

# REFERAT HovedMED d. 26-02-2016

**Mødedato** Fredag d. 26. februar 2016 kl. 08:30

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Drøftelse af udkast til strategi for frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse i Vejle Kommune.....	6
Fortsat drøftelse af kvalitet og effekt af arbejdsmiljøcertificering.....	10
Drøftelse af arbejdsmiljøindsatser 2016-2017.....	11
Drøftelse af MEDgrunduddannelsen.....	17
Orientering om flygtningesituationen i Vejle Kommune.....	18
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	19
Eventuelt.....	20

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

81.38.04-A00-1-16

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Å

## **Punkt 3: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-16

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referaterne fra møderne 11/12 2015 og 19/1 2016 godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 4: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

Niels Ågesen orienterer om status på besættelse af stillingen som Velfærdsdirektør.

Niels Ågesen orienterer om status på besættelse af stillingen som Havnedirektør.

Peter Karm orienterer om status på processen for udskiftning af Windows platform.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om temamødet "Hvordan skaber vi robuste fællesskaber?" på Munkebjerg 17/3 2016.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

#### **Referat**

Niels Ågesen orienterede om status på besættelse af stillingen som Velfærdsdirektør: Der var 18 ansøgere til stillingen, hvoraf 6 var indkaldt til samtale. Vejle Kommune har ansat Anne Mette Lund som ny velfærdsdirektør med ansvar for senior- og voksenområdet. Anne Mette Lund kommer fra en stilling som direktør for Social/Sundhed- og Arbejdsmarkedsområdet i Lemvig Kommune.

Niels Ågesen orienterede om status på stillingen som havnedirektør: Besættelse af stillingen som havnedirektør er desværre ikke helt på plads endnu. Skal godkendes på næste Byrådsmøde.

Peter Karm orienterede om status på processen for udskiftning af Windows platform: Da Windows 2007 snart ikke supporteres længere, er det blevet besluttet at opgradere styresystemet Windows fra 2007 til 2010. Samtidig opgraderes Officepakken fra 2007 til 2016. Opgraderingerne er samtidig med til at øge sikkerhedsniveauet. Udskiftningerne starter i foråret, og udrulningen vil blive drøftet i de relevante FagMED. Teknik & Miljø bliver de første. Udskiftningen vil blive understøttet af centrale uddannelses tiltag i de nye produkter.

John Hansen orienterede om, at Mette Høxbro 1/4 2016 tiltræder stillingen som bibliotekschef i Vejle Kommune: Mette Høxbro kommer fra en stilling som bibliotekschef i Syddjurs Kommune, og inden da var hun gennem en årrække chef for flere lokalbiblioteker og kulturhuse i København.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om temamødet "Hvordan skaber vi robuste fællesskaber?" på Munkebjerg 17/3 2016: I forbindelse med lanceringen af den nye Resiliensstrategi, har sty-regruppen for Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed besluttet at afholde en temadag om robuste fællesskaber om formiddagen, hvor den officielle lancering af Resiliensstrategien er om eftermiddagen. Temamødet er målrettet ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (TRIO). I eftermiddagsarrangementet har Vejle Kommune 50 pladser, og her er bl.a. medlemmer af HovedMED velkomne til at deltage. Udover lanceringen af strategien, vil der være oplæg om klimaforandringer i Rotterdam samt et oplæg om social resiliens i Paris. Tilmelding via kursusportalen.

Orienteringerne blev taget til efterretning.

# Punkt 5: Drøftelse af udkast til strategi for frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse i Vejle Kommune

81.38.04-A00-1-16

## Resume

Samskabelse er blevet et begreb, som har vundet bredt indpas i Vejle Kommunes visionsarbejde og overordnede strategiske planlægning i kommunen det seneste år. Direktionen har derfor formuleret et ønske om, at der udarbejdes en egentlig strategi for opnåelsen af den samskabelse, som Vejle Kommune ønsker.

Resultatet af dette foreløbige strategiudviklingsarbejde fremlægges her til videre drøftelse i HovedMED. Strategien adresserer spilleregler for Vejle Kommunes møde med omverdenen – både i forhold til frivillige, aktive medborgere og samskabelse.

Bilag: Udkast til Samskabelsesstrategi og Pixiudgave af strategien.

Ulrik Johansen, Velfærdsforvaltningen deltager i dette punkt.

## Sagsfremstilling

Behovet for samskabelse er opstået i takt med, at det kommunale Danmark ændrer karakter i disse år. Der har gennem en tid været en levende offentlig debat om, hvad der er det offentliges rolle – og hvad der er den kommunale kerneopgave. Som resultat af denne diskurs er opstået en ændret tænkning om kommunens rolle.

Kommunen ses i den optik ikke længere kun som en servicevirksomhed, der leverer ydelser til borgerne, men en organisation, der i fællesskab med interesseorganisationer, erhvervsliv, uddannelses- og kulturinstitutioner og borgere, bidrager til byen og lokalsamfundet. Det betyder, at vi i denne tænkning bevæger os væk fra en kunde/leverandør relation med civilsamfundet i bredeste forstand.

Vi tror på, at samskabelse giver:

- Bedre velfærd
- Mere nærdemokrati
- Større sammenhængskraft
- Nye løsninger på fælles udfordringer.

Følgende forståelse skal lægges til grund for strategien

Samskabelse er noget andet og mere end frivillighed og aktivt medborgerskab. Samskabelse handler om samarbejde mellem kommunen, civilsamfundet og markedet.

Man kan anskue frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse som et spekter, hvor opgaven og rammen for opgavens udførsel er fast defineret i den ene ende og ikke i den anden ende, ligesom kommunen ikke afgiver styring i den ene ende, mens det sker i den anden (se illustration nedenfor). Samskabelse dækker reelt hele spændet fra det beslutningstagende niveau med Byråd og de store interesseorganisationer, erhvervsliv, uddannelses- og kulturinstitutioner til det helt borgernære niveau, hvor borgerne er aktive parter og løser opgaver i civilsamfundet – enten som enkelt individer eller som grupper.

