

REFERAT HovedMED d. 31-01-2017

Mødedato Tirsdag d. 31. januar 2017 kl. 12:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Budgetlægningen 2018-2021.....	7
Opfølgning på drøftelsen af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner".....	8
Drøftelse af nyt MUS-koncept - nedsættelse af arbejdsgruppe.....	9
Personalepolitiske værdier - nedsættelse af styregruppe.....	10
Drøftelse af udkast til nye fælles retningslinjer for praktikanter fra videregående uddannelser.....	11
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Orientering om effekterne af FADI projektet på Materielgården samt drøftelse af nye FADI projekter.....	14
Drøftelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2018.....	17
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-2-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet, med en særlig velkomst til to nye medlemmer. Helle Meng Newstead overtager Maria Sønderkær Johnsens plads, mens Maria er på barsel. Susanne Pold er ny AMR, hun erstatter Pernille Simonsen, som fortsætter som 1. suppleant for AMR.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 21/12 2016 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-2-16

Resume

Niels Ågesen orienterer om programmet for resiliensugen i uge 22.

Thrine Nørgaard orienterer om:

1. Status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. sygefravær.
2. Ny samarbejdspartner på arbejdsmiljøcertificeringsområdet.
3. Status på dialogen med FOA vedr. Pixi-udgaven af Justitsministeriets vejledning "Erstatning ved vold, trusler m.v."
4. Skema, som de faglige organisationer anbefaler bliver brugt på arbejdspladserne ved episoder, hvor en ansat har været udsat for vold.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om programmet for TR-dagen 2/3 2017.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om programmet for resiliensugen i uge 22

Ligesom de forgangne to år, bliver der lavet et arrangement knyttet til Resiliensprojektet. I år bliver det en folkelig uge, hvor dialog med borgerne vil være i højsæde. Tanken er, at det bliver i et stort telt på Rådhusstorvet, hvor forskellige projekter mødes og præsenteres, f.eks. klimaprojekter, Rosborg projektet, jordbyprojekter m.fl. Der arbejdes også med andre muligheder evt. i samarbejde med Uddannelsesrådet og Frivilligrådet. Affaldsforeningen har i samme uge årsmøde i DGI-huset. Årsmødet kan evt. kobles sammen med resiliensugen på en eller anden måde.

Pt. er der lavet aftale med Anders Lund Madsen 29/5 kl. 18:30 i Musikteatret.

Niels opfordrede HovedMED til at komme med input til uge 22.

Medarbejdersiden foreslog at invitere de arbejdspladser til at deltage, som har gode erfaringer med at arbejde med Robuste fællesskaber. Det blev aftalt, at Rikke sender en mail til alle medarbejderrepræsentanter i HovedMED, med en opfordring til at komme med konkrete forslag til arbejdspladser. Forslagene meldes ind til sekretæren.

Niels Ågesen orienterede om besøg på Politiskolen i Brøndby

Har været på et meget spændende besøg på Politiskolen i Brøndby. Etableringen af Politiskolen i Vejle har staten overtaget. Vi forventer 400-500 elever og en skole på 20.000 kvm. Det bliver rigtig spændende at følge arbejdet med etableringen af skolen, og hvordan vi som kommune fremadrettet kan samarbejde med Politiskolen om konkrete projekter.

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. sygefravær

Arbejdsgruppen har haft et møde, hvor linjerne for arbejdet blev drøftet. Arbejdsmarkedsområdet og Sundhedsområdet er inviteret ind til at deltage i arbejdsgruppens arbejde. Omdrejningspunktet i arbejdet bliver TRIO-grupperne.

Thrine Nørgaard orienterede om ny samarbejdspartner på arbejdsmiljøcertificeringsområdet

Pr. 1.2. 2017 får Vejle Kommune ny samarbejdspartner på arbejdsmiljøcertificeringsområdet. DNV GL (Fusionen mellem DS Certificering og Norsk Veritas) har vundet udbuddet på Vejle Kommunes arbejdsmiljøcertificering for foreløbigt de næste to år. Det betyder, at eksterne audits fremadrettet vil blive foretaget af auditører fra DNV GL.

Koncern HR vil naturligvis sikre, at der løbende sendes information ud om ændrede arbejdsgange til kontaktpersoner i de certificerede områder.

Første eksterne audit-runde forventes gennemført inden sommerferien.

Der er lovændringer på vej på området, som vil blive præsenteret på næste møde i HovedMED.

