

# REFERAT Ø & A - Arbejdsmiljøgruppe d. 24-02-2021

**Mødedato** Onsdag d. 24. februar 2021 kl. 10:00

**Mødested** Teams

## Indholdsfortegnelse

Siden sidst.....	3
Årshjul.....	4
Nyt til/fra MED-systemet.....	5
Måltal sygefravær.....	6
Arbejds miljømæssige forhold ifm. hjemsendelse.....	8
Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen.....	10
Arbejdsulykker.....	11
Lokalt arbejdsmiljø.....	12
Dynamisk APV.....	13
Støjgener på gangarealerne.....	14
Nye opgaver.....	15
Eventuelt.....	16

## **Punkt 1: Siden sidst**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra møde den 24. november 2020.

### **Direktionen indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

Flemming Wagner har været på arbejdsmiljøuddannelsen i februar måned.  
Annette Aarrup skal på uddannelsen i begyndelsen af marts.

### **Bilag**

Referat 24112020.pdf

## **Punkt 2: Årshjul**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Fokusområder 1. kvartal iflg. Årshjul:

- Trivselsmåling og udarbejdelse af handleplan ud fra resultater af denne.
- Løbende APV og udarbejdelse af handleplan.

### **Direktionen indstiller,**

at fokusområder drøftes.

### **Beslutning**

Trivselsmålingen blev præsenteret på toplederforum d. 23. februar 2021.

Herefter vil resultaterne blive præsenteret for FagMED på næstkommende FagMED møde d. 2. marts 2021, og for alle medarbejdere på fællesmøde d. 8. marts 2021.

Efterfølgende vil den enkelte leder drøfte resultaterne med sin afdeling.

Under normale forhold ville der blive foretaget løbende rundering, og hver enkelt arbejdsmiljørepræsentant ville være i jævnlig kontakt med kollegaer i sine omgivelser.

Med den nuværende hjemsendelse er det ikke muligt at lave de sædvanlige runderinger.

Det blev drøftet, at man som AMR bliver nødt til at tænke i andre baner. Det kunne f.eks. være ved at kontakte dem man repræsenterer, for at følge op på hvordan det går, og ligeledes opfordre til at tage kontakt til sin AMR hvis man oplever udfordringer.

### **Bilag**

Årshjul 2020

## **Punkt 3: Nyt til/fra MED-systemet**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Ved møde i FagMED Økonomi 3. december 2020 orienterede Jacob Saxeskov om, at arbejdsmiljøgruppen er blevet genetableret efter omorganiseringerne.

Og at der ved dette møde vil være to fokusområder:

- Måltal i forbindelse med sygefravær, en repræsentant fra HR inviteres med. Derefter vil man lave en præsentation i FagMED for hvordan vi kan arbejde med måltal.
- Coronaerfaringer og hvilke arbejdsmiljømæssige perspektiver dette skaber, også her vil en repræsentant fra HR inviteres med.

Der blev desuden foreslået at indkøbe såkaldte muteboxe til forvaltningen, for at afhjælpe de støjgener på gangene som Arbejdsmiljøgruppen også har fokus på.

### **Direktionen indstiller,**

orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Mutebox er indkøbt og sat op ved gangen til mødelokalerne.

Selvom det er Økonomi der ejer den, kan den bruges af alle.

Der er strøm og udluftning i boksen, så den er egnet til at bruge til deltagelse i virtuelle møder.

## Punkt 4: Måltal sygefravær

87.01.00-P35-1-20

### Sagsfremstilling

FagMED Økonomi har bedt Arbejdsmiljøgruppen om at udarbejde en rapport om, hvordan man kan arbejde med måltal for fravær i forvaltningen.

Ved sidste møde i Arbejdsmiljøgruppen blev det aftalt at måltalsrapporten fremover er med på hvert møde.

Repræsentant for HR Mette Flohr deltager i punktet.

### Direktionen indstiller,

at sagen drøftes og at arbejdet med rapporten igangsættes.

### Beslutning

Mette fortalte om baggrunden for arbejdet med Måltal.

Grunden til at man arbejder med differentierede måltal, er at nogle kommunale arbejdsområder indebærer en større smitte end andre. Typisk vil de områder hvor en ansat er i stor berøring med mange mennesker, indebære en større smitte.

Alle ledere modtager løbende en oversigt over fravær med måltal på overordnet, MED og afdelings niveau. Desuden drøftes det i FagMED hvert kvartal.

Sygefravær på individuelt niveau håndteres af den enkeltes leder.

Måltallene er blevet sværere at arbejde med efter COVID-19. Når der er fremmøde vil selv små symptomer holde en medarbejder hjemme pga. anbefalingerne. Når vi er hjemsendte vil nogle arbejde selvom de måske normalt ville være blevet hjemme, fordi man måske nemmere kan passe sit arbejde hjemmefra selvom man er syg. Så der sker nogle skævvridninger i sygefraværet pga. COVID-19.

Økonomi ligger fint ift. måltallene, og derfor vil en eventuel indsats være mest oplagt som forebyggelse.