Betydning for det kommunale arbejde

Det er vigtigt at præcisere, at samskabelse ikke er en universal løsning i den kommunale drift og opgaveløsning. Ikke alle opgaver eller problemstillinger skal være genstand for samskabelsesprocesser.

Når strategien er politisk godkendt, vil det påhvile de enkelte forvaltninger, at oversætte hvad strategien betyder for dem lokalt: Hvilke opgaver kan der med fordel samskabelses om, og hvilke kan der ikke?

Strategien udstikker en retning og et ønske om den tilgang, som Vejle Kommune fremadrettet vil have til opgaveløsningen i det fælles velfærdssamfund. Ligeledes formulerer strategien et sæt vigtige spilleregler for os selv i vort møde med omverdenen, når vi indgår i samskabelsesprocesser.

Samskabelse i Vejle Kommune vil være karakteriseret ved:

1. At frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse ansues som et spekter, hvor opgaven og rammen for opgavens udførelse er fast defineret i den ene ende og ikke i den anden ende, ligesom kommunen ikke afgiver styring i den ene ende, mens det sker i den anden.
2. At borgerne, interesseorganisationer, erhvervsliv, uddannelses- og kulturinstitutioner gives mulighed for at deltage i løsningen af velfærdssamfundet, der hvor det giver mening og er muligt.
3. At samskabelse tænkes som en måde at fastholde og styrke det resiliente samfund.

Bilag: Udkast til Samskabelsesstrategi og Pixiudgave af strategien.

Dialog og omsætning af strategien:

Forår - sommer 2016: Det brede anslag.

Samskabelse dagsordenssættes som tema i:

- MEDorganisationen
- Ledergrupper
- Innovations Sommerskole 2016.

Efterår 2016: Måltrettet dialog med forvaltningerne om deres behov for særligt tilrettelagte arrangementer.

Forvaltningerne drøfter, hvorledes der i forvaltningen og dens afdelinger bedst kan arbejdes med samskabelse – og hvad der måtte være forvaltningens og dens afdelingers specifikke behov for temasætning eller evt. kompetenceudvikling.

Områderne indenfor de enkelte forvaltninger tilbydes herefter bilaterale møder. På møderne afdækkes afdelingernes ønsker og behov - samt hvorledes disse bedst kan adresseres.

Foreløbig procesplan omkring vedtagelse af strategien:

- 26/2 2016: Drøftelse samt overvejelse af efterfølgende 1/2 temadag i HovedMED
- Marts 2016: Drøftelse og vedtagelse af endelig udkast i Direktionen
- Marts/april 2016:
  - Strategien drøftes i ØU, som sender videre til udtalelse i fagudvalgene
  - Drøftelse i fagudvalgene
  - Endelig godkendelse i Byrådet.

Ulrik Johansen, Velfærdsforvaltningen deltager i dette punkt.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter det foreløbige udkast til Strategi for frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse - samt tager stilling til eventuelt behov for afholdelse af 1/2 dags tema-arrangement om samskabelse.

## **Beslutning**

Ulrik Johansen fra Velfærdsstaben gennemgik udkast til strategi for frivillighed, aktivt medborgerskab og samskabelse. Velfærdsforvaltningen er initiativtager og tovholder for udarbejdelsen af strategien. Han redegjorde for baggrunden, processen og tilblivelsen af strategien. Den er blevet til i et tæt samarbejde med forvaltningerne samt interviews af eksterne samarbejdspartnere. Strategien skal efterfølgende godkendes politisk.

Ulrik Johansens slides er vedhæftet referatet.

Der var flg. bemærkninger til strategien på mødet:

- Der var ikke enighed i, at det er kommunen som fastlægger løsningen vedr. frivillighed (s. 9 i udkastet)
  
- Hvad betyder dette her for den enkelte medarbejder og medarbejdernes faglighed?
  - Svar: Medarbejdernes faglighed kommer i spil i forhold til mulighedsrummet. I gode samskabelsesprocesser gælder det om at gøre mulighedsrummet så stort som muligt. Medarbejderne bruger sin faglighed og kompetencer til at pege på løsninger og nye muligheder.
  
- Hvad er det nye i samskabelse, som vi ikke har snakket om tidligere?
  - Svar: Frivillighed og aktivt medborgerskab er kendt. Der hvor samskabelse adskiller sig er, at eksempelvis samarbejdspartnere i højere grad end nu inviteres med til at løse udfordringer på forskellige områder, - og at man i fællesskab er med til at definere, hvad der er problemet, og hvad der er dets løsning. Kommunen er ikke den styrende og dagsordenssættende part, men blot en ligeværdig og medbestemmende aktør i arbejdet.
  
- Det gør vi allerede i forvejen, så hvad er det nye?
  - Svar: Det ligger ikke mindst i spillereglerne for at møde omverdenen på s. 8., samt ønsket om at styrke samskabelse som arbejdsform i kommunen i forhold til i dag.
  
- Hvad får Vejle Kommune ud af denne strategi? Og hvad får borgerne ud af den? Øget involvering giver ejerskab. Gevinsterne ved samarbejdet bør være det centrale.
  - Svar: Tidligere var Vejle Kommune ene om at levere leverancen, nu skal det mere være i et samarbejde med det øvrige samfund. Vi skal øve os i at tage interessenter med i løsningen af opgaven – og gøre det tidligt. Der er for eksempel problemstillinger, som vi ikke alene kan løse, uanset hvor meget vi prøver. F.eks. ensomheden i samfundet.
  
