerskerne, for at de kan leve op til de krav, der stilles til dem, - der er store krav til dokumentation, - der har været en opgaveflytning til den kommunale sygepleje fra regionerne og andre områder i kommunen f.eks. voksenområdet, men man har aldrig fået styr på, hvor mange midler, der skal afsættes til sygeplejen.

Rum til prioritering:

Vi har forståelse for at analysen først skal igangsættes, og at det er foreslåede emner. Vi forventer, at vi som vanligt bliver involveret i denne, i forhold til de foreslåede emner og til evt. andre emner.

Vi har følgende opmærksomhedspunkter i forhold til de foreslåede emner.

Sammenlægning administrationerne i Område Øst, Vest og Nord:

Vi fik at vide, at sammenlægning af administrationerne ikke skulle være en sparerøvelse, men at administrationerne var blevet for sårbare, og at det var ønskeligt med en mere ensartet opgaveløsning.

I de senere år er der reduceret i administrationerne, - besparelsen har fundet sted – og pt kører administrationerne på et minimum, der har svært ved at følge med og klare presset.

Vi kan ikke se, hvordan der skulle kunne spares yderligere i administrationen, da sammenlægningen skulle afhjælpe, at vi var blevet for sårbare i forhold til opgaverne.

Vi glæder os til sammenlægningen og den synergi, det vil give, og der er ingen i administrationen, der ønsker at være "for mange", men man skal kunne overholde lovgivning, tidsfrister og levere det serviceniveau, som ledelsen ønsker og samtidig have et ordentligt arbejdsmiljø, hvor folk ikke bliver syge af at gå på arbejde, går ned med stress mm

Vedr. viceværterne:

En del af viceværterne er ansat i Boligadministrationen og ikke i Senior, andre er flexjobber og atter andre bliver der givet tilskud til. De timer Boligadministrationen betaler, kan Senior ikke råde over. Der kan skabes bedre arbejdsglæde ved at arbejde med synergier.

Optimering af genbrugshjælpemidler:

Man skal huske, at det er vigtigt at holde fokus på arbejdsmiljøet. Behovet for akutte hjælpemidler skal også ses i forhold accelererede udskrivelser. Positivt at der kigger på om vi kan optimere vores arbejdsgange.

Vedr. effektivisering af ruterne.

Vi ønsker, at personalerepræsentanter skal deltage i arbejdsgruppen, der skal se på effektivisering af ruterne, Dette er meget vigtigt.

Det giver mening at borgerne ser færre medarbejdere i det daglige, hvilket den nye struktur i Senior giver mulighed for. Vi synes det er en god ide at se på effektivisering af ruterne, under ovennævnte forudsætning.

Energibesparende forslag:

Generelt kan der kigges på velfærdsteknologi inden for alle områder, f.eks. vandhaner med sensorer, spare bruse hoveder, robotgræsslåmaskiner, energivenlige vaskemaskiner og tørretumblere, solcelleenergi, intelligente toiletter

For at dette kan indgå i "rum til prioritering", skal man undlade at reducere det faste budget med besparelsen.

Andre forslag:

Undlade nye systemer i en periode så medarbejderne kan finde fodfæste i deres arbejde, - nye systemer giver ekstra arbejdsbyrder. Lade borgere overgå til dosisdispenseret medicin.

## **Punkt 8: Generelle bemærkninger til budget 2021 på Seniorudvalgets område**

00.30.00-Ø00-17-19

### **Resume**

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2021, formuleres der generelle bemærkninger til budgettet.

Det indstilles at Seniorudvalget på mødet godkender de generelle bemærkninger.

### **Sagsfremstilling**

Som en del af budget 2021 skal udvalget godkende generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2021.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2021 er vedlagt som bilag. De politiske mål tager afsæt i de politikker og strategier, Seniorudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2021, der sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior.

### **Deltager i behandlingen**

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

### **Historik**

Velfærdsdirektøren indstiller, 6. maj 2020, pkt. 36:

at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der sammen med det tekniske budget herefter sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior, jf. budgetprocessen.

Seniorudvalget, 6. maj 2020, pkt. 36:

Drøftet og sendes i høring

### **Formanden indstiller,**

at FagMED Senior drøfter sagen og afgiver høringssvar

### **Beslutning**

De generelle bemærkninger er et faktablad, der beskriver udvalgets ansvarsområde - aktivitetstal - fokusområder, strategier og planer, der er godkendt. Der skal afgives et høringssvar. Hvis der ikke er kommentarer, kan dette være høringssvaret.

Der blev opfordret til at give respons på forståeligheden / formen, ligesom der ønskes en tilbagemelding på eventuelle mangler.

Fag MED Seniors høringssvar:

Vi anerkender fremstillingen og har ingen bemærkninger hertil

### **Bilag**

Generelle bemærkninger SU

## Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-20

### 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 2019, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

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

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

#### Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft 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.

Det har Koncern HR gjort 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 ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- 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.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

## Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

## Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.
- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Kommunaldirektøren indstiller, 17. februar 2020, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.

at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.

at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber.

HovedMEDudvalg, 17. februar 2020, pkt. 6:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte elementer fra Arbejdsmiljøberetning 2019. Måltal for sygefravær, bæredygtige arbejdsfællesskaber og arbejdsulykker med mere en 3 ugers fravær.

Alle ledere vil hver måned få tilsendt status på måltal for sygefravær for egen afdeling.

Med bæredygtige arbejdsfællesskaber mener vi: Bæredygtige er ”Vi styrker og udvikler mennesker til gavn for både arbejdsplads, samfund og dem selv”, og med arbejdsfællesskaber mener vi: ”Løsning af kerneopgaven er omdrejningspunktet. Vi tager udgangspunkt i fagligheden, og balancerer hensynet mellem fællesskabet og individet”.

Koncern HR udvikler værktøjer, som kan være med til at understøtte arbejdet på arbejdspladserne med de bæredygtige arbejdsfællesskaber. Nogle af disse værktøjer bliver afprøvet på TR-dagen 2020 og vil blive anvendt til at understøtte resultatet af den kommende trivselsmåling.

De arbejdspladser, som har haft arbejdsulykker med mere end 3 ugers fravær, har fået tilbud om hjælp til at analysere ulykken af en konsulent fra Koncern HR. Dette tilbud har mange takket ja til.

I forbindelse med implementeringen af SafetyNet i hele organisationen, forventer Koncern HR en stigning i registrerede arbejdsulykker, dog forventer vi ikke en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Medarbejdersiden spurgte ind til egenbetalingen af psykologhjælp for nogle medarbejdere. Ex når en medarbejder har været udsat for en voldsom hændelse, får hjælp efterfølgende, sagen betragtes som afsluttet, men på sigt opstår der udfordringer for medarbejderen igen, som så søger hjælp ved egen læge. Her får medarbejderen bevilget psykologhjælp. I disse situationer betaler medarbejderen selv. Er der ikke mulighed for, at arbejdspladsen kan betale? Mange medarbejdere har ikke råd til selv at betale.

Ledersiden svarede, at der er aftale om psykologhjælp med SOS International, hvor ansatte i Vejle Kommune kan få psykologisk bistand og rådgivning samt krisehjælp, når de har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet, som f.eks. vold, trusler, chikane, dødsfald, traumatiske oplevelser ved en ulykke eller lignende. Derudover kan

man få individuel coaching og vejledning i Koncern HR. Målgruppen er enkeltpersoner, primært medarbejdere, der har behov for individuel understøttelse ift. egen trivsel på arbejdspladsen. Det kan være medarbejdere med tegn på stress, mistrivsel, samarbejdsproblemer og uafklarethed, der fx kan opstå ved større forandringer på arbejdspladsen eller lignende. Dog er det en betingelse for begge dele, at det skal være arbejdsrelateret.

Efter gennemgangen var der en temadrøftelse af arbejdsmiljøberetningen i grupper.

Efter drøftelserne i grupperne var der enighed om, at hvis vi lykkedes med at skabe bæredygtige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne, så vil det helt sikkert kunne måles på fx trivslen, arbejdsglæden og sygefraværet.

Der var ligeledes enighed om, at der fremadrettet skal være fokus på de bæredygtige arbejdsfællesskaber, fx ved implementeringen af MEDaftalen, Sommerfesten 16. juni 2020 og Trivselsmåling 2021. Det skal tænkes ind der, hvor det giver mening.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet.

## **Formanden indstiller,**

at Fag MED Senior drøfter Arbejdsmiljøberetningen for 2019. På baggrund heraf har FagMED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø 2020, der strækker sig ind i 2021 udpeges.

## **Beslutning**

Jf. opgørelserne over arbejdsskader og nærvedulykker viser det, at det ikke længere er vold og trusler der fylder markant meget. Der er dog fortsat et fokus herpå.

I forhold til 2019 anerkendes det, at der har været et fokus på sygefraværet. Fag MED er optaget af at sygefraværet kan minimeres gennem en analyse. Vi ønsker derfor at have et fokus på sygefraværet i 2020 også. Her vil et særligt fokus være på data og en forståelse af dem. Derudover viser sygefraværet for den sidste par uger et markant fald. Dette tilskrives bl.a. den øgede hygiejne og ikke mindst håndvask. Fokus ønskes på læringen af hygiejne indsatsen. Hvordan kan dette bibeholdes.

Erfaringerne fra coronaen viser også at vi kan spille hinanden gode og få de robuste arbejdsfællesskaber til at virke. Her er både rummelighed og styrker. Vi ønsker derfor at arbejde med fastholdelsen af den sociale kapital og arbejdsfællesskaber.

Det blev besluttet at nedsætte 2 arbejdsgrupper, der arbejder med

1. Sygefravær, herunder hygiejne - hvordan bevarer vi effekten af de gode erfaringer?

2. Social kapital - arbejdsfællesskaber

Arbejdsgrupperne består hver af 1 leder og 2 medarbejderrepræsentanter. Jette J. har ansvaret for at melde medarbejderrepræsentanter ind.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

## **Punkt 10: Ny MED aftale**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Der orienteres om den nye MED aftale, der er indgået den 27. februar 2020.

### **Formanden indstiller,**

at processen for etablering af nye lokal MED drøftes.

### **Beslutning**

Helle orienterede om de den nye MED aftale. Sammensætningen af Fag MED Senior er vedtaget, men udpegning af medlemmer til udvalget er endnu ikke gennemført som følge af corona - fristen herfor er udsat til 1. september 2020. Fag MED Senior har til opgave at godkende organisering af Lokal MED udvalgene, hvor størrelserne skal fastlægges i henhold de kriterier, der er godkendt i MED aftalen. Formandskabet indstiller, at størrelserne på lokalMED ikke overstiger det foreslåede. Der arbejdes ud fra, at der vil kunne ske en så bred repræsentation af arbejdssteder som muligt. Det foreslås, at der først vælges arbejdsmiljørepræsentanter og at ledelse og TR efterfølgende er i dialog om fordelingen.

### **Bilag**

Brev til FagMED Senior vedr. valg til LokalMED og MEDpersonalemøder

## **Punkt 11: Klip for ordinære medlemmer**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle ordinære medlemmer af MED udvalget ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Ledere/medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen, har ret til 2 dage pr år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår.

### **Formanden indstiller,**

at klip for ordinære medlemmer drøftes og det besluttet, at der afholdes en temadag for fag MED Senior den 7. december 2020.

### **Beslutning**

Der afholdes temadag den 7. december 2020. Der nedsættes arbejdsgruppe, når der er foretaget udpegning af medlemmer til det fremtidige Fag MED Senior udvalg.

## **Punkt 12: Kommende sager til FagMED Senior**

81.38.01-P35-2-19

### **Resume**

Næste ordinære møde er den 16. september 2020 (18. juni 2020 til ekstra budgetdrøftelse)

- Måltal for sygefravær
- Tilbud til læseudfordrede
- Rammer for bibeskæftigelse

### **Formanden indstiller,**

at punkter til kommende møder noteres.

### **Beslutning**

Intet

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.01-P35-2-19

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Helle sluttede mødet af med at anerkende den store indsats, og det sammenhold, der er udvist af alle i forbindelse med coronaen. Det har været en meget stor indsats, der har været ydet af alle. Tak for det. Derudover takkede hun Fag MED Senior for deres indsats og det samarbejde, der har været i udvalget. Det forventes, at dette møde er det sidste i denne form, da der skal ske nyvalg til det kommende Fag MED Senior udvalg.