

REFERAT FagMED Kultur og Fritid d. 30-04-2020

Mødedato Torsdag d. 30. april 2020 kl. 09:00

Mødested Lokale 201, Vedelsgade 25

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formanden.....	5
Orientering fra næstformanden.....	6
De første tanker om genåbning.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
IT/Digitalisering.....	13
Orientering fra sygefraværstatistik.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 30: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-48-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet d. 17. februar 2020.

Kulturdirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 31: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-2-20

Resume

Godkendelse af dagsorden.

Sagsfremstilling

Dagsordenen til nærværende møde godkendes.

Kulturdirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 32: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-51-20

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden.

Kulturdirektøren indstiller,

at formanden orienterer.

Beslutning

Sofie:

Organisationsændringen fylder rigtig meget. Medstrukturen skal afklares. På medniveau er der nedsat medfølgegrupper fra de 3 lokalmed.

I forhold til organisationen er der ingen store organisationsændringer i tankerne p.t. Forventer at få rigtig meget ud af at samarbejde med de nye områder.

Corona:

Vi har været en strammerkommune og har fulgt de regler, der er kommet. Er i kontakt med KL vedrørende ensartede regler. På biblioteksområdet er der et stort behov for genåbning.

Helle P.:

Hvor stor en andel af medarbejderne i den interne jobbank er der blevet prikket til?

Sofie:

Det har kun handlet om dem, der ikke kunne løse deres opgaver hjemmefra.

Kim:

På biblioteket er der medarbejdere, der er blevet spurgt af teamlederne. Nogle er blevet tilmeldt jobbanken. Der er ingen, der er blevet presset ud i det, og der har været mulighed for at sige fra.

Helle P.:

På idrætsområdet er der også medarbejdere der hjælper med rengøring .

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 33: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-47-20

Sagsfremstilling

Orientering fra næstformanden.

Kulturdirektøren indstiller,

at næstformanden orienterer.

Beslutning

Dorte:

Deltager i et tværfagligt medudvalg. Alle er villige til at samarbejde. Rigtig godt at vi selv har været igennem organisationsændringer - hvilket gør, at vi er gode til at anvende relevante værktøjer. Har deltaget i et HovedMed møde, og der er meget information. Beklager hvis ikke alt er med p.g.a. det høje informationsniveau.

Anita:

Et nyhedsbrev kunne evt. bruges til info.

Helle P.:

Teams kan anvendes - også hvis der ikke er noget nyt - så bare fortæl det.

Kim:

Mette Høxbro er god til at sende daglige bulletiner ud om, hvad der er relevant.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 34: De første tanker om genåbning

81.38.00-A00-3-20

Sagsfremstilling

FagMed drøfter opmærksomhedspunkter i en kommende genåbning samt temaer, det er særligt vigtigt at have fokus på i perioden med nedlukning og i overgangen. Formålet med drøftelsen er bedst muligt at kunne forudse problemstillinger i en genåbningsperiode og at tage hånd om de temaer, det er muligt i nedlukningsperioden.

Kulturdirektøren indstiller,

at genåbningen drøftes.

Beslutning

Sofie:

P.t. er der ikke særligt meget at sige - venter på d. 10/5. Ved endnu ikke hvad der får lov til at åbne, så vi må vente og se.

Kommunale ejendomme er i gang med at måle arbejdspladserne op med 2 meters afstand både på Kirketorvet og i Skolegade, så de er klar ved en tilbagevenden.

Hvad er der af opmærksomhedspunkter hos de decentrale institutioner - hvad skal der fx til for at åbne biblioteket igen?

Hvad med opmærksomhedspunkter i den lukkede periode?

Hvad hvis der fortsat er lukket efter 10/5?

Hvordan er medarbejdertrivslen?

Helle S.:

Mangler dobbeltskærm til arbejdet.

Det vil blive svært med oplæring. Savner social kontakt. Skiftehold kunne være godt.

Lederne kunne evt. tale med folk i risikogrupper - er der opmærksomhedspunkter.

Anita:

Forskudt bemanning kunne være et forslag.

Dem der har det godt derhjemme - kunne fortsætte hjemmearbejde.

Kim:

Det er vigtigt at tage hånd om de medarbejder, der ikke trives med at være hjemme.

Åbningen bliver en udfordring, der skal takles.

Sofie:

Nogle trives ved at arbejde hjemmefra.

De positive ting tages med videre.

Kim:

Flere har hentet skærme på arbejdspladsen, så hjemmearbejdspladsen bliver bedre.