- Strategien er svær at forstå, hvad står der, og hvad betyder det for medarbejderne? Myndigheden har rådgivningsforpligtelsen, når vi taler om faglighed. Skal den leve ude blandt medarbejderne, er det vigtigt at alle kan forstå begreberne.
  
- Hvem er kommunen? Og hvor er grænsen for, hvad vi kan samskabe om?
  - Svar: Kommunen er alle ansatte. Der kan ikke laves en positiv liste over, hvad man kan samskabe om, for grænsen rykker sig hele tiden. Noget vi ikke kunne samskabe om for et år siden, kan lade sig gøre i dag. Strategien gør det ikke alene, den skal drøftes og forankres i MEDorganisationen.
  
- Det er vigtigt, at det bliver drøftet på den enkelte arbejdsplads.
  
- Er det muligt at ændre noget i strategien?
  - Svar: Efter drøftelsen i HovedMED, skal den endelig godkendes i Direktionen med efterfølgende politisk godkendelse.
  
- Det er vigtigt at være skarpe på, hvad vi vil bruge frivillige til. Der er brug for flere eksempler på samskabelse i strategien.
  - Svar: Det er en proces, der igangsættes nu. Essensen i strategien er spillereglerne på s. 8. Når strategien er politisk vedtaget, skal den ud og omsættes på den enkelte arbejdsplads. Det er ikke alt, der kan samskabes om. Ude i afdelingerne drøfter man, hvad der med fordel kan samskabes om, og hvad der ikke kan. Samt ikke mindst hvordan og hvornår.

- Hvis strategien skal ud og leve i organisationen skal LIX-tallet ned, da den er svær at forstå. Der skal ligeledes være flere eksempler på bl.a. samskabelse i strategien.
- Opmærksom på, at det er en strategi og ikke en handleplan. Savner en strategi, som kan forstås på den enkelte arbejdsplads. Er opmærksom på, at det ikke er en færdig opskrift, men at der løbende sker en udvikling på området.
- Hvorfor laver man ikke en strategi som de fleste kan forstå? Det er vigtigt at skabe billeder, så man forstår hvad strategien går ud på.
- Svært at forholde sig til noget, som man ikke helt forstår.
  - Svar: Grundessensen i strategien er prøvet af, og det har været med til at give en klar adskillelse af begreberne i strategien. Det er en god idé med klare billeder og historier i strategien.

Enighed om, at referatet sendes med, når direktionen drøfter strategien næste gang. Derudover var der enighed om, at det er en god idé med et temamøde om emnet. Michael Eriksen og Bente Klausen er med til at arrangere temamødet i samarbejde med bl.a. Velfærdsforvaltningen.

## **Bilag**

samskabelsesstrategi 2016

Samskabelse pixi 2016

OPLÆG OM SAMSKABELSE - HovedMed

## **Punkt 6: Fortsat drøftelse af kvalitet og effekt af arbejdsmiljøcertificering**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

HovedMED drøftede på sit møde 15/9 2015 kvaliteten og effekten af arbejdsmiljøcertificering. På mødet blev det besluttet at høre FagMED Dagtilbud, Uddannelse & Læring, Senior Drift, Økonomi samt LokalMED og MEDpersonalemøder i Kommunaldirektørens stabe om deres erfaringer med arbejdsmiljøcertificering ud fra en række spørgsmål. Denne sag er en tilbagemelding på FagMEDudvalgenes og Kommunaldirektørens stabes erfaringer med arbejdsmiljøcertificering.

### **Sagsfremstilling**

For at kvalificere drøftelsen i HovedMED blev det besluttet at sende sagen til høring i flg. FagMED: Dagtilbud, Uddannelse & Læring, Senior Drift, Økonomi samt LokalMED og MEDpersonalemøder i Kommunaldirektørens Stabe, med henblik på at drøfte effekten af de enkelte arbejdspladsers arbejde med arbejdsmiljøcertificering. Koncern HR udarbejdede i den forbindelse nedenstående spørgsmål:

- Opleves arbejdsmiljøcertificeringen som overordnet værdiskabende?
- Kan udbyttet af arbejdsmiljøcertificeringen optimeres? – Hvis ja, hvordan?
- Hvordan påvirker certificeringsarbejdet den daglige driftsproces?
- Hvordan opleves det faglige niveau og samarbejdet med Vejle Kommunes certificeringsorgan?
- Er der behov for øget central styring af processen?
- Kan vi gøre mere for at øge effekten af certificeringsprocessen?

Svarene fra FagMED er vedhæftet i bilag.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED tager høringssvar fra FagMED til efterretning og drøfter eventuelle forbedringsforslag til certificeringsprocessen.

at Vejle Kommunes eksisterende praksis fortsætter, men at de enkelte FagMED har valgfrihed i forhold til at til- eller-fravælge certifikatet.

### **Beslutning**

Jens Boye Ravn redegjorde kort for indholdet i høringssvarene. Koncern HR og repræsentanter fra de certificerede områder er løbende i dialog med Bureau Veritas, og har forelagt dem mange af de problemstillinger, som bliver påpeget i høringen. De har været lydhøre, og det har betydet, at Uddannelse & Læring og Dagtilbud har været med til at fastsætte fokuspunkter ved den netop afsluttede audit.

Der er lagt op til, at det enkelte FagMED beslutter hvorvidt man vil være arbejdsmiljøcertificeret eller ej.

Medarbejdersiden påpegede, at rapporterne ikke er gode nok, og at de auditører, som kommer ud på arbejdspladserne, ikke har forstand på det specifikke arbejdsområde, som de skal kontrollere. Auditørerne bør ligeledes have mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Jens Boye Ravn svarede, at der er plads til forbedringer, og at Koncern HR og repræsentanter fra de certificerede områder løbende er i dialog med Bureau Veritas.

Medarbejdersiden bemærkede, at det ved næste udbudsrunde kunne være en god idé at indhente referencer på en kommende certificeringspartner.

