

REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 02-03-2020

Mødedato Mandag d. 02. marts 2020 kl. 08:45

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet, Vejle

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra formanden Michael Sloth.....	4
Orientering fra næstformanden Bo Uttrup.....	5
Evaluering af omprioriterings- og besparelserproces.....	6
HovedMEDs strategiske indsatser.....	7
Orientering om tidsplan, budgetstrategi og budgetproces for budget 2021.....	8
Røgpolitik i Teknik & Miljø.....	9
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	10
Fraværstatistik.....	14
Arbejdsskadestatistik.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 3: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-53-20

Resume

Godkendelse af referat

Sagsfremstilling

Referatet fra ordinært møde i FagMED den 11. december 2019 godkendes.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet af den 11. december 2019 blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat - FagMED 111219

Punkt 4: Orientering fra formanden Michael Sloth

81.38.00-P35-53-20

Resume

Orientering fra formanden.

Sagsfremstilling

- Sommerfest for alle ansatte i Skyttehushaven den 16. juni 2020
- Opfølgning på Telefonservice

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Forholdsregler omkring COVI19

Fra medarbejdersiden blev der spurgt til, hvordan medarbejderne skal forholde sig til situationen.

Thomas Kirsten orienterede kort om de fire tilfælde, der pt. er i Danmark og fortalte om et møde, som sundhedsberedskabet i Vejle afholder i dag.

Trusselsniveauet i forhold til Coronavirus er stadig relativt lavt i Danmark, men TrekantBrand Sundhedsstyrelsens anbefaler følgende: Hygiejne og følg www.sst.dk

Alle skal hoste eller nyse i ærmet og bruge et engangslømmetærklæde i stedet for hånden. Alle skal være med til at opretholde god håndhygiejne med hyppig og grundig håndvask og afspritning. Alle bør endvidere undgå fysisk kontakt i form af håndtryk.

Vi får bestilt og opstillet håndsprit i alle afdelinger.

Sommerfest for alle ansatte i Skyttehushaven den 16. juni 2020

Det bliver kl. 17.00 efter arbejde, så sæt kryds i kalenderen

Koncern HR er i gang med at kigge på et tema, som måske kommer til at ligge i tråd med Tour de France

Opfølgning på Telefonservice

Vi kan dele det op i det adfærdsmæssige og det systemmæssige.

De systemmæssige udfordringer blev drøftet, da det ikke er effektivt og medfører meget spildtid. Og omstilles der via Servicecentret, opleves der også meget forværret lyd kvalitet.

Thomas Kirsten har kvartalsmøde med IT senere i dag, hvor dette punkt vil blive drøftet, og IT kommer også på et kommende chefmøde, hvor dette er på dagsordenen.

Punktet tages derefter på et kommende FagMED møde.

Punkt 5: Orientering fra næstformanden Bo Uttrup

81.38.00-P35-53-20

Resume

Orientering fra næstformanden

Sagsfremstilling

- TR-dagen den 2. april 2020 med temaet "Bæredygtige arbejdsfællesskaber"
- Databeskyttelsesretslig håndtering af TR's og AMR's brug af SBSYS
- Arbejdsmiljøkonferencen bliver den 29. oktober 2020

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

TR-dagen den 2. april 2020 med temaet "Bæredygtige arbejdsfællesskaber"
Hvis I ikke har tilmeldt jer, så husk at gøre det.

Arbejdsmiljøkonferencen bliver den 29. oktober 2020
Temaet i år bliver også bæredygtige arbejdsfællesskaber.

Databeskyttelsesretslig håndtering af TR's og AMR's brug af SBSYS
SBSYS opfylder alle GDPR regler, hvor I har mulighed for at gemme personfølsomme oplysninger kun til eget brug.

Punkt 6: Evaluering af omprioriterings- og besparelserproces

81.38.00-P35-53-20

Resume

Formanden orienterer

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning, og sagen drøftes.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning, og sagen blev drøftet.

