

REFERAT LokalMED Myndighed d. 22-03-2022

Mødedato Tirsdag d. 22. marts 2022 kl. 11:00

Mødested Sundhedshuset, kl. 11-14 Lokale 27

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejds miljø i Myndighed.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Organisering af Lokal MED Myndighed.....	7
Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.....	8
Budget og Økonomi.....	9
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	10
Kompetencecenter Velfærd.....	11
Strategi for kompetenceudvikling.....	12
Delpolitik om livsfaser.....	13
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	15
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min

Referat fra tidligere møder kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D3b2d945f-297b-4f12-99e1-65fb0e656d4c>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt. Dog deltog Helle som suppleant for Anita.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

Evt. uklarheder i dagsorden afklares der vælges en ordstyrer til mødet.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Godkendt. Marina blev valgt som ordstyrer.

Lene Christensen deltager som Amir på møderne indtil Heidi er tilbage.

På mødet deltog Sri, Anita, Marina, Line, Dennis, Margrethe, Susanne og Lene.

Punkt 3: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

Sagsfremstilling

Generel information

Sygefravær

Måltal

Arbejdsskader

APV og rundering

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Susanne orienterede om at Arbejdstilsynets uanmeldte tilsyn. Resultatet heraf blev en fin grøn smiley. Arbejdstilsynet var imponeret over afdelingens strukturerede arbejde med arbejdsmiljø. De anerkendte, at der var udarbejdet færdselsregler for storrumskontoret, hvilket ikke forefindes mange steder. En tilfredshedsprocent på 80 er meget tilfredsstillende for et storrumskontor, hvor der vil være individuelle grænser for støj, klima, lysindfald og varme/kulde. Det vil ikke være muligt at opnå fuld tilfredshed. Der var desuden ros for den strukturerede indsats vedr. psykisk rundering. Endelig var en deltagelse i trivselsmålingen på 98 procent meget imponerende, ligesom den strukturerede opfølgning på opmærksomhedspunkter.

Den psykiske rundering er under planlægning - den vil blive gennemført med samme koncept som tidligere.

Der har været 1 arbejdsskade som følge af verbal trussel.

Måltal for sygefravær er opnået når man ser på det samlede tal for Myndighed, men når man ser på de enkelte teams har HAPS og Sundhedsfaglig team ikke opnået måltallet.

Bilag

Fraværstatistik Myndighed 2020-2022

Måltal - VF stab og Myndighed - 02.21-02.22

Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min.

Nyt fra Myndighed. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der afholdes Temadag for Myndighed den 5. maj på Vejle Center Hotel. Der er tale om en heldagsarrangement med efterfølgende fælles spisning på hotellet. Arbejdsgruppen, der planlægger dagsorden for dagen består af Sri, Trine og Anita. Emnet for dagen er fremtidens myndighedsmedarbejder. Temadagen afvikles i samarbejde med Substans. Dagen vil bestå af både et fagligt indhold og socialt samvær. Arbejdsgruppen vil for at brande dagen komme rundt i de enkelte teams. Tidsrammen for dagen bør meldes ud snarest af hensyn til medarbejdernes planlægning.

Katarina Vinding er pr. 1. april 2022 ansat som afdelingsleder i HAPS. Katarina kommer fra en afdelingslederstilling i Social og Psykiatri, og har en solid erfaring herfra.

Lønforhandlingerne er overstået. Det har været en god proces, hvor der blev udmøntet ialt ca. 100.000 som varige tillæg og engangsbeløb. Ledelsen vil til næste års lønforhandling udarbejde en strategi.

Sri har deltaget i introduktion af de 2 nye politiske udvalg og ser frem til samarbejdet.

Budget bliver reduceret med 1 mio. Dette vil dog ikke have ansættelsesmæssige konsekvenser da der er taget højde for besparelsen.

Haps har pt. 2 ledige faste stillinger og 2 midlertidige, Hjælpemiddelteamet har pt. 1 ledig stilling. I Sundhedsfagligt team er man fuldtallige.

Punkt 5: Organisering af Lokal MED Myndighed

81.38.00-P35-41-21

Resume

5 min

På Lokal MED Myndigheds møde den 30. november 2021 blev det besluttet at drøfte den fremtidige organisering af Lokal MED Myndighed, herunder antallet af medlemmer.