Ledersiden pointerede, at dette er en certificeringssnak og ikke en leverandørsnak.

Med ovenstående bemærkninger blev indstillingerne godkendt.

### **Bilag**

Punkt\_6\_Bilag\_1 - Høringssvar arbejdsmiljøcertificering

## Punkt 7: Drøftelse af arbejdsmiljøindsatser 2016-2017

81.38.04-A00-1-16

### Resume

Denne sag er et bidrag til HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Koncern HR foreslår, at arbejdsmiljøindsatserne i 2016 og 2017 omhandler følgende fokusområder:

- APV – keep it simple - udvikling af et simpelt og brugervenligt APV redskab
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø).

Arbejdsmiljøkonsulenter fra Koncern HR deltager i behandlingen af dette punkt.

### Sagsfremstilling

Denne sag er et bidrag til HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse. Samtidig er det en konkretisering og operationalisering af Vejle Kommunes arbejdsmiljøstrategi.

Koncern HR foreslår, at arbejdsmiljøindsatserne i 2016 og 2017 omhandler følgende fokusområder:

- APV – keep it simple - udvikling af et simpelt brugervenligt APV redskab
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø).

I det følgende uddybes og begrundes hvert fokusområde.

#### APV – keep it simple

Med afsæt i Koncern HRs erfaringer fra arbejdspladserne i Vejle Kommune foreslås, at der udvikles et brugervenligt APV redskab, som kan lette APV arbejdet for arbejdsmiljøgrupperne.

Det er et område, hvor der bliver givet mange afvigelser på både interne og eksterne audits. Mange arbejdsmiljøgrupper oplever, at det er en langstrakt og besværlig proces, der ikke giver det udbytte, de gerne vil have.

Der er derfor brug for et simpelt redskab, som kan give arbejdsmiljøgrupperne overblik og medvirke til, at arbejdet med arbejdsmiljø bliver mere struktureret, relevant og målrettet. Det gøres ved at tage udgangspunkt i brugernes behov og udarbejde redskabet således, at man som arbejdsmiljøgruppe kommer ind omkring alle relevante temaer henover en treårs APV periode.

Det kunne være et projektforsøg, hvor der tilknyttedes udvalgte arbejdsmiljøgrupper på tværs af organisationen til udviklingsprocessen af værktøjet.

#### Forebyggelse af arbejdsulykker

Forebyggelse af arbejdsulykker er en del af Vejle Kommunes arbejdsmiljøstrategi. Det er ambitionen, at antallet af fraværgivende arbejdsulykker skal nedbringes. Vejle Kommunes arbejdsmiljøstrategi understøtter dermed regeringens 2020 plan på arbejdsmiljøområdet, hvor et af indsatsområderne er, at antallet af alvorlige arbejdsulykker skal nedbringes med 25 % fra 2012 til 2020.

Vejle Kommunes foreløbige ulykkestal for 2015 peger på, at antallet af fraværgivende arbejdsulykker er stagnerende /svagt faldende i forhold til 2014.

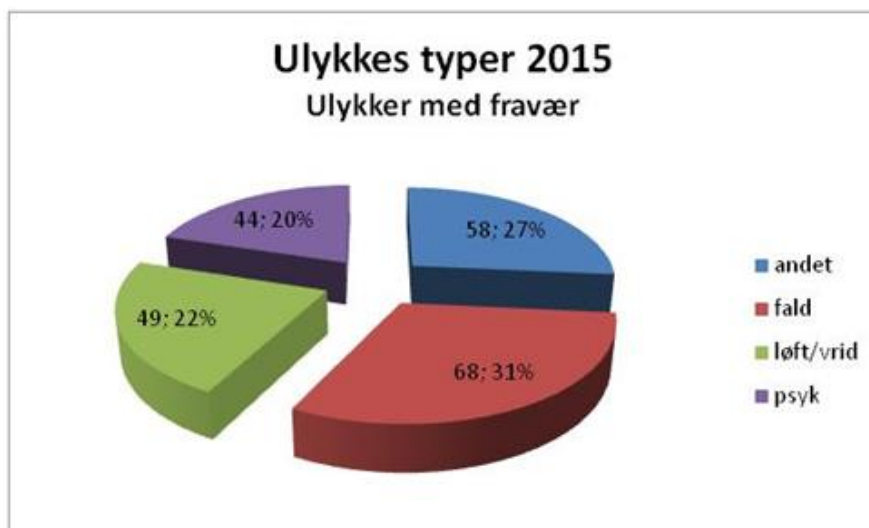


Figur 1 viser udvikling i antallet af arbejdsulykker siden 2012 med og uden fravær. Tallene for 2015 er foreløbige.

Der er fortsat et stort potentiale i at arbejde proaktivt for at nedbringe antallet af arbejdsulykker. Både af hensyn til de konsekvenser det kan have for den enkelte medarbejder, der bliver udsat for en arbejdsulykke, og af hensyn til trivsel og serviceniveauet i den enkelte afdeling. Færre ulykker giver mindre sygefravær og i sidste ende en forbedret service for borgerne.

#### Ulykkestyper

Som det fremgår af figur 2 udgør fald, løft/vrid og psykiske ulykker de tre hyppigste ulykkeskategorier i Vejle Kommune. Kategorien andet dækker over mange forskellige typer af ulykker fx ramt af genstand, klemt/mast osv.

