

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 22-09-2020

Mødedato Tirsdag d. 22. september 2020 kl. 13:00

Mødested virtuelt

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Klima/miljø (bæredygtighed)-FN's 17 verdensmål.....	5
Trivselsmåling - med indlæg v/Jens Boye Ravn - koncern HR.....	6
Orientering fra formand og næstformand.....	8
Ny delpolitik om ny tilstedeværelse.....	10
Måltal for sygefravær.....	12
Arbejds miljø.....	14
Den årlige arbejds miljødrøftelse.....	15
Fælles retningslinier for MED uddannelse (Klippekort) fælles med FagMed Økonomi.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-20

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

FagMED Arbejdsmarkedsområdet godkender dagsordenen.

Fraværende var: Leif Petersen

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Referat fra FagMED mødet 11. august 2020

<http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Arbejdsmarkedsomraade/FagMED-Arbejdsmarked.aspx>

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet fra FagMED mødet 11. august 2020.

Beslutning

FagMED Arbejdsmarkedsområdet godkender referat.

Fraværende var: Leif Petersen

Punkt 3: Klima/miljø (bæredygtighed)-FN's 17 verdensmål

81.38.00-P35-45-20

Resume

FN's 17 verdensmål.

Sagsfremstilling

Indlæg om FN's 17 verdensmål med primært fokus på personalevinklen - v/HR-konsulent i Vejle Kommune Ellen Kirstine Hvidt.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområdet drøfter det eventuelle videre arbejde med FN's verdensmål eller dele heraf.

Beslutning

Ellen Kirstine Hvidt fra Koncern HR holdt indlæg om "De 17 Verdensmål" fulgt af Power Point og bogen "Fra verdensmål til hverdagsløsninger" som er vedhæftet som bilag og kan benyttes som inspiration i det videre arbejde med konkretisering af målene. Ellen lagde op til, at vi udvælger nogle af målene, og forsøger at gøre dem mere konkrete bl.a. via vores bæredygtige arbejdsfællesskaber. Hvad kan vi gøre hver især og sammen, for at synliggøre dem og huske på dem. Vi havde en kort dialog om, hvad vi allerede gør, og der blev her peget på følgende:

- arbejde med kerneopgaven at for at få flere borgere i job- og herved udjævne uligheder
- projekter- særlige indsatser f.eks. etniske kvinder
- årets rummelige virksomhed
- vi printer mindre/benyttede service som kan vaskes af i stedet for engangsservice
- bæredygtige indkøbsaftaler
- obs på egne arbejdsfællesskaber
- obs på vandforsyninger- besparelser

- antal køretøjer på hjemmefronten

Der blev nævnt, at via kobling til de bæredygtige arbejdsfællesskaber gør vi noget godt for borgerne og hinanden og vi får derved noget godt tilbage.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, bestående af, Niels Chr. Nielsen, Zinajda Besic Leth-Sørensen, og Lone Lisby. De skal indtil næste FagMED møde 3. december 2020 arbejde videre med verdensmålene i hverdagen, udvælge hvilke mål og hvorledes de kan gøres mere konkrete og blive en del af de bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

FN's 17 Verdensmål

FN's verdensmål oplæg 22.sept. 2020

FraVerdensmålTilHverdagsløsninger

Punkt 4: Trivselsmåling - med indlæg v/Jens Boye Ravn - koncern HR

81.38.00-P35-45-20

Resume

I henhold til Trepartsaftalen fra 2008, er Vejle Kommune forpligtet til at gennemføre en trivselsmåling mindst hvert tredje år. Der blev sidst gennemført en trivselsmåling i 2018.

På mødet deltager Arbejdsmarkedsrådets HR-partner Jens Boye Ravn, som vil introducere til den kommende trivselsmåling i 2021.

Sagsfremstilling

Efter planen gennemføres næste trivselsmåling i Vejle Kommune medio/ultimo januar 2021.