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter den fremtidige organisering.

Beslutning

Lokal MED Myndighed består af 6 medarbejderrepræsentanter, 1 AMR og 4 ledere. Medarbejderpladserne er fordelt med 1 plads til HK, 1 til FOA, 1 til DS, 1 til DSR og 1 til Ergo/fys. Indtil marts 2023 er den 6 medarbejderplads besat af Susanne. Herefter vil der skulle afvikles valg til pladsen. Birgit kontakter Anita med henblik på en afklaring af hvilken faggruppe der ejer den sidste plads. Lene Christensen indgår pt. i udvalget som Amir og suppleant for Heidi.

Punkt 6: Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde

81.38.00-P35-41-21

Resume

4 min.

Vejle Kommune har indgået en Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde med de organisationer, hvor hjemmearbejde forekommer mest naturligt. De øvrige organisationer har efterfølgende haft mulighed for at tiltræde aftalen, hvilket også flere har gjort. Bilag med oversigt over organisationer der foreløbig har tilkendegivet om de kan tilslutte sig aftalen er vedlagt. Derudover har Kost og Ernæring tilsluttet sig.

Der opfordres til at drøfte lokalaftalen sammen med delpolitik om Ny tilstedeværelse som indeholder mulighed for en mere fleksibel og individuel tilrettet arbejdstid i Fag –og LokalMED inden der indgås individuelle aftaler mellem medarbejder og leder.

Aftalen er vedhæftet som bilag og kan derudover findes via link på Intra:

<https://vkintra.vejle.dk/personale/mens-du-er-ansat/arbejdstid/>

Formanden indstiller,

at lokalaftalen vedr. tele og hjemmearbejde og delpolitik Ny tilstedeværelse drøftes.

Beslutning

Den lokalaftale som Vejle Kommune har indgået med de faglige organisationer står til at blive ændret som følge af de nye regler/vejledning fra Arbejdstilsynet, som forventes at træde i kraft i slutningen af april.

Først herefter ved man hvilke ændringer det kommer til at have for den indgåede lokalaftale, som med meget stor sandsynlighed skal ændres fordi arbejdsmiljøreglerne først finder anvendelse ved mere end 2 hjemmearbejdsdage pr. uge mod 1 dag pt. Der kan desuden komme andre ændringer, men lige nu afventer man indholdet af reglerne.

Punktet genoptages når der er en afklaring heraf. HR indbydes til at deltage på mødet. Ledergruppen vil desuden skulle forholde sig til Vejle Kommunes overordnede aftaler.

Hjemmearbejde skal som hidtil aftales med nærmeste leder.

Bilag

delpolitik-tilstedeværelse.pdf

Lokalaftale om tele -og hjemmearbejde.pdf

Bilag til lokalaftale tele og hjemmearbejde

Punkt 7: Budget og Økonomi

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min.

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om relevante budget og regnskabsmæssige forhold vedr. Myndighed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

På konto 6 området er der pt. et merforbrug på 1,1 mio. Overskud fra sidste år på ca. 1,75 mio er dog ikke indregnet heri. Der forventes således et mindreforbrug på ca. 750.000. Mindreforbruget anvendes med den gennemførte budgetreduktion på 1 mio.

På Voksenområdet er der et merforbrug på ca. 20 mio. Der er tale om adresserede udfordringer i fht. domsanbragte, BPA, tilflytninger mv. Udvalget er orienteret om at budgettet er udfordret.

På Seniorområdet er der pt. et mindreforbrug på 4 mio. Der pågår lige nu en verificering af tallene. Der forventes en nulløsning i lighed med tidligere år.

Der er afsat midler til finansiering af ombygning af borgerbetjeningen.

Medarbejdersiden spørger ind til hvad der ligger i overskriften Projekter Sundhedshuset.

Bilag

02 - Februar - Budgetopfølgning konto 6.pdf

Punkt 8: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

81.38.00-P35-41-21

Resume

10 min

For at bevare fokus på og sikre medarbejdernes indflydelse og ejerskab i elementerne i Virksomhedsplan for Myndighed 2022-2024 har Lokal MED Myndighed besluttet at drøfte virksomhedsplanen på deres møder.