Thrine Nørgaard orienterede om status på dialogen med FOA vedr. Pixi-udgaven af Justitsministeriets vejledning "Erstatning ved vold, trusler m.v."

Dialogen er endnu ikke afsluttet med FOA. Hvis dialogen medfører ændringer i Pixi-udgaven, vil HovedMED og FagMED blive orienteret.

Thrine Nørgaard orienterede om skema, som de faglige organisationer anbefaler bliver brugt på arbejdspladserne ved episoder, hvor en ansat har været udsat for vold

Koncern HR kigger på skemaet. Det hænger sammen med Pixi-udgaven.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om programmet for TR-dagen 2/3 2017

Årets tema er "At spille hinanden gode". Professor Bobby Zachariae er inviteret til at fortælle om "Hvordan TR kan understøtte, at kollegerne undgår at udvikle stress – hvordan ser vi tegnene, og hvordan håndterer vi det? Der vil være Rikke og monopolet med Direktionen, Thrine Nørgaard vil fortælle om de muligheder for hjælp før, under og efter stress, som Vejle Kommune tilbyder. Til slut vil foredragsholder og stand-up komiker Mette Frobenius give en humoristisk vinkel på travlhed og stress.

Punkt 4: Budgetlægningen 2018-2021

00.30.02-S00-2-16

Resume

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomiudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen 2018-2021 godkender Økonomiudvalget budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan. Økonomiudvalget har de indledende drøftelser vedr. budgetstrategien 16/1 2017 og forventes at godkende Direktionens oplæg til budgetstrategi 6/2 2017.

Budget- & Finanschef Søren Bork Hansen vil på mødet orientere om den forventede budgetproces og indholdet i budgetstrategi 2018-2024.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Søren Bork Hansen gennemgik oplæg til budgetproces og budgetstrategi. Sørenes plancher er vedhæftet referatet.

Bilag

Søren Bork Hansens slides om budgetproces og budgetstrategi - HMED 310117

Punkt 5: Opfølgning på drøftelsen af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner"

81.38.04-A00-2-16

Resume

HovedMED besluttede på mødet 21/12 2016, at Koncern HR skulle gennemgå pointerne fra gruppedrøftelserne med henblik på en evt. justering af bilag 2 - "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" (bilag). Efter gennemgangen er konklusionen, at bilag 2 repræsenterer de værdier og holdninger, som udsprang af temadrøftelsen i HovedMED 21/12 2016. Udfordringen er nok mere, at nogle af de tillidsvalgte ikke oplever, at bilag 2 anvendes.

HovedMED besluttede ligeledes på mødet 21/12 2016, at Personalechefen sender en mail til alle ledere, hvor opmærksomheden henledes på bilaget og dets betydning. Dette vil ske i forlængelse af dette HovedMED møde. Koncern HR foreslår endvidere, at bilaget fremadrettet indarbejdes i såvel MEDgrunduddannelsen og Arbejdsmiljøuddannelsen samt evt. andre tiltag for TRIO-gruppen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at bilag 2 ikke justeres.

at bilag 2 fremadrettet indarbejdes i MEDgrunduddannelsen og Arbejdsmiljøuddannelsen samt evt. andre tiltag for TRIO-gruppen.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik kort punktet. Formålet med drøftelsen af bilaget var, at ikke alle tillidsvalgte oplever, at bilag 2 anvendes på arbejdspladserne. Gennemgangen af pointerne fra drøftelserne på mødet 21/12 giver ikke anledning til, at bilaget skal justeres.

Medarbejdersiden bemærkede, at TRIO-grupperne ikke kan erstatte MEDsystemet, kan det evt. indarbejdes i bilaget?

Andre fra medarbejdersiden mener ikke, at det skal skrives ind i bilaget, da bilag 2 er et værdipapir.

Ledersiden er enige i, at TRIO-gruppen ikke erstatter MEDmøderne. TRIO-gruppen fungerer i dagligdagen og mellem MEDmøderne. Mener heller ikke, at det skal skrives ind i bilaget, i stedet forslås det, at TRIO-gruppens rolle beskrives på Intranettet. Ligesom personalechefen sender en mail ud til alle ledere, og gør opmærksom på bilag 2.

Medarbejdersiden bemærkede, at TR på nogle områder har svært ved at få den nødvendige tid til at løse TR-hvervet og kerneopgaverne.