Trivselsmålingen deles op i følgende faser;

- Forberedelsesfasen (opvarmning)
- Gennemførelsesfasen
- Afrapporteringsfasen
- Opfølgningsfasen
- Evalueringsfasen

Der er tilknyttet en HR-partner til hvert fagområde. HR-partneren fungerer som fagområdets kontaktperson i forbindelse med processen for trivselsmålingen, både før, under og efter.

På mødet deltager Jens Boye Ravn fra HR. Jens er Arbejdsmarkedsrådets HR-partner, og vil på mødet give en introduktion til trivselsmåling 2021.

Formanden indstiller,

at Jens Boye Ravns introduktion til trivselsmåling 2021 tages til efterretning.
at proces for trivselsmåling 2021 drøftes.

Beslutning

Hr-partner Jens Boye Ravn introducerede Trivselsmålingen 2021 vha. af Power Point, vedhæftet som bilag. Det blev pointeret at målingen er et øjebliksbillede og et dialogværktøj i arbejdet med en bedre trivsel i organisationen. Jens fortalte om hvorledes man "varmer op" til målingen og henviste bl.a. til TRIO-konferencen 2020. Den afvikles virtuelt 29/10-2020 kl. 12.00-15.30 over temaet "Samarbejde der giver værdi og energi- hvordan gør vi?" Her vil man komme ind på bl.a. rollefordeling, og hvad hver især kan bidrage med før under og efter trivselsmålingen. Man tilmelder sig via kursusportalen.

Jens's rolle som HR-partner består i at være bindeled mellem ledelsen, medarbejderne og HR afdelingen i forløbet. Han kan selv fungere som konsulent eller bringe kollegaer med relevante kompetencer i spil.

Man prioriterer kvalitet i målingen frem for kvantitet. D.v.s. man har ikke en målsætning på en 100% svarrate, men ser dog gerne, at vi når op omkring 80%.

Målingen løber af stablen i perioden 13. til 27. januar 2021. Man forventer at spørgerammen bliver i tråd med tidligere. I den forbindelse blev det nævnt, at det er meget vigtigt i hele forløbet at pointere anonymiteten i målingen overfor respondenterne. Det blev ligeledes pointeret, at både spørgsmål om sexisme, krænkelse og mopning bør være en del af spørgerammen, som arbejdsgruppen i HovedMED arbejder med. Jens nævnte i den forbindelse, at man vil benytte konsulentvirksomheden LEAD, som sparring i forbindelse med udformningen af spørgerammen. Formanden nævnte i samme forbindelse, at der er 0-tolerance, når det gælder krænkelse, herunder mobning og sexisme. Derfor er det ekstremt vigtigt, at spørgsmålene bliver formuleret, så svarene tydeligt kan udledes heraf. Der var derfor også stor tilfredshed med at LEAD bringes på banen.

Processen omkring Trivselsmålingen 2021 blev således drøftet.
Introduktionen fra Jens Boye Ravn blev taget til efterretning.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

Trivselsmåling 2021 - FagMED Arbejdsmarked - 22.9.2020

Punkt 5: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

- Status på Covid-19
- Opfølgning på budget 2021

Orientering fra næstformanden:

- Orientering fra HovedMED
 1. Ny MED aftale udsendt i juni 2020
 2. Lokale "Tak for indsatsen arrangementer" kr. 100,- pr. ansat
- FagMED Arbejdsmarkedsområdet - konstituering

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområdet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orientering fra formanden:

Status på Covid-19: Situationen følges tæt. Jobcentret er ikke lukket ned. Nogle arbejder hjemmefra, aftalt med den nærmeste leder. Driften skal kunne køre og beskæftigelsesindsatsen kører fortsat. Der opfordres til en tæt dialog medarbejdere og ledelse imellem. Næstformanden kommenterede formandens udmelding: Jobcentrene i de kommuner vi normalt sammenligner os med handler forskelligt. Sådan vil det være. Kommunerne er også ramt forskelligt. Vi følger og har også i 1. nedlukning fulgt regeringen og Sundhedsstyrelsens anvisninger.