Formanden indstiller,

at status på Virksomhedsplanen drøftes.

Beslutning

Der er igangsat initiativer til elementer fra virksomhedsplanen.

- Der pågår pt. uddannelse af et hold medarbejdere i den systemiske tilgang - de mangler et enkelt modul. Der vil blive iværksat et nyt hold for nye medarbejdere i 2023.
- Etablering af borgerbetjeningen, som består af 2 parallelle grupper, der dels arbejder med indretning og et digitalt spor. Der forventes en skærmløsning, som betyder, at der skal være 1 fremskudt medarbejder. Området omkring borgerbetjeningen vil blive indrettet så borgeren føler sig imødekommet. Der forventes en snarlig beslutning i forhold til møbler, skærm mv.
- Der er fremsendt ansøgning til Velfærdsteknologipuljen på 200.000 med henblik på afvikling af prøvehandlinger i fht. §82b, 85 og 112 støtte.

For at sikre at Virksomhedsplanen er nærværende og har en opmærksomhed i hverdagen for den enkelte medarbejder opfordrede medarbejdersiden ledelsen til yderligere synliggørelse af Virksomhedsplanen. Sri følger op i forhold til at skaffe en printervenlig version af virksomhedsplanen.

Punkt 9: Kompetencecenter Velfærd

81.38.00-P35-41-21

Resume

PAUSE

30 min.

På mødet præsenterer den nye leder sig og fortæller om mål/proces og struktur i forhold til Kompetencecenter Velfærd. Herunder også omkring mål med og inddragelse i det advisory board, der etableres.

- Mål med kompetencecenteret
- Proces og struktur
- Advisory board

Der skal udpeges 1 medarbejderrepræsentant til Advisory board, som kan meldes tilbage efter mødet. Repræsentant behøver ikke være fra Lokal MED.

Deltager i behandlingen

Leder af Kompetencecenter Velfærd Marianne Hyltoft deltager på mødet fra 12.30-13.00.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Marianne orienterede om etablering af Kompetencecenter Velfærd, herunder mål, opgaver, organisering og etablering af et Advisory Board (Rådgivende udvalg). Mariannes oplæg er vedhæftet referatet som bilag.

Målet med etablering af et Kompetencecenter Velfærd er:

- At skabe et praksisrettet kompetencecenter, der underbygger/understøtter den strategiske og prioriterede kompetenceudvikling for hele velfærdsområdet.
- At imødekomme fremtidig behov, som tager afsæt i en evidensbaseret og praksisnær tilgang
- Kompetenceudvikling på tværs af driftsområderne
- Styrke medarbejdernes kompetencer via den aktuelt bedste viden
- Koordinering af indkøb af kompetencydelser
- Understøtte forankring i praksis

Kompetencecenteret har en bestyrelse bestående af chefgruppen.

Der nedsættes desuden et Advisory Board (rådgivende udvalg) der består af ledere og medarbejdere fra de 3 driftsområder og Myndighed- og ad hoc deltagelse af øvrige samarbejdspartnere. Formålet med udvalget er at rådgive Kompetencecenteret i forhold til den strategiske kompetenceudvikling.

Myndighed har 1 plads i udvalget - navnet på deltager meldes til Birgit senest 30. marts 2022. Vigtig at der bliver valgt en repræsentant der har indsigt og udsyn og har lyst og evnen til at tænke tværgående. Valgperioden er 2 år.

Ambitionen er at kompetenceniveauet hæves på tværs af driftsområder. Dette vil bl.a. kunne ske via tværgående indsatser. Driftsområderne vil desuden skulle koordinere indkøb af kompetenceudvikling med henblik på en optimering af ressourceanvendelsen. Vigtig i den forbindelse at være obs på at udnytte mulighed for AUB-refusion. Uddannelsesformen vil være forskellig med temadage, fremmøde undervisning og virtuelle.

Kompetencecenteret forventer at der er udarbejdet udkast til kompetencestrategi i løbet af april.

Tilbage melding efter mødet:

Alle tillidsvalgte har været samlet

ifølge aftale på LokalMED den 21.03.2022 mhp. udpegning af 1 medarbejderrepræsentant til Advisory board.

De tillidsvalgte har enstemmigt peget på Kristina Darville som repræsentant for Myndighed. Kristina Darville har en baggrund som sygeplejerske og socialrådgiver og har et bredt kendskab til hvad der rører sig i hele Myndighed.

Kristina Darville har tilkendegivet, at hun vil varetage opgaven på vegne af Myndighed.

Bilag

KCV - oplæg lokalmed Myndighed.pptx

Punkt 10: Strategi for kompetenceudvikling

81.38.00-P35-41-21

Resume

5 min

I Velfærd er det besluttet, at den overordnede strategi for kompetenceudvikling formuleres af Kompetencecenter Velfærd i samarbejde med Advisory board og Kompetencecenterets bestyrelse.

Formanden indstiller,

at drøftelse af strategi for kompetenceudvikling afventer den overordnede strategi fra Kompetencecenter Velfærd.

Beslutning

Godkendt. Der pågår pt. en afklaring af organisering af UTH.

Punkt 11: Delpolitik om livsfaser

81.38.00-P35-41-21

Resume

30 min.

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft.

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser.

Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen).

Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom de opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED/Lokal MED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Lokal MED Myndighed har den 7. februar 2022 haft et indledende møde hvor input til Livsfasepolitik blev drøftet og resultatet heraf var:

Dagens drøftelse er som forberedelse til næste møde i Lokal MED i marts, hvor Britt, der er i arbejdsgruppen, der udarbejder livsfasepolitikken, deltager.

Det er et vilkår at der rekrutteringsvanskeligheder, som der i livsfasepolitikken skal tages højde for, samtidig er der en borgervinkel, hvor der er stigende krav om at sagsbehandlingen er skarpere, en forventning om mere faglighed, at sagsbehandler er tilgængelig og at der ydes en god service. Derudover er der en kultur som vil skulle tilpasses til den fremtidige livsfasepolitik.

Der var enighed om at intentionerne med en livsfasepolitik er gode, men i praksis kan være svær.

Der vil være individuelle behov fra medarbejderne, som kan være en udfordring at tilgodeses, samtidig med at det er meget vigtigt at medarbejderne trives for at yde en god indsats.

Der er en forventning om at de ændrede krav i fremtiden forstærker vigtigheden af supervision, for at kunne være i sagbehandlerrollen, hvor man kan blive mødt med mere modstand end tillid. Hvordan får vi styrket tilliden til de offentlige myndigheder igen? Sagsbehandlingen er mere dialogbaseret end tidligere og man har som sagsbehandler ikke længere nødvendigvis hele sandheden.

Fleksibilitet er et nøgleord, uanset alder og funktion. Der skal være plads til fleksibilitet uden at det bliver på bekostning af andre. Der skal være bredde i dem der bliver taget hensyn til, og at alle kan have behov for individuelle hensyn / muligheder. Der skal ikke ske favorisering blandt medarbejderne, ligesom man som medarbejder ikke skal forsvare sit behov for fleksibilitet.

Der var forslag om firmabil, ligesom kravene til medarbejdernes kompetencer kræver både løn og mulighed for lønudvikling. Personalegoder i form af f.eks. en god kaffemaskine, frugt og en julegave skal ikke underkendes. De fysiske

rammer er også vigtige i forhold til medarbejdernes trivsel og opgaveløsningen, herunder møde med borgere og hjemmearbejde, ligesom feedback og anerkendelse styrker arbejdsmiljøet. Vigtigt at lære af andres gode erfaringer og adoptere og inkludere de gode ting lokalt.

Medarbejderne har et ønske om at der er tryk i forhold til ledelsen, at de er tydelige og tæt på, at der er klare rammer og forventninger og at man bliver mødt med respekt og tillid. Der kan være behov for mere tydelige og synlige funktionsbeskrivelser i forhold til opgaverne. Der skal være fokus på at forventningsafstemning har en betydning for det gode sagsarbejde og samarbejde generelt på alle plan.

Der skal være en opmærksomhed på at få nye medarbejdere hurtig ind som en aktiv del af afdelingen og får en grundindsigt i hvad vi leverer. Der er brug for forskellige medarbejdere med forskellig faglighed. Medarbejderne skal kunne agere i forhold til de krav, udfordringer og forventninger de bliver mødt med, ligesom de vil opleve, at lovgivningen ikke altid lever op hertil. Omstillingsparathed er ikke nødvendigvis nok. Vi er her for borgerne og skal yde en for dem god service indenfor de muligheder og lovgivningsmæssige rammer der er. En god service er at yde sagsbehandling i forhold til lovgivningen, men vigtigt at være opmærksom på den måde som man møder borgeren på. Det er vigtigt at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, og at sikre at der sker en vidensdeling til gode for alle. Det er også vigtigt at der er udvikling af arbejdspladsen og nye medarbejdere kan også bidrage hertil. Der skal være en opmærksomhed på konstant at udvikle talenter blandt medarbejderne og at en generationsmiks kan give flere perspektiver på en opgaveløsning. Der skal prioriteres midler til udvikling og udvikle rum til udvikling af kompetencer så den opnåede erfaring og evidens spredes i afdelingen. Der er et ønske om mindre kassetænkning, evt. i form af samarbejdsfællesskaber. Her var der forslag om at indsamle eksempler, hvor man oplever kassetænkning - og finde en løsning herpå. Færre sager pr. sagsbehandler med mulighed for at gå mere i dybden vil styrke kvaliteten og dermed også økonomien og øge arbejdsglæden.

Man skal ville noget - have en intention - det kræver vilje og tid.

Det er også vigtigt at der i respekt for dem der gør det gode arbejde at anerkende, at der ikke altid er plads til alle - rugbrødsarbejde følger også med - og man kan ikke forvente kun at få de interessante og sjove opgaver.

Lokal MED Myndighed ser bæredygtigheden i styrkelse af vidensdeling, samskabelse og relationel koordinering. - Der var forslag om at offentlige og private går sammen om at løse opgaver.

Vigtig at være proaktive og møde nye medarbejdere med en tydelig forventningsafstemning i forbindelse med onboarding om at det ikke er muligt kun at få de bedste opgaver, den sjoveste oplæring og den maksimale fleksibilitet, og at rammen for fleksibilitet samtidig er tydelig. Der skal således være øget fokus på at tage imod nye medarbejdere og opmærksomhed på at udvikle på vores introduktion.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel deltager på mødet fra 13.00-13.30.

Formanden indstiller,

at LokalMED Myndighed drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

Udsat.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED.pptx

Delpolitik om livsfaser - oplæg til Myndighed.pptx

Punkt 12: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-22

Resume

30 min

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

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

Ergonomisk arbejdsmiljø	Krænkende handlinger, vold og trusler	Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje
	Hospitaler	Hospitaler
	Undervisning	Undervisning
	Daginstitutioner	

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

Koncern HR foreslår flg. arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
 - Krænkende handlinger og vold og trusler.
 - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
 - Ergonomi.
 - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

HovedMED bedes drøfte Arbejdsmiljøberetningen for 2021 og forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøet i 2022 og 2023.

Derudover foreslås det, at HovedMED i løbet af 2022 og 2023 prioriterer temadrøftelser af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Arbejdsmiljøkonsulent(er) fra Koncern HR deltager i drøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. februar 2022, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen drøftes.

at HovedMED drøfter forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøarbejdet for 2022 og 2023.

at HovedMED drøfter forslag til temadrøftelser i 2022 og 2023 om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed".

Beslutning fra HovedMED, 25. februar 2022, pkt. 6:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2021 og baggrunden for forslag til fokusområder og temadrøftelser i 2022/2023.

Der er en stor stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket blev drøftet. Faktum er, at næsten alle arbejdspladser registrerer arbejdsulykker i SafetyNet. Validiteten af data er en diskussion, der har været i mange år.

Jens B. Ravn gennemgik derefter baggrunden for og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og temadrøftelser.

Der var enighed om, at de foreslåede indsatsområder er de rigtige. Dog savner HovedMED, at tallene i arbejdsmiljøberetningen er opdelt på fagområder fremfor på forvaltninger. Derudover savner HovedMED ligeledes et overblik over de forskellige tiltag, der er fagområdevis på fx forebyggelse og håndtering af vold og trusler, da HovedMED gerne vil have fokus på, at arbejdspladserne deler ud af deres gode erfaringer til andre arbejdspladser

Medarbejdersiden bemærkede, at vi i flere år har arbejdet for, at alle ulykker bliver registreret. Det er ved at lykkes. Hvis det skal give mening for den enkelte medarbejder at bruge tid på registrering, skal vi også bruge registreringerne klogt og være tydelige/synlige på det.

Rekrutteringsproblemerne er også nået til Vejle. Det er tiden til at tage en grundig drøftelse af, hvordan vi som kommune kan gøre os attraktive på andre måder i forhold tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor foreslår medarbejdersiden at lave en drøftelse af, hvor vi med udgangspunkt i de signaler, vi kan få fra SafetyNet og

Trivselsmålingen, går på opdagelse i mulige styrkelser af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, så Vejle kommune kan komme i den gule førertrøje.

Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning ligesom Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og forslag til temadrøftelser om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed" blev godkendt.

Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte arbejdsmiljøindsatser sendes videre til FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe, som drøfter, og FagMED sender videre inden for eget fagområde til LokalMED/MEDpersonalemøder.

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser skal disse sendes til FagMED med data for deres område. FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage.

Formanden indstiller,

at arbejdsmiljøredegørelsen, herunder indsatsområder drøftes

Beslutning

Myndighed tilsluttede sig de valgte indsatsmål for 2022 og 2023.

Vigtigt at man ved arbejdet med indsatsmålene har lokale drøftelser der retter sig mod teamet, men også lader sig inspirere og forstyrre af andre. Der pågår allerede nu forskellige indsatser rundt omkring i forhold til arbejdspress.

Væsentligt at have fokus på processer og prioriteringer. Der skal være en balance i opgavemængden og åbenhed i forhold til prioritering heraf. At italesætte og tydeliggøre evt. udfordringer er af stor værdi. Der skal indgås klare aftaler, som skaber forudsigelighed. Der skal således tages stilling til niveauet af indsats i forhold til de udfordringer der måtte være. Kerneopgaverne skal defineres og prioriteres ved medinddragelse. Det kan være forskelligt hvordan der arbejdes i de enkelte teams. Vigtigt at erfaringsudveksle, så man kan inspirere hinanden, ligesom man kan være nysgerrig på hinanden og skabe de tilpasse forstyrrelser, der kan give flere perspektiver og medføre refleksion og dermed udvikling. Der skal samtidig være respekt for andres valg.

Der var enighed om at alle indsatsmålene kan opleves forskelligt. Mange opgaver betyder ikke nødvendigvis arbejdspress. At opleve sig retfærdigt behandles kræver en individuel tilgang ligesom der også vil være forskellige grænser for hvornår man føler sig krænket.

I arbejdet i forhold til retfærdighed vil livsfasepolitikken, der er under udarbejdelse være relevant, og kan være med til at styrke forståelsen af retfærdighed er forskellig. Livsfasepolitikken vil således skulle drøftes i de enkelte teams.

Den planlagte temadag i myndighed har fokus på fremtidens myndighedsmedarbejder, herunder det krydspres medarbejderne arbejder under. Denne og allerede igangsatte initiativer retter sig imod arbejdspress.

I forhold til krænkende handlinger vil den allerede udarbejdede pjece blive genbesøgt for evt. fornyelse og herefter sat i spil i de enkelte teams.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HMED 25.02.22

Punkt 13: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 13.06.2022

Senere møder:

Fastholdelse af medarbejdere - temadrøftelse

Der planlægges særskilt møde til drøftelse af: Arbejdspres/glæde - Bæredygtige arbejdsfællesskaber - Supervision

Formanden indstiller,

at der tages stilling til, om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i lokal MED noteres.

Beslutning

Delpolitik om livsfaser

Lokalaftale om tele og hjemmearbejde

Strategi for kompetenceudvikling - når Kompetencestrategi fra Kompetencecenter Velfærd er udarbejdet forventelig ultimo april.

Punkt 14: Eventuelt

81.38.00-P35-41-21

Resume

2 min.

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

Beslutning

Line og Margrethe følger op i forhold til samling af fælles retningslinier.