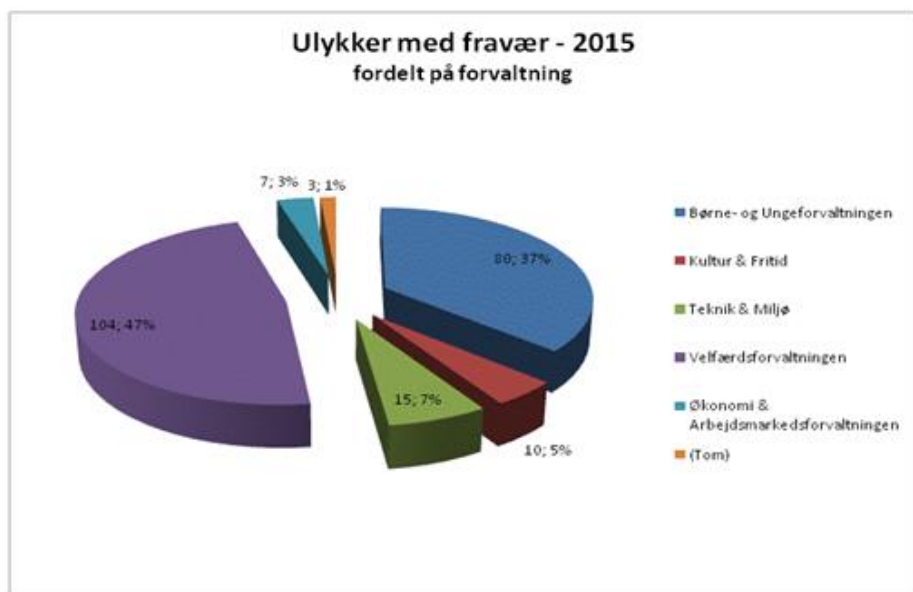


Figur 2 viser fordelingen af ulykkestyper i Vejle Kommune i 2015. I opgørelsen er kun medtaget ulykker med fravær.

Ulykkesindsatsen koncentrerer sig om de hyppigst forekommende arbejdsulykker. I indsatsen sættes der et særligt fokus på de psykiske arbejdsulykker, der ofte skyldes vold og/eller trusler. Grunden er, at vold og trusler kan have store og alvorlige konsekvenser både for den enkelte medarbejder og evt. vidner. De psykiske arbejdsulykker kan derfor erfaringsvist medføre meget lange sygefraværperioder eller udstødelse af arbejdsmarkedet. Det statistiske grundlag tillader desværre ikke at koble sygefravær direkte til ulykkerne, men flere konkrete cases tyder på, at det ofte er tilfældet. Erfaringer viser, at risikoen for vold og trusler fylder meget på mange af Vejle Kommunes arbejdspladser. De 44 psykiske arbejdsulykker med fravær i 2015 udgør derved kun toppen af isbjerget. Den løbende belastning fra fx trusler, som kan medføre arbejdsbetingede lidelser som udbrændthed og stress, indgår dermed ikke i ulykestallene.

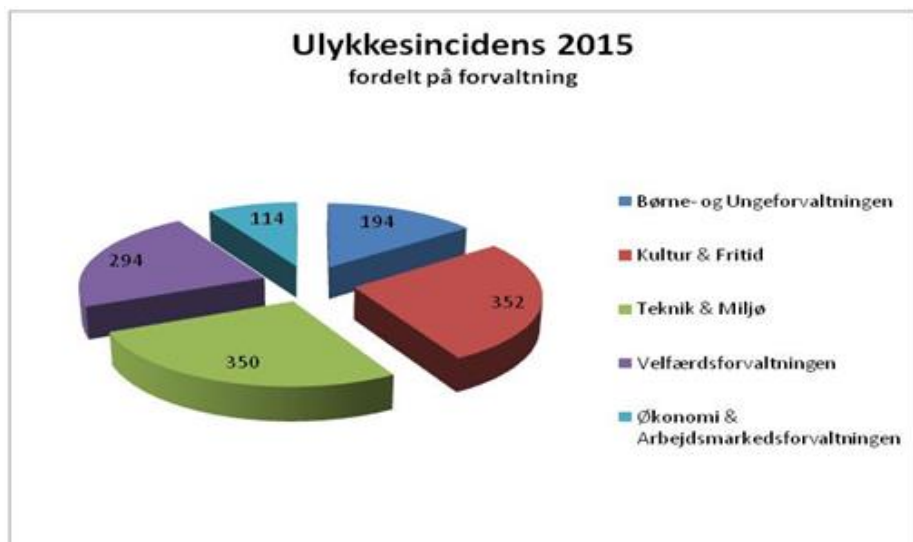
#### Ulykkesincidens

Udover et fokus på de hyppigste ulykkestyper vil indsatsen prioritere de fagområder og afdelinger, hvor der er mange ulykker. Dette både i forhold til det faktiske antal ulykker, men også i forhold til antallet af ulykker set i forhold til antallet af medarbejdere. For at afdække dette, tager vi udgangspunkt i begrebet ulykkesincidens, som er defineret ved antallet af ulykker pr. 10.000 ansatte. Ulykkesincidensen beregnes således:  $\text{Antal ulykker} * 10000 / \text{antallet af medarbejdere}$  i afdelingen/forvaltningen/arbejdspladsen. Ulykkesincidensen bruges også af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet, idet incidensberegninger gør det muligt at sammenligne ulykkehypighed på tværs af brancher.