Opfølgning på budget 2021: Næstformanden spurgte ind til poster i budgettet af interesse for Arbejdsmarkedsområdet:

Formanden nævnte følgende:

- Der afsættes 0,5 mio. kr. til ansættelse af en veterankoordinator, som skal styrke den helhedsorienterede indsats rettet mod veteraner og deres familier.
- Nye refusionsregler på det specialiserede område gør at man her i to puljer afsætter ialt 20 mio. kr. Dette fordi merindtægter fra refusionerne er behæftet med stor usikkerhed.
- Der afsættes ca. 20,0 mio.kr. til dækning af merudgifter på ydelsesområdet.
- Med afsæt i erfaringerne fra Covid-19 vil der i direktionen blive arbejdet med en hygiejnestrategi for kommunen.

Orientering fra formanden tages iøvrigt til efterretning.

Orientering fra næstformanden:

Orientering fra HovedMED

- Ny Medaftale udsendt i juni- den er vedlagt. På seneste møde i HovedMED den 18.09.20 blev bl.a. bæredygtige arbejdsfællesskaber berørt med afsæt i HR-redegørelsen for 2020, der blev også fulgte op på HovedMED beslutning i 2019 om at indføre måltal for sygefravær. Fokus var desuden på hvorledes man i organisationen har taklet Corona-tiden. Man opfordres til at læse referatet, så snart dette bliver tilgængeligt på intra.

- FagMED's henvendelse , som er vedhæftet som bilag, blev drøftet længe i forhandlingsorganet og med HR chef Trine Nørgaard. Beslutningen blev, at FagMED Arbejdsmarkedesområdet frem til 31.12.2020 har 4 AMR'er, herefter ændres disse 4 til 2 med 2 suppleanter.
- Lokale "Tak for indsatsen arrangementer" kr. 100,- pr. ansat. Det er p.t. lidt problematisk at få brugt beløbet pga Coronaen.

Irene Lauritzen er fortsat næstformand. Tillykke med valget Irene.

Orientering fra næstformanden tages iøvrigt til efterretning.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

Endelig MEDaftale 2020 - tilgængelig

Brev fra Forhandlingsorganet til Vejle Kommune

TAK -Brev til LokalMED-MED personalemøder

Kommentarer til ny FagMED-sammensætning

Punkt 6: Ny delpolitik om ny tilstedeværelse

81.38.00-P35-45-20

Resume

FagMED Arbejdsmarkedsområdet bedes drøfte udkast til "Delpolitik for ny tilstedeværelse", som en arbejdsgruppe under HovedMED har udarbejdet.

Sagsfremstilling

Direktionen har 26. juni 2020 anmodet HovedMED om, i forlængelse af evaluering af Corona, at nedsætte en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til en delpolitik for at arbejde hjemmefra.

Arbejdsgruppens udkast til "Delpolitik om ny tilstedeværelse" er drøftet og godkendt af HovedMED på ekstraordinært møde den 15. august 2020, ligesom udkastet er drøftet på Direktionens møde 5. august 2020.

Delpolitikken skal danne rammen for lokale MEDdrøftelser på de enkelte fagområder. Delpolitikken angiver nogle forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at stille videre rammer for at arbejde hjemmefra til rådighed for ansatte, der løser opgaver, hvor det at arbejde hjemmefra i dage eller timer giver mening i forhold til opgaven. Da dette er meget forskelligt på tværs af fagområder, lægges der op til lokale drøftelser, på enten Fag- eller LokalMEDniveau.