Fokus kunne f.eks. være på

- indberettes der korrekt? Er alle klar over hvornår noget skal indberettes som sygefravær (også hvis man kun er syg noget af dagen eller har barn syg).
- er der nogle afsnit eller afdelinger der klarer det bedre end andre, som man kan lære noget af?
- kan måltallene sammenholdt med trivselsmålingen give os nogle læringspunkter?

Til afdelingsmøder kunne man eventuelt bruge nogle af de værktøjer HR har stillet til rådighed på Vkintra:

- 'Hvordan håndteres en sygemelding?' - <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/med/vaerdier-politikker-og-retningslinjer/alle-retningslinjer/retningslinjer-og-tidsfrister-for-handtering-af-sygefavaer/>
- Hjælp til at arbejde med måltal - <https://vkintra.vejle.dk/personale/sygefavaer/maltal-for-sygefavaer/generelt-om-maltal-for-sygefavaer/>
- 'Cases' som dialogværktøj - <https://vkintra.vejle.dk/personale/sygefavaer/>

HR anbefaler også [www.sygefravaer.dk](http://www.sygefravaer.dk) som er en hjemmeside med tips og tricks, spil og dialogværktøjer.

God idé at skabe en fælles forståelse og at kende leders forventninger.

Tage en snak om hvordan man håndterer fravær på afdelingsniveau nu hvor Økonomi er lavet helt om.

Der er mulighed for at analysere på fraværet, HR har et analyseredskab, så man kan kigge på tendenser f.eks.:

- langtids-/korttidsfravær
- sæsoner
- mandags-/fredagsfravær
- køn
- alder
- overenskomstgrupper

Når man ønsker at arbejde specifikt med fravær er det vigtigste, at starte med at finde ud af hvad målet er. Hvad er det man gerne vil opnå ved at arbejde med måltallene.

Opfordring til at AMG ser webinar med Britt Zabel Nielsen som underviser. Link til webinar følger med den fraværsrapport lederne modtager.

AMG drøftede efterfølgende hvordan man kan arbejde videre med måltallene.

Det er vigtigt at AMR får gjort opmærksom på deres virke i hjemsendelsesperioder, trivsel er også en del af det at forebygge sygefravær.

Dialog med ledelsen er vigtig.

Sygefravær er svært lige nu, for husker vi egentligt at registrere sygefravær når man alligevel går derhjemme og måske bare arbejder på et andet tidspunkt, eller arbejder selvom man er syg.

Input er afgørende for output, så et godt fokusområdet kan være om man får registreret korrekt.

## **Bilag**

Måltalsrapport

## Punkt 5: Arbejdsmiljømæssige forhold ifm. hjemsendelse

87.01.00-P35-1-20

### Sagsfremstilling

Ved sidste møde i Arbejdsmiljøgruppen aftaltes det, at der følges op på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø ifm. hjemsendelse.

Arbejdstilsynet har valgt, at være lempelige omkring arbejdsforhold i hjemmene, på grund af den specielle situation. Vi kan dog ikke være sikre på, at det bliver ved med, at være sådan, så det er en god idé at være på forkant.

Man vil invitere en medarbejder fra HR til, at komme med et oplæg om hvad man skal være særligt opmærksom på, ved næstkommende møde.

Da HR's konsulenter lige nu er ekstra optagede som følge af trivselsmålingen, vil et oplæg herfra skulle planlægges særskilt til en senere dato.

Der er dog inspiration at hente på VKintra:

<https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/trivsel-og-faellesskab-i-en-tid-med-covid-19/mental-sundhed/>

<https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/trivsel-og-faellesskab-i-en-tid-med-covid-19/til-dig-som-arbejdsmiljorepraesentant/>

Der er desuden kommet forslag fra medarbejder om hæve/sænkeborde til hjemmearbejdspladser. Se bilag.

Medarbejdersiden har desuden lavet Udkast til undersøgelse af arbejdsmiljø ved hjemmearbejde. se bilag

### Direktionen indstiller,

at sagen drøftes, og at der tages stilling til om der skal arrangeres et tillægsmøde til oplæg fra HR.

### Beslutning

Emnet er blevet drøftet i Chefgruppen.

Der er en bekymring for om hjemsendelsen begynder at påvirke nogle medarbejdere ud over det sædvanlige.

Der er en særlig opmærksomhed omkring dette, og det er båret op på direktionsniveau og i sundhedsberedskabet.

Kan det vurderes som forretningskritisk hvis man rammes hårdt på trivslen? Indtil videre er der ikke lempelser der peger i den retning.

Arbejdsmiljørepræsentanterne fik ros for at have taget initiativ til en intern undersøgelse, chefgruppen frygter dog at en sådan kan kollidere med Trivselsmålingen. Trivselsmålingen indeholder et punkt om COVID-19 og trivsel. Derfor ser man gerne at AMG venter med at lave egen undersøgelse.

AMR ser det som meget positivt at der er ledelsesmæssig fokus på trivslen på hjemmearbejdspladserne. Det kræver en meget bevidst indsats for den enkelte leder, at følge med i hvordan hver medarbejder har det. Måske føles det ikke legitimt at sige hvis man er ved at gå ned med flaget.