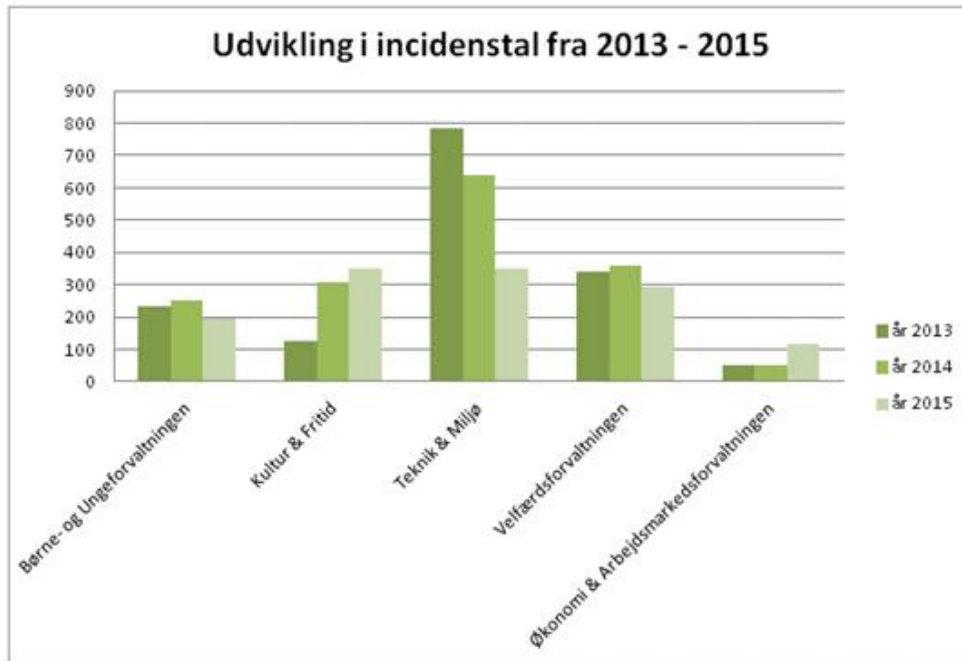
Af figur 3 fremgår fordelingen af antallet af ulykker fordelt på forvaltning. Igen er der kun tale om ulykker med fravær.

Som det fremgår af figur 3, der viser det faktiske antal registrerede ulykker med fravær, sker der flest ulykker med fravær i Velfærdsforvaltningen og i Børne- & Ungeforvaltningen. Det er samtidig også de to forvaltninger med flest medarbejdere.



Figur 4 viser de enkelte forvaltningers ulykkesincidens, hvor der er taget højde for antallet af medarbejdere.

Som det fremgår af figur 4, er der i 2015 den højeste ulykkesincidens i Kultur & Fritid, Teknik & Miljø og herefter Velfærdsforvaltningen, hvor der også er en forholdsvis høj ulykkesincidens.



I figur 5 ses udviklingen i ulykkesincidensen fordelt på de enkelte forvaltninger. Som det fremgår af grafen, er der sket et betydeligt fald i ulykkesincidensen i Teknik & Miljø fra 2014 til 2015.

Indsatsen med at forebygge ulykker kan bestå af følgende initiativer:

- Tilbud om hjælp til undersøgelse og forebyggelse af ulykker til de afdelinger, hvor der sker mange ulykker og/eller, hvor der er en høj ulykkesincidens
- Udbyde/tilbyde FADI forløb
- Udbrede kendskab og viden om undersøgelse og forebyggelse af arbejdsulykker samt risikovurdering via intranet og supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

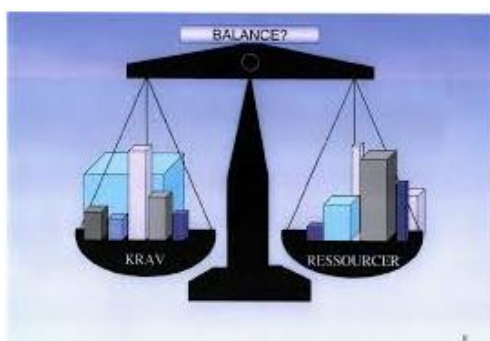
#### Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)

Vilkårene for medarbejderne i hele den offentlige sektor har ændret sig meget over de senere år. Reformer, digitalisering mv. har ændret væsentligt på kravene i arbejdet og øget kompleksiteten. Forandringer er kommet og vil fremadrettet komme med hurtigere hastighed, så hvordan får man alle med?

Dette er vilkår, som kan være med til at sætte vores fællesskab og det psykiske arbejdsmiljø under pres. Psykisk arbejdsmiljø er et emne, der fylder meget i hele vores organisation. Det ses fx på auditbesøg, ved trivselssamtaler, på arbejdsmiljøværkstederne, arbejdsmiljøuddannelsen og i konkrete procesopgaver.

Derfor vil Koncern HR, i tråd med TAFS' fokus på robuste fællesskaber, bidrage med en arbejdsmiljøvinkel på dette emne ved at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Der vil blandt andet blive arbejdet med at udbrede kendskabet til krav – ressourcemodellen. Se figur 6 nedenfor.