Helle P.:

Man må gerne hente på arbejdspladsen, hvis man mangler noget, og der er mulighed for at få hjælp til opsætning af skærm.

Dennis:

Nogle medarbejdere oplever, at det bliver for flydende. Hvornår arbejder man, og hvornår har man fri?

Helle P.:

Flere medarbejdere starter tidligt om morgenen - tager ingen pauser, arbejder i ferien og føler sig forpligtet til at svare.

Nogle kollegaer er blevet kontaktet på private kanaler.

Man skal huske at holde pauser.

Helle S.:

Der bliver ikke kigget i kalenderen om man har fri - der ringes op alligevel.

Helle P.:

Der er udfordringer med kun én telefon.

Sofie:

Der er flere aspekter i det.

Man skal ikke kontakte hinanden på private kanaler. Når man har fri, skal man ikke tage telefonen.

Vil tale om det i chefgruppen om mulighederne til medarbejderne for at øge trivlsen.

Er imponeret over, hvad der kan lykkedes - og hvad der kan lade sig gøre hjemmefra.

Dennis:

En åbning af biblioteket efterspørges.

Skal folk ind i grupper?

Hvad kan der laves virtuelt?

Hvad med de sårbare borgere der bruger biblioteket som en slags værested?

Helle P.:

Kan man lave ABC-hold eller først en mindre gruppe for dem der har det største behov?

Anita:

Hvor mange skal tilbage?

Forskudte hold.

Sende ud evt. fra ledelsens side - hvad er behovet?

Helle P.:

Frokoststue - skal den laves om?

Sofie:

Kommunale ejendomme skal hjælpe med frokoststuen.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 35: 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.

Kulturdirektøren indstiller,

at det årlige arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Sofie:

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted i HovedMed. Vold, trusler og sygefravær er blevet drøftet tidligere. Mangler vi at drøfte noget?

Helle P.: Ulykker er ikke blevet drøftet.

Anita: Der mangler noget mere vedrørende nærved-ulykker. Hvorfor kun 3 uger fra HR - og hvad med stress? Lederen skal mere med.

Dorte:

Stressen kan forværres, hvis ikke lederen kan vejlede.

Helle P.:

Livsfasepolitik.

Sofie:

Tager en drøftelse i chefgruppen omkring stress - er der viden omkring stress. Arbejdsmiljøgruppen drøfter stress som et fokusområde.

Fraværende: Mette Høxbro

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 36: IT/Digitalisering

81.38.00-P35-49-20

Sagsfremstilling

Drøftelse af IT/Digitalisering.

Kulturdirektøren indstiller,

at sager vedr. IT/Digitalisering drøftes.

Beslutning

Sofie har været i dialog med IT og Digitalisering omkring zoom, hvor der er flere muligheder for mødeejere, seminarer og webinarer. Zoom kan ikke benyttes af GDPR-årsager, idet der ingen databehandleraftaler er.

Helle P.:

Der er flere krav til samarbejdspartnerne, hvor der skal spørges ind til, hvilke mødeplatforme der benyttes. Hvis det er en anden platform, må man ikke bruge det.

Kim:

Teams fungerer fint.

Helle P.:

Nu kan man snart se 9 ansigter på skærmen. Corona er skyld i at teams benyttes. Er opmærksom på spørgsmål fra kollegaer - skal der gøres mere overordnet fra.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 37: Orientering fra sygefraværstatistik

81.38.00-P35-50-20

Sagsfremstilling

Orientering om sygefraværet.

Kulturdirektøren indstiller,

at sygefraværstatistikkerne drøftes.

Beslutning

Intet behandlet.

Fraværende: Mette Høxbro

Punkt 38: Eventuelt

81.38.00-P35-46-20

Sagsfremstilling

Action cards

Kulturdirektøren indstiller,

at

Beslutning

Actioncards

Arbejdsmiljøgruppen har drøftet, at der skal være fælles og ensartede actioncards.

Biblioteket har nogle temmelig gamle på fx brand, pulverbreve, ulykker mv.

Sofie:

Lasse er ansat i TM til at ensrette reglerne, og han er i gang.

Der er bl.a. kommet et vestesystem, hvor der er 2 veste i alle huse.

Sociale tiltag:

Sofie:

Kunne tænke sig at lave et eller andet - er der behov for det?

Helle P. og Dennis er enige om, at platformen i teams er uhensigtsmæssig ved store møder.

God ide med liveevent. Forslag om fx at mødes fx i biler eller medarbejderbingo.

Sofie tager ideerne med til Festudvalget.

Fraværende: Mette Høxbro