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde (4.87) indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet giver mulighed for, at arbejdsgiver og medarbejder i fælles interesse kan aftale, at kommunalt ansatte - på frivillig basis og på baggrund af en lokal aftale herom - kan arbejde hjemme med opgaver, der traditionelt varetages på den normale arbejdsplads. Ved anvendelse af Rammeaftalen lægges det at arbejde hjemmefra i mere faste rammer og forudsætter både en aftale med de faglige organisationer, samt afhængig af omfang og en APV på hjemmearbejdspladsen. Det er vurderingen, at dette vil være undtagelsen, men kan være en fin mulighed, hvis der rekrutteres en ansat med særlige kompetencer, der har bopæl langt væk.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområdet drøfter og godkender den nye politik.

Beslutning

Der er lagt op til at FagMED skal drøfte ovennævnte mhp. tolkning og udmøntning.

Dette resulterede i en livlig dialog imellem medlemmerne. Der var bred enighed om, at det var et godt initiativ der var taget fra direktionens side, og at det var en god delpolitik, der var vedtaget.

Næstformanden pegede på, at det drejede sig om flexibilitet i hverdagen, og at man skal huske på, at vi skal passe på hinanden, således at vi stadig er opmærksomme på hinanden i arbejdssituationen på vores forskellige lokationer (vold og trusler).

Niels Chr. roste tiltaget og nævnte, at det handler om tillid både kollegaerne imellem og fra leder til medarbejder, om man kan forvalte arbejdssituationen korrekt. Så pegede han desuden på, at hensynet til at arbejdspladsen skal kunne fungere kommer først. Martin supplerede med, at der er mange arbejdsopgaver, der kan løses hjemmefra og man via flexibilitet tilgodeser bl.a. kollegaer med børn. Formanden nævnte at strenge regler ikke skal lægges ned over kollegaer. En masse opgaver kan løses hjemmefra. Dialog og tillid mellem kollegaer og ledere er nøgleordet eller med andre ord, bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Der arbejdes videre med delpolitikken i de enkelte afsnit, hvor rammer og udmøntning aftales nærmere.

Formanden bringer roser - tilfredsheden med den nye delpolitik videre.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

Delpolitik om ny tilstedeværelse vers. 1

Delpolitik - ny tilstedeværelse slides til drøftelse lokalt sep 2020

Punkt 7: Måltal for sygefravær

81.38.00-P35-45-20

Resume

På FagMED møde 12. december 2019 var der indledende drøftelse af måltal for sygefravær. Arbejdsmiljøgrupperne fik på mødet givet opgaven at arbejde videre med implementering af måltallene.

Emnet har efterfølgende været drøftet i arbejdsmiljøgrupperne samt i både udvidet ledergruppe og i afdelingsledelsen.

På dagens møde drøftes forslag til, hvordan der kan arbejdes videre med implementering af måltal for sygefravær på Arbejdsmarkedsområdet.

Sagsfremstilling

Baggrund

Det er centralt i Vejle Kommune besluttet, at en af de strategiske indsatser, der skal arbejdes med for at nedbringe sygefraværet, er arbejdet med måltal for sygefravær. Dette emne blev drøftet første gang i FagMED Arbejdsmarked på møde den 12. december 2019.

Arbejdsmiljøgrupperne fik på mødet til opgave at arbejde videre med implementering af måltal for sygefravær. Der har derfor indledningsvis været et fællesmøde for de to arbejdsmiljøgrupper. Input herfra er ad to omgange drøftet i udvidet ledergruppe, på møde den 6. marts og 4. maj, og endelig har afdelingsledelsen sammen med arbejdsmarkedschefen drøftet de pointer, der er kommet frem.