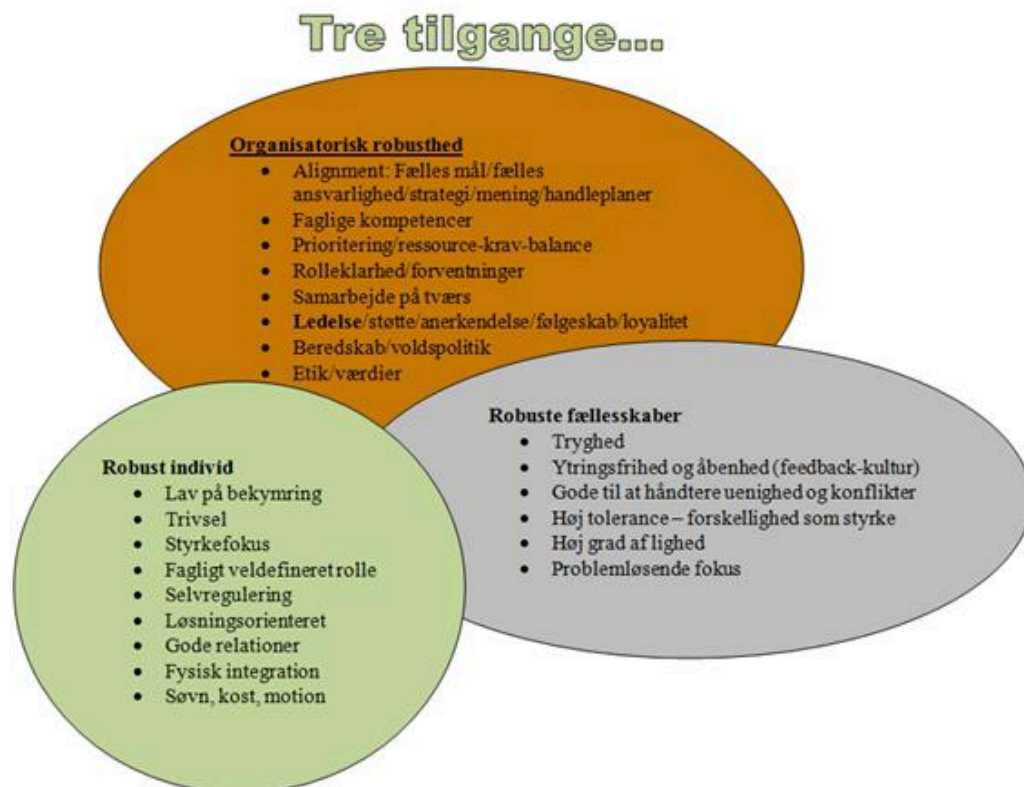


Figur 6

På baggrund af denne model introduceres til grundlæggende risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø som vold og trusler, høje følelsesmæssige krav, arbejdsmængde og tidspres/arbejdspres samt ændrede krav til vores faglighed og nye samarbejdsflader, interne og med borgere og andre interessegrupper.

Der sættes fokus på, hvordan man kan arbejde systematisk med at forebygge belastninger, ved at identificere, forebygge og håndtere disse risici. Dette kan gøres ved at knytte indsatsen til kerneformålet og integrere arbejdet med den psykisk APV i udviklingsprocesser i organiseringen og opgaveløsningen.

Ved at arbejde systematisk og målrettet med det psykiske arbejdsmiljø skabes en robust organisation, robuste fællesskaber og i sidste ende robuste individer.



Figur 7 viser tre tilgange til robusthed.

Det er i et arbejdsmiljøperspektiv vigtigt at arbejde med alle tre tilgange, når målet er at skabe robuste fællesskaber og robuste arbejdspladser.

Koncern HR foreslår, at arbejdet med denne indsats kan ske via følgende initiativer:

- Udbrede kendskab til, hvordan man kan arbejde systematisk med psykisk arbejdsmiljø via APV arbejdet
- Supplerende arbejdsmiljøuddannelse målrettet det psykiske arbejdsmiljø
- Gå-hjemmøder for TRIO grupperne
- Tilbud om sparring og konkret rådgivning i forhold til psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljøkonference med fokus på den robuste organisation.

Arbejdsmiljøkonsulenter fra Koncern HR deltager i behandlingen af dette punkt.

## Personalechefen indstiller,

at HovedMED drøfter forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2016 og 2017.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik forslaget til arbejdsmiljømæssige indsatser i 2016 og 2017. Koncern HR vil gerne invitere HMED ind til udviklingen af bl.a. APV. Figur 6 i oplægget vil "Krav" blive ændret til "Ressourcer" og "Vilkår" ændres til

”Robuste fællesskaber”.

Der var stor ros fra medarbejdersiden til forslaget – det er de helt rigtige indsatsområder, savner dog, at vold og trusler bliver mere synligt, da de ikke registreres som arbejdsulykker. Derudover passer risikovurderinger godt ind med APV.

Ledersiden svarede, at vold og trusler ligger i indsatsen robuste fællesskaber, dog skal det beskrives. Man kan evt. lave et FADI projekt på området.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at det er vigtigt med øget fokus på nærved ulykker, da det giver rigtig god læring til det forebyggende arbejde fremadrettet.

Ledersiden bemærkede, at det hænger rigtig godt sammen med TAFS projektet, og/eller at man genopfinder metoderne fra etik og dilemma snakken, som der tidligere var fokus på i projektet.

Medarbejdersiden pointerede, at det forebyggende arbejde er meget vigtigt. Der er en undren over, at man stiller spørgsmålet ”er du robust” til ansættelsessamtaler.

Ledersiden svarede, at fællesskabet skal være robust, ikke kun individet. Robusthed er et indsatsområde. Det er temaet 17/3 på Munkebjerg, der vil være et spor på Innovations Sommer-skolen 22. og 23/6 om samskabelse, ligesom det også temaet på årets arbejdsmiljøkonference 22/10.

TR-dagen 9/3 har ligeledes robusthed som tema.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om man kan gøre det obligatorisk for arbejdsmiljøgrupper at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse om det psykiske arbejdsmiljø?

Ledersiden svarede, at det er et tilbud – ikke et krav. Der vil løbende blive udbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse om psykisk arbejdsmiljø i femkommune samarbejdet, så der vil være en bred vifte af tilbud, som udbydes via kursusportalen.

Medarbejdersiden bemærkede ligeledes, at de ønsker, at det skal være gratis for arbejdspladserne at få konsulenthjælp til arbejdsmiljøspørgsmål fra HR.

Der var enighed om at udbrede kendskabet til de supplerende arbejdsmiljøuddannelser, ligesom de foreslåede arbejdsmiljømæssige indsatser blev godkendt.

## **Punkt 8: Drøftelse af MEDgrunduddannelsen**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

I januar sidste år blev den nye MEDgrunduddannelse lanceret. Uddannelsen blev drøftet i HovedMED 27/2 2015. På mødet blev det besluttet at følge uddannelsen tæt, og drøfte hvorvidt MEDgrunduddannelsen også fremadrettet udbydes som 2 adskilte dage og som 2 sammenhængende dage, på det første møde i 2016.