AMR får ikke specifikke henvendelser fra medarbejdere der er ramt hårdt på trivslen i hjemsendelsesperioden. Dette til trods skal det dog stadig tages alvorligt.

Det kan opleves som ekstra frustrerende fordi de fleste nyere omorganiseringer er sket mens vi har været hjemsendte, og det er en udfordring at lære sine nye kollegaer at kende.

Vi har lært en masse på digitaliseringsfronten, men man har en følelse af videns tab, fordi man ikke hører snak på gangene og henover bordene, man mister fornemmelsen for hvad der rører sig.

Mange oplever også at man lettere mister koncentrationen under længere møder på Teams.

AMR Opfordrer formanden til at tage med til chefgruppen, at det er vigtigt at tage kontakt til hver medarbejder, og få skabt en personlig kontakt. Der er forskel på ledere og måske er det ikke alle der er lige opmærksomme på, at der kan være brug for en personlig kontakt med sin leder.

Hvad angår de fysiske rammer for hjemmearbejdspladser, så er der truffet en beslutning om at Vejle Kommune ikke distribuerer interiør til hjemmearbejdspladser, da det vil være for omkostningstungt.

Opfordring fra AMR til formanden til at drøfte muligheden for at indkøbe hæve/sænkeplader til forvaltningen, som kan udlånes til medarbejdere der skal til lange møder eller kurser.

### Bilag

Udkast til undersøgelse af arbejdsmiljø ved hjemmearbejde

Forslag til hæve sænkeborde

## **Punkt 6: Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Udmeldinger om og rammer for hjemsendelse af offentligt ansatte bliver løbende justeret.

I december ændredes udmeldingen sig fra, at der skulle arbejdes hjemme hvor det var muligt og hensigtsmæssigt, til at der skal arbejdes hjemme med mindre medarbejderen varetager en kritisk funktion. Det er fortsat gældende at offentligt ansatte så vidt muligt skal arbejde hjemmefra.

Dette rummer muligheden for at møde ind i et begrænset omfang og kun i forbindelse med noget opgavespecifikt.

### **Direktionen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Orientering taget til efterretning.

## **Punkt 7: Arbejdsulykker**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Der har ingen arbejdsulykker været indrapporteret for FagMED Økonomi siden oktober 2020.

Statistik er vedhæftet.

### **Direktionen indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Arbejdsulykker 2020

## **Punkt 8: Lokalt arbejdsmiljø**

87.01.00-P35-1-20

### **Direktionen indstiller,**

at lokalt arbejdsmiljø drøftes.

### **Beslutning**

Det blev nævnt at det er en god idé, fast at mødes hver uge i afdelingen.

Nogle teams bruger at holde tavlemøder på et kvarter hver dag inden frokost, hvor man vender hvad der rører sig og hvilke aktuelle opgaver der er i spil lige nu.

## **Punkt 9: Dynamisk APV**

87.01.00-P35-1-20

**Direktionen indstiller,**

at eventuelt nyt om dynamisk APV drøftes

### **Beslutning**

Der henvises til drøftelse under punkt 2

## **Punkt 10: Støjgener på gangarealerne**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Der følges op på tiltag omkring støjgener på gangene, igangsat ved sidste møde - se historik.

### **Historik**

Inden LokalMED blev nedlagt, blev det drøftet at der er udfordringer med støj på gangarealerne. Særligt opleves det på gangen til mødelokalerne, hvor der både kan være mødedeltagere der stimler sammen i en pause, bliver sat til noget gruppearbejde, tager en telefonsamtale eller hvor mindre møder holdes ved ståbordene. Støjen kan både være forstyrrende, men kan også være af en art hvor det opleves som fortrolige emner, som man i de tilstødende kontorer ikke kan undgå at overheøre.

På LokalMED blev der talt om muligheden for dels telefonkabiner, støjdæmpende materialer og skiltning.

På møde i Arbejdsmiljøgruppen 24. november 2020 blev det aftalt, at Line følger op hvor der ellers opleves støjgener på gangarealerne i Økonomi, samt mulighederne for, i første omgang, at gøre brug af nudging til at nedbringe støjgenerne. Samtidigt opfordrer AMG til, at alle tænker over sin adfærd når man færdes på gangarealerne, uanset om det er i forbindelse med at man går til og fra kantinen, tager en telefonsamtale eller andet.

### **Direktionen indstiller,**

at tiltag drøftes.

### **Beslutning**

Der er som tidligere nævnt sat en mutebox op på gangen til mødelokalerne.

Derudover afventer man og ser hvilke problematikker der dukker op efter den nye omrokering, da det kan flytte behov for tiltag.

## **Punkt 11: Nye opgaver**

87.01.00-P35-1-20

**Direktionen indstiller,**

at eventuelle nye opgaver drøftes.

**Beslutning**

Ingen bemærkninger

## **Punkt 12: Eventuelt**

87.01.00-P35-1-20

### **Beslutning**

Flemming nævnte et APV værktøj, som han hørte om på Arbejds miljøuddannelsen.  
Annette skaffer link når hun skal på uddannelsen, og så drøftes dette værktøj ved næste møde i AMG.