Hovedpunkter fra drøftelserne

På baggrund af drøftelserne i henholdsvis arbejdsmiljøgrupperne og ledergruppen er der her neden for en opsamling på de fælles overskrifter, der er kommet frem:

- Hvad er hovedårsagerne til sygefraværet?
- Læring / vidensdeling – Vi skal blive klogere på der, hvor det fungerer godt, og italesætte dette. Vi skal lære af hinanden, og lade os inspirere
- Åbenhed og tillid - både mellem ledelse og medarbejder og kollega til kollega
- Mere fokus på delvis raskmelding

Det er ikke muligt at udarbejde en egentlig analyse af sygefraværet på Arbejdsmarkedsområdet, da man ikke registrerer, hvad den enkelte medarbejder fejler. Fra sygedagpengeopfølgningen ved vi dog, at sygefraværet kan deles op i tre undergrupper;

- Mistrivsel, lettere depression, stress, angst og depression (ca. 50 %, og klart den gruppe, der fylder mest)
- Bevægeapparatsproblematikker (ca. 25 %)
- Kræft og lign. sygdomme (ca. 25 %)

Eksisterende materiale og indsatser

Der findes følgende eksisterende materiale til håndtering af sygefravær:

- Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær – godkendt af HovedMED i december 2018
- Trinmodel til håndtering af en sygemelding
- Afsnit i personaleredegørelsen fra 2018 omkring sygefravær og arbejdsmiljø

Derudover er der indsatsen, som afsnittet Sygemeldte fra Job tilbyder omkring fastholdelse af medarbejdere, som fx rundbordssamtaler. Ledelsen på Arbejdsmarkedsområdet er blevet bekendt med de muligheder, der er, og vil løbende drøfte hvad man konkret kan gøre.

Den videre proces

Det foreslås, at der arbejdes med at realisere måltallene på Arbejdsmarkedsområdet ud fra ovenstående hovedpunkter og ud fra eksisterende materiale og indsatser. Det foreslås konkret,

- at Sygefraværstatistikken drøftes i TRIO lokalt
- at Lederne arbejder systematisk med retningslinjer og trinmodel for håndtering af sygefravær

Formanden indstiller,

at forslag til, hvordan der kan arbejdes videre med implementering af måltal for sygefravær på arbejdsmarkedsområdet drøftes.

Beslutning

Næstformanden er positivt overfor det arbejde der er lavet. Der arbejdes videre med det ned i TRIO samarbejdet og herefter implimenteres det videre ud i organisationen.

Fraværende var: Leif Petersen

Punkt 8: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-45-20

Resume

Status på arbejdsulykker, sygefravær og nærvedulykker.

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker

Der er ultimo juli 2020 i alt registreret 7 arbejdsulykker - 1 er registreret siden FagMED mødet 11. juni 2020 - se bilag.

Sygefravær

Fraværskrifter for Arbejdsmarkedsområdet ultimo juli 2020 - se bilag.

Rapporterne er trukket på såvel kort- som langtidsfravær.

Nærvedulykker

Der er i 2020 registreret en nærvedulykke i Job og Sundhed.

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne

TRIO konference 29/10-2020- Intra pr. 17/7-2020- bliver ændret til virtuel.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområdet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Lone Lisby og Karen Hvid Vestergaard, der repræsenterede begge arbejdsmiljøgrupper nævnte, at efter hjemsendelse har Corona fyldt meget blandt både medarbejder og ledelse. Arbejdsmiljørepræsentanternes tilbagemeldinger handles godt. Der har været afholdt sikkerhedsøvelser og sikkerhedsrundring. Der afventer brandøvelse i Havneparken 16. Dette pågår min. hver andet år.

Man har fokus på nærvedulykker og på de meget få indberetninger, der har været år til dato - der skal være ekstra opmærksomhed på indberetninger i Safety.net.dk

Orienteringen tages iøvrigt til efterretning.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

Antal Arbejdsulykker i 2020 - månedsvis

Fraværskrifter på FagMED Arbejdsmarkedsområdet mindre end -lig med 7 dage

Fraværskrifter på FagMED Arbejdsmarkedsområdet større end -lig med 8 dage

Punkt 9: 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.

Historik

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.