### **Sagsfremstilling**

Parterne bag MEDDrammeaftalen aftalte et nyt MEDuddannelsesprotokollat, som trådte i kraft 1/1 2015. Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) udviklede derfor et grunduddannelsesforløb. MEDgrunduddannelsen har et omfang på 14,8 timer. De kan afholdes som hele eller halve dage, i sammenhæng eller som adskilte dage. Af hensyn til størst mulig læring hos deltagerne anbefalede PUF ved lanceringen af uddannelsen 2 adskilte dage. Koncern HR udbyder løbende uddannelsen både som 2 adskilte dage og som 2 sammenhængende dage.

Koncern HR har fulgt uddannelsen tæt, og været i dialog med PUF, som oplyser: ”PUF anbefalede to adskilte dage, da uddannelsen blev etableret, men har særdeles gode erfaringer med såvel sammenhængende som adskilte dage på MEDgrunduddannelsen. Når vi gennemser evalueringerne, er der ingen forskel i deltagerens udbytte og kvaliteten i uddannelsen. På de forløb af MEDgrunduddannelsen, som PUF har overværet, har vi konstateret, at begge dele fungerer særdeles udmærket. De sammenhængende dage betyder, at deltagerne er i et godt læringsflow. De adskilte dage giver bedre mulighed for at arbejde mellem de to dage, hvilket nogle deltagere lægger betydelig energi i, andre mindre. Det betyder, at PUF ikke længere har en anbefaling af adskilte dage. Det er rekvirentens ønsker og behov, som afgør dette”.

Der er gennemført 9 hold i Vejle Kommune regi i 2015. Evalueringerne fra disse hold viser ligeledes, at udbyttet af uddannelsen ikke er afhængig af, hvorvidt den gennemføres som adskilte dage eller som sammenhængende dage.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at MEDgrunduddannelsen fortsat udbydes som 2 adskilte dage og 2 sammenhængende dage.

### **Beslutning**

Indstillingen godkendt.

## **Punkt 9: Orientering om flygtningesituationen i Vejle Kommune**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

Udlændingestyrelsen udmelder hvert år det forventede antal flygtninge, som hver kommune skal modtage. I 2016 forventes Vejle Kommune at modtage 349 flygtninge mod 229 i 2015 og 117 i 2014.

På mødet gives en kort orientering om, hvordan det stigende antal flygtninge håndteres i Vejle Kommune, samt hvilke udfordringer dette medfører for serviceområderne

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Peter Karm orienterede om flygtningesituationen i Vejle Kommune. Følgeudgifterne er ikke på plads, de afventer forhandlingerne mellem KL og Regeringen.

Peter Karms slides er vedhæftet referatet.

Medarbejdersiden udtrykte store bekymringer i forhold til de afledte problemstillinger og økonomien.

Ledersiden svarede, at det bliver beskrevet, og at der er opmærksomhed på, at den korte bane er meget vigtig, da Vejle Kommune selv skal afholde udgifterne efter 3 år.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

oplæg til Hovedmed vedr integration

## **Punkt 10: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder**

81.38.04-A00-1-16

### **Resume**

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Drøftelse af metode og form for Trivselsmåling 2018 (et er de første møder i 2016)
- Drøftelse af evt. forslag til MEDforsøg (sendt videre til samtlige FagMED, afventer SU)
- Temadrøftelse af tilbagetræningsreformen (seniorer)
- Temadrøftelse af Resiliensstrategien 2016 i forhold til fremtidens medarbejdere, kompetencer og teknologi
- Temadrøftelse om økonomi
- Drøftelse af ansættelser på særlige vilkår
- Drøftelse af Social kapital - herunder robuste fællesskaber
- Opfølgning på temadagen om service - service på den enkelte arbejdsplads
- Vejle 2050
- Evaluering af budgetdrøftelser med ØU
- Drøftelse af Samskabelsesstrategien - konsekvenser for medarbejderne
- Drøftelse af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" - bilag 2 i Vejle Kommunes MEDaftale
- Drøftelse af formen for Personale- & Arbejdsmiljøredøgørelsen - hvordan skal den se ud i fremtiden?
  - skal der være mere fokus på arbejdsmiljø, sygefravær, arbejdsulykker?
  - tallene i redøgørelsen bruges mere aktivt
  - hvordan skal HovedMED's obligatoriske drøftelser være fremadrettet, f.eks. særskilt arbejdsmiljødrøftelse?

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkter til fremtidige drøftelser gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået.

Medarbejdersiden spurgte ind til henvendelsen fra FagMED Dagtilbud om brugen af sociale medier, hvad er status på den?

Thrine Nørgaard svarede, at Koncern HR laver et forslag til svar, som godkendes af HovedMED via mail, inden det sendes til FagMED Dagtilbud.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er brug for at lave retningslinjer for beskatning af studieture m.m.?

Ledersiden svarede, at der er skattemæssige regler for, hvad man må i forhold til studieture og sociale ture med ansatte. Der skal bl.a. være et fagligt program for turen.

Opmærksomheden skal øges, dog uden at lave retningslinjer, det handler bl.a. om at stille sig selv det spørgsmål, om programmet kan tåle at komme på forsiden af VAF. Den sunde fornuft kan man komme langt med.

Niels Ågesen orienterede om, at den 12/10 2016 er reserveret til et temamøde for HovedMED. Temaerne er endnu ikke på plads.

Thrine Nørgaard beklagede, at sagen om en politik for nære relationer ikke er kommet med på dagsordenen. Det foreslås derfor, at der nedsættes en arbejdsgruppe med 6-8 medarbejderrepræsentanter fra HovedMED til at lave et udkast til en politik, som efterfølgende drøftes på mødet 27/5 2016 i HovedMED.

Enighed om, at medarbejdersiden udpeger repræsentanter til arbejdsgruppen, og melder navnene ind til sekretæren.

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-16

### **Beslutning**

Intet under eventuelt.

### **Bilag**

Fraværsrapport for 2015

Fraværsrapport Vejle Kommune 2015

010116 Oversigt over medlemmer af HovedMED

111215 Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper