

# **REFERAT LokalMED Kultur - Staben d. 10-05-2021**

**Mødedato** Mandag d. 10. maj 2021 kl. 13:00

**Mødested** Vedelsgade 31, mødelokale Hop

## **Indholdsfortegnelse**

Orientering fra formand og næstformand.....	3
Årlig arbejdsmiljødrøftelse.....	4
Opfølgning på trivelsesmålinger og opfølgning.....	6
Arbejdsmiljøorientering.....	7
Opfølgning på FagMEDs seneste møde.....	8
Røgfri arbejdsplads.....	9

# **Punkt 1: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-84-20

## **Resume**

Der orienteres om aktuelle sager.

## **Sagsfremstilling**

Der orienteres om aktuelle sager:

- Status på genåbning
- Whistleblowerordning - drøftet og besluttet i HovedMED

## **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

I fald man af forskellige årsager ikke ønsker at møde ind fysisk på arbejde før efter vaccination, så opfordres man til at tage fat i sin leder, så der kan findes en løsning.

## Punkt 2: Årlig arbejdsmiljødrøftelse

81.38.00-P35-84-20

### Resume

Som en del af arbejdsmiljøarbejdet skal udvalget en gang årligt gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen tager afsæt i HovedMED og FagMEDs drøftelser af arbejdsmiljøet, sygefraværstatistikken, samt trivselsmålinger for området.

### Sagsfremstilling

Vedlagt som afsæt for drøftelsen:

- HR-redegørelsen for Vejle Kommune
- Referat fra HovedMED, samt slides
- Referat fra FagMED
- Sygefravær
- Trivselsundersøgelsen

Følgende gennemgås og evalueres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljø drøftelse:

- Leves der op til gældende og nye lovkrav og andre krav?
- Opfølgende handlinger siden sidste gennemgang og evaluering
- Registrerede ulykker, nærved-ulykker og andre uønskede hændelser
- Resultater fra interne og eksterne audits
- Status på målsætninger og tilhørende handlingsplaner
- Sygefraværstatistikker
- Trivselsundersøgelser
- Planlægning af det kommende år. Fastlægning af mål på arbejdsmiljøområdet. – eventuelt etablering af årshjul
- Kompetenceplan for arbejdsmiljøgruppen

Output fra drøftelsen:

- Fokuspunkter i arbejdsmiljøarbejdet det kommende år?
- Drøftelse af arbejdsmiljøgruppens kompetencer og etablere en kompetenceplan for AMR. En plan tager der tager udgangspunkt i de udfordringer der er på arbejdspladsen.

Om efteruddannelse (evt.) af udvalget og/eller AMR:

Klippekortmodul

Efter afsluttet MEDgrunduddannelse har alle medlemmer MEDudvalg samt formand og næstformand for MEDpersonalemøder ret til én dags opfølgingskursus (klippe kortmodul) pr. funktionsår.

Ledere og medarbejdere der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen har ret til to dage pr år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter en dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår.

Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDgrunduddannelsen er afsluttet, dog tidligst et år efter valget/udpegningen.

Klippekortmoduler kan også bruges som supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Retningslinjer for brug af klippekortmoduler:

Det anbefales, at klippene anvendes til fælles kursusaktiviteter for hele MEDudvalget.

Det anbefales, at klippene anvendes til kurser, som Koncern HR har anbefalet som egnet til klippekortmoduler

Det enkelte MEDudvalg drøfter og beslutter, hvordan man vil anvende klippene, herunder om man ønsker at klippene skal anvendes til fælles eller individuelle aktiviteter.

HovedMED har desuden besluttet:

At Koncern HR synliggør på Intranettet, hvilke kurser, (hos bl.a. Koncern HR og Parternes Uddannelsesfællesskab) der kan bruges som klippekortmodul.

At Koncern HR udbyder kurser, der kan bruges som klippekortmodul.

At udgifter til klippekortmoduler finansieres af den enkeltes arbejdsplads.

At HovedMED arbejder på at finde finansiering til fælles klippekort-aktiviteter for FagMED og HovedMED.

## **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes og udvalget tager beslutninger omkring arbejdsmiljøarbejdet det kommende år.

## **Beslutning**

Det seneste år:

- arbejdet med lys på 2. sal
- haft fokus på ro ct. larm på kontorerne (eks. headsæt)
- fokus på opretholdelse af trivsel under nedlukninger. Godt med initiativer til sociale aktiviteter, der samler trods skærm imellem os
- fokus på ergonomi på hjemmearbejdspladsen under corona (mails med tips og opmærksomhed fra AMR)
- en enkelt arbejdsulykke

Fremadrettet - det kommende år:

- fokus på god tilbagevenden fysisk på arbejdet
- fokus på det sociale liv i begge afdelinger
- få gennemført fysisk APV (udsat sfa. corona og hjemsendelse)
- fokus på larm fra snak og online møder og løsningsmuligheder herpå

Behov:

- udvalget ønsker at deltage i trio-konferencen den 14/12-21, samt de kommende MED-uddannelsesdage.

## **Bilag**

FagMED\_Kultur\_og\_Borgerservice-Åben\_dagsorden

Den\_årlige\_arbejdsmiljødrøftelse HOVEDMED

Beretning HovedMED

Måltalsrapport Staben

HR-redegørelsen

Trivsel\_\_2021\_Kultur&Sundhed\_staben.pdf

## Punkt 3: Opfølgning på trivelsesmålinger og opfølgning

81.38.00-P35-84-20

### Resume

FagMED Kultur og Borgerservice havde møde d. 15. marts, og her besluttede man at bede om at lokalMED indsender de temaer som man ønsker at arbejde videre med i forlængelse af trivselsundersøgelsen.

### Sagsfremstilling

Fra referat fra FagMED:  
Trivselsmåling 2021

DRØFTELSE: Der er enighed om, at resultaterne generelt er rigtig fine. Det drøftes hvad og hvordan de forskellige LokalMED skal arbejde med deres lokale trivselsundersøgelser samt hvad, der skal returneres til FagMED Kultur og Borgerservice. Generelt er enighed om, at de enkelte LokalMED og afdelinger selv er ansvarlige for, at planlægge en god proces, der tager højde for de temaer, der er aktuelle i netop deres afdeling. De tværgående temaer skal efterfølgende drøftes i FagMED Kultur og Borgerservice.

#### BESLUTNING:

På næstkommende FagMED drøftes generelle temaer modtaget fra de forskellige LokalMED. Kristine Schou fra HR-afdelingen sender hurtigst muligt en opfølgning til formanden på datoen for ansøgning af puljemidlerne.

Handling: LokalMED skal sende temaer, man ønsker at arbejde med til FagMED

Staben:

Vidensdeling

Krav og anerkendelse

Fællesskab, motivation og social samhørighed

Arbejdsglæde

IEF:

### Formanden indstiller,

at de to afdelingers indsatsområder oversendes til FagMED Kultur og Borgerservice.

### Beslutning

Staben:

Vidensdeling

Krav og anerkendelse

Fællesskab, motivation og social samhørighed

Arbejdsglæde

IEF:

Tilgår.

## **Punkt 4: Arbejdsmiljøorientering**

81.38.00-P35-84-20

### **Resume**

Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om det igangværende arbejde på arbejdsmiljø-området.

### **Sagsfremstilling**

Ud over det arbejde der er i hver af afdelingerne lokalt vedrørende arbejdsmiljø, så er der også en række initiativer og områder som arbejdsmiljøgruppen er ansvarlig for. Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om dette arbejde.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Se sag 2 og 6.

## **Punkt 5: Opfølgning på FagMEDs seneste møde**

81.38.00-P35-84-20

### **Resume**

Der følges op på FagMEDs seneste møde. Referatet er vedhæftet som bilag.

### **Sagsfremstilling**

Ud over referatet som sådan, så skal lokalMED forholde sig til nedenstående fra referatet:

**DRØFTELSE:** Det drøftes, at der er behov for konkrete rammer for hvad LokalMED skal forholde sig til. Det har været uklart, hvad forventningerne har været og derfor er opgaven ikke blevet løftet. FagMED drøfter hvad de enkelte LokalMED skal forholde sig til. De ender med enighed om tre konkrete temaer: opgaveløsning, kommunikation og organisering.

#### **BESLUTNING:**

Det blesluttet, at:

- Tilbage melding fra LokalMED udsættes til næstkommende FagMED-møde.
- FagMED skal igen opfordre LokalMED til lokal drøftelse, med fokus på opgaveløsning, kommunikation og organisering.

**Handling:** LokalMED opfordres til at drøfte effekten af organisationsændringen ud fra tre konkrete temaer: opgaveløsning, kommunikation og organisering – med efterfølgende tilbage melding til FagMED.

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet. Vi afventer tilbage melding fra de andre lokalMED via FagMED.

### **Bilag**

FagMED\_Kultur\_og\_Borgerservice-Åben\_dagsorden

## Punkt 6: Røgfri arbejdsplads

81.38.00-P35-57-20

### Resume

Kalenderen nærmer sig 1. juli 2021, hvor røgfri arbejdsplads træder i kraft. LokalMED drøfter sagen.

### Sagsfremstilling

LokalMED har tidligere drøftet sagen (se historik). LokalMED bør derfor drøfte implementeringen af røgfri arbejdstid, herunder kommunikation omkring emnet.

Der er blevet spurgt til hvordan man har indrettet sig i Sundhedshuset. Til orientering har hele Sundhedshuset/Vestre Engvej 51, både røgfri arbejdstid for medarbejdere og studerende både i region, alle kommunens afdelinger og UCL. Man har også røgfri matrikel. Dvs. gæster må heller ikke ryge på matriklen.

### Historik

Formanden indstiller, 14. september 2020, pkt. 7:  
at delpolitikken om røg drøftes

Beslutning fra LokalMED Kultur - Staben og Idræt, Events og Fællesskaber, 14. september 2020, pkt. 7:  
Delpolitikken om røg har tidligere været drøftet på LokalMED. Her blev det aftalt, at røgfri arbejdstid implementeres pr. 1. juli 2021. Bør røgfri arbejdstid implementeres tidligere - også set i lyset af sammenlægningen med sundhed?  
Thomas forhører sig om tolkningen af røgfri arbejdstid versus røgfri matrikel i sundhedshuset – operer de med røgfri arbejdstid eller røgfri matrikel?  
Drøftelsen genoptages på næste LokalMED.

Hjælp til rygestop fra delpolitikken:

#### Hjælp til rygestop

Ønsker du hjælp til rygestop, tilbyder Vejle Kommune gratis en bred vifte af muligheder for rygeafvænning ved Sundhedsafdelingens instruktører. Kontakt Sundhedscen-  
ter Vejle på tlf. 20 53 41 81 eller mail [rygestop@vejle.dk](mailto:rygestop@vejle.dk).

### Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

### Beslutning

Drøftet. Udvalget bakker op om den tidligere beslutning om, at der implementeres røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021.

### Bilag

Delpolitik om røg