Formanden indstiller,

at Arbejdsmiljøberetningen for 2019 drøftes.

at hovedindsatserne for 2019–2020 fastholdes.

at hovedindsatserne kombineres med initiativer for at styrke bæredygtige arbejdsfællesskaber

Beslutning

Karen Hvid Vestergaard anførte at begge arbejdsmiljøgrupper har årsplaner/indsatsplaner, som man arbejder ud fra, og som har afsat i ovennævnte 3 fokuspunkter. De revurderes løbende og lokalt har man aftalt, at årsplaner/indsatsplaner gennemgås før næste fællesmøde, her er et fokuspunkt også nedbringelse af sygefravær. Næstformanden spurgte til om Nærvedulykker kunne være et yderligere fokuspunkt. Lone Lisby nævnte at dette allerede var tilfældet.

Arbejdsmarkedschefen påpegede, at de to Arbejdsmiljøgrupper er meget velfungerende. Det var formanden indtryk, at der er godt styr på de 3 fokuspunkter og at det bl.a. kan relateres til de bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Fraværende var: Leif Petersen

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 10: Fælles retningslinier for MED uddannelse (Klippekort) fælles med FagMed Økonomi

81.38.00-P35-45-20

Resume

På FagMED mødet den 10. marts 2020 blev det besluttet at tage drøftelsen omkring Klippe kortsmodellen og reglerne herfor på fremtidig møde, grundet Covid 19 er punktet først på dagsordenen nu.

Sagsfremstilling

Alle medlemmer af MED-udvalg har ret til 1 dags opfølgingskursus (klippe kortmodul) pr. funktions år. Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDuddannelsen (Grund-, Samarbejds- og MIBmodul) er afsluttet, dog tidligst et år efter valget/udpegningen.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - <http://www.vkintra.vejle.dk/page38922.aspx>

Der ønskes en drøftelse i FagMED om anvendelse af klippekortmodulet.

Klippekortmodellen var kort med på FagMED mødet den 10. marts, hvor det blev pointeret, at ikke alle miljørepræsentanter har ret til uddannelse efter Klippe kortsmodellen. Det er en forudsætning, at MED-uddannelsen er afsluttet. Der undersøges nærmere og det blev besluttet, at drøftelsen er på dagsordenen på mødet den 22. september 2020.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområdet drøfter og beslutter forslag til MED-uddannelse.

Beslutning

Næstformanden nævnte, at man er udfordret af Coronaen, når man ønsker at benytte klippet, der er til rådighed i 2020. Formanden foreslog at klippet flyttes til 2021.

Et forslag til aktivitet f.eks. sammen med FagMED Økonomi kunne være kursus omkring "Hvordan får vi gang i den gode drøftelse?"

Iflg. flere medlemmer et rigtig godt kursus, som kunne tjene til inspiration i arbejdet med hvad vi vil med FagMED og hvordan vi gør FagMED mere interessant for resten af organisationen og får forankret FagMED som en del af et bæredygtigt arbejdsfællesskab.

Fraværende var: Leif Petersen

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-45-20

Resume

På opfordring fra Arbejdsmarkedschefen påpegede Næstformanden spørgsmål fra organisationen om, hvorfor Arbejdsmarkedsområdet handler situationen omkring hjemsendelse som man gør i fase 2.

Sagsfremstilling

De kommuner vi normalt sammenligner os med bl.a. også de kommuner som er med i Job7 samarbejdet, håndterer situationen forskelligt. Nogen steder sender man forskellige grupper hjem, andre steder benytter man sig af turnusordninger. Man har i Vejle Kommune valgt at følge regeringen og Sundhedsstyrelsens anvisninger. Fælles for os alle er, at beskæftigelsesindsatsen stadig kører, den er ikke lukket ned, som den var under 1. bølge.

På Arbejdsmarkedsområdet sendes der hjem eller arbejdes der hjemme under hensyntagen til at driften skal kunne køre forsvarligt, og at der samtidig er rum og mulighed for individuelle hensyn - dette aftales med nærmeste leder. Det må i samme forbindelse heller ikke glemmes, at de enkelte kommuner er ramt forskelligt.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Fraværende var: Leif Petersen