Michael Sloth gennemgik kort oversigten over, hvor besparelserne kommer fra.

Halvdelen af besparelsen kommer fra 4 vakancer, 600.000 kr. i overførsel fra konto 2 til konto 6, som forventes af blive vedtaget politisk den 4. marts, 300.000 kr. på konto 6 vedr. besparelser på frugt, julegaver og uddannelse.

Måden som processen blev gennemført på blev drøftet, hvor vi rammer bredt og sidder klar mellem kl. 8-9 om morgenen, kontra hvor vi rammer specifik ved, at de relevante får en mail aftenen før.

Der var stor enighed om, at det var en klog beslutning at afkorte processen. Måden, hvorpå processen foregik, skal nok gentænkes, da vi må forvente, at der kommer en besparelse på 1,5 mio. til næste år.

Punkt 7: HovedMEDs strategiske indsatser

81.38.00-P35-53-20

Resume

HovedMED og direktionen har besluttet at arbejde med fire strategiske indsatser.

Formanden og HR præsenterer de fire indsatser og MED-udvalget kommer med input til arbejdet i Teknik & Miljø.

Sagsfremstilling

De fire indsatser er:

- Employer branding
- Sygefravær (herunder det nye digitale værktøj til arbejdet med måltal og nedbringelse af sygefraværet)
- Bæredygtige arbejdsfællesskaber
- Seniorer
-

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og input drøftes.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning, og indput blev drøftet.

Louise Kolind-Sporring gennemfik kort præsentationen med de fire strategiske indsatser, som for nyligt blev gennemgået på et chefmøde, hvor vi i Teknik & Miljø især har fokus på employer branding og sygefravær.

Det nye måltal for sygefravær for Teknik & Miljø er i dagsværk 6,9 dage, og der er udarbejdet et nyt dynamisk værktøj, som vil blive gennemgået på en workshop for lederne midt i marts.

Alle ledere kan se måltal på deres egen afdeling og har månedlige opfølgninger med HR/økonomi om sygefraværet i afdelingen.

Tallene indeholder kun tal for egen sygdom og arbejdsskader. Ikke §56 eller andet.

Korttidsfraværet er faldende i Teknik & Miljø, mens langtidsfraværet er stigende, hvorfor der vil være stor fokus på denne del af sygefraværet.

Data er kun så gode, som vi selv gør dem til, så vi skal have fokus på korrekt registrering i SmartKlik, hvis vi reelt set arbejder nogle af de timer, hvor vi er registreret syg.

Vi skal have gang i dialog i afdelinger om, hvad sygdom er, hvilken kultur vi har i afdelingen, og hvad vi gør for at nedbringe sygefraværet.

Der blev stillet spørgsmål til, om vi sammenligner os med andre Teknik&Miljø forvaltninger i andre kommuner.

Og der blev stillet spørgsmål til, om det på LokalMED niveau er muligt at få adgang til disse data.

Præsentation og forslag til procedure ifm. håndtering af sygefravær i Teknik & Miljø udsendes sammen med referatet. Supplerende forslag sendes til Louise.

Bilag

2020.03.02 HovedMED's strategiske indsatser

Punkt 8: Orientering om tidsplan, budgetstrategi og budgetproces for budget 2021

81.38.00-P35-53-20

Resume

Formanden orienterer

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Thomas Kirsten gav en kort gennemgang af Budget 2021-2024, hvor budgetstrategien blev godkendt i ØU den 24. februar 2020.

ØU for Teknik & Miljø svarer til 210.000 kr. på konto 6.

Den 3. marts 2020 er der TU møde om processen, og den 18. maj afholdes der ekstraordinært FagMED møde til høring af det tekniske budgetforslag.

Punkt 9: Røgpolitik i Teknik & Miljø

81.38.00-P35-25-19

Resume

Dette punkt er udsat fra FagMED mødet den 11. december 2019.

Sagsfremstilling

Byrådet har den 2. oktober 2019 vedtaget en ny delpolitik om røg.

Røgpolitikken indeholder en målsætning om, at vi skal have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021.

Det er dog muligt allerede nu, at indføre røgfri arbejdstid ved at aftale dette i Fag- eller LokalMED. Det forudsætter, at vi er enige i MEDudvalget.

Herudover kan ledelsen træffe beslutning om røgfri arbejdstid, hvis hensynet til borgerne nødvendiggør dette. Dette skal dog drøftes i LokalMED, før ledelsen træffer beslutning om dette.

Er I flere på arbejdspladsen, der sammen vil stoppe med at ryge, kan I få et samlet forløb, hvis I er minimum 8 personer, evt. kan I gå sammen med en anden arbejdsplads i nærheden. Kontakt Sundhedsafdelingen.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Målet er Røgfri arbejdsplads i Teknik & Miljø pr. 1. januar 2021, og processen starter med høring i de tre LokalMED ift. hvad de tænker, der skal til.

Det blev besluttet, at starte processen op i de tre LokalMED, og efterfølgende forholder chefgruppen sig til de input om evt. yderligere tilbud, som de modtager fra de tre LokalMED.

Bilag

Delpolitik røg

Punkt 10: 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.

Beslutning

Sagen blev kort drøftet.

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være: Arbejdsulykker, Vold og trusler samt Forebyggelse af sygefravær.

Der har været fokus på at sikre, at vi får indberettet/registreret arbejdsulykkerne, og også på at indberette/registrere dem korrekt, så vi kan handle og forebygge på de ulykker, der opstår.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2019

Slides HovedMED Arbejdsmiljøberetning 2019

Punkt 11: Fraværstatistik

81.38.00-P35-53-20

Resume

Sygefraværstatistikker fremsendes til lederne hver måned.

Det er besluttet i HovedMED og direktionen, at der skal arbejdes med nedbringelse af sygefraværet i Vejle Kommune. Alle skal bidrage med den samme procentvise nedsættelse (8,4%). Teknik & Miljø's nye måltal er derfor 6,9 dages sygefravær pr. medarbejder pr. år.

Teknik & Miljø har videreudviklet på det digitale værktøj i Power BI, hvorfra lederne fremadrettet skal arbejde systematisk og databaseret med nedbringelse af sygefraværet i egen afdeling og vil blive præsenteret for dette i marts.

Sagsfremstilling

FagMED vil blive orienteret om det forestående arbejde med nedbringelse af sygefraværet i Teknik & Miljø.

De vedhæftede data er trukket, som FagMED indtil nu er blevet præsenteret for data i Teknik & Miljø.

FagMED bedes drøfte, hvorvidt det giver mening fremover at få præsenteret de data, som Teknik & Miljø måles på, som præsenteret under HovedMED's strategiske indsatser og sygefravær under punkt 7, udelukkende sygdom og fravær pga. arbejdsskade.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og input til arbejdet drøftes.

Beslutning

Orientering blev taget til efterretning, og input blev drøftet.

Fremadrettet vil FagMED få præsenteret de data for sygdom og fravær pga. arbejdsskade, som T&M måles på, så de er sammenlignelige med den rapport fra koncern HR, som vi modtager den 10. hver måned.

Bilag

Fravær rapport på fagMed 2017-2020 Kort.pdf

Fravær rapport på fagMed 2017-2020 Lang.pdf

Punkt 12: Arbejdsskadestatistik

81.38.00-P35-53-20

Resume

Arbejdsskadestatistik

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at arbejdsskadestatistikken drøftes

Beslutning

Arbejdsskadestatistikken blev drøftet.

Fremadrettet skal kommentarerne ikke være så udspecificerede, så det kan udledes, hvem fra fx. AG, der er kommet til skade

Bilag

Arbejdsulykker_org.xlsx

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-53-20

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at sagen drøftes

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Tak til Karin Storkholm for hendes indsats og input gennem tiden, og vi glæder os til at byde velkommen til Jannie Olesen Bendiksen, der bliver Karins afløser.