Enighed om, at bilaget ikke justeres, og at det fremadrettet indarbejdes i MEDgrunduddannelsen og Arbejdsmiljøuddannelsen samt i andre tiltag for TRIO-gruppen, ligesom TRIO-gruppens rolle beskrives på Intranettet.

Bilag

Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner

Punkt 6: Drøftelse af nyt MUS-koncept - nedsættelse af arbejdsgruppe

81.38.04-A00-2-16

Resume

HovedMED besluttede på mødet 21/12 2016, at seniorsamtalen gennemføres via MUS. På den baggrund foreslås det, at retningslinjerne fra 14/4 2010 for MUS, GRUS og TUS kigges efter ind i dette perspektiv, og at der nedsættes en arbejdsgruppe med 2 medarbejderrepræsentanter, som sammen med Koncern HR, og med udgangspunkt i de eksisterende værktøjer og med et mindset om at gøre tingene enkle, sætter en lup på MUS, GRUS og TUS koncepterne, samt hvordan budskabet kan boostes.

Sagsfremstilling

Den offentlige sektor ændrer sig i disse år. Der er fokus på at udvikle vores kerneformål i samspil med borgere og erhvervsvirksomheder. Civilsamfundet spiller en langt større rolle, ligesom den teknologiske udvikling undergår en stor forandring i disse år. Vi har fået øjnene op for, at skal vi lykkes med de store udfordringer, kræver det derudover også et stærkt tværgående samarbejde, på tværs mellem kommunens forvaltninger og på tværs af organisationer og sektorer. Det er forandringer, der vil ændre vores faglige tilgang til opgaverne, og vi vil efterspørge andre kompetencer, helt eller som et supplement. Der diskuteres faglig ledelse og tillid, hvordan sikrer vi, at det understøtter kerneformålet til gavn for borgerne og erhvervslivet.

"Vejle med Vilje" viser Byrådets ambitiøse fokus på udvikling af kommunens opgaver, underlagt et resilient mindset. "Ledelse med Vilje" sætter rammerne for de forventninger, der er til lederne i Vejle Kommune. Sammenholdt med beslutningen om, at seniorsamtalen gennemføres via MUS, foreslås det, at der nedsættes en arbejdsgruppe med 2 medarbejderrepræsentanter fra HovedMED, som sammen med Koncern HR, og med udgangspunkt i de eksisterende værktøjer og med et mindset om at gøre tingene enkle, sætter en lup på MUS, GRUS og TUS koncepterne, samt hvordan budskabet boostes.

Kommunaldirektøren indstiller,

at der nedsættes en arbejdsgruppe under HovedMED, som sætter en lup på MUS, GRUS og TUS koncepterne, og hvordan budskabet kan boostes.

at medarbejdersiden udpeger 2 repræsentanter til arbejdsgruppen.

Beslutning

Indstillingerne godkendt. Joan Bihl-Nielsen og Irene Lauritzen er udpeget til arbejdsgruppen fra medarbejdersiden.

Punkt 7: Personalepolitiske værdier - nedsættelse af styregruppe

81.38.04-A00-2-16

Resume

HovedMED havde en temadag 12/10 2016 om fremtidens arbejdsmarked. Inspireret af temadagen, "Ledelse med Vilje" og de anførte forandringer foreslås det, at der under HovedMED nedsættes en styregruppe, der til næste HovedMEDmøde skal komme med forslag til proces- og tidsplan for at udarbejde et nyt sæt personalepolitiske værdier, evt. under navnet "Fællesskaber med Vilje" / "Medarbejder med Vilje". Styregruppen foreslås sammensat af 2 fra ledelsen og 3 fra medarbejdersiden i HovedMED, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Sagsfremstilling

De personalepolitiske værdier blev udarbejdet i forbindelse med kommunalreformen i 2007 (se bilag). Der er sket meget i den offentlige sektor siden da. Der er kommet nye ord som samskabelse, hverdagsinnovation, resiliens, inddragelse af civilsamfundet, velfærdsteknologi, digital indfødte, generation Z på arbejdsmarkedet og tillidsreform osv. Samtidig er vi underlagt en dagsorden, der hedder mere for mindre, og dermed en styrings-, effektivitets- og innovationsdagsorden. Dette er alt sammen faktorer, der påvirker både ledere og medarbejdere.

I 2016 blev "Ledelse med Vilje" – de nye ledelsesværdier, færdige. Disse er resultatet af en lang proces, hvor man startede med at udlede kommunens ledelses-DNA, og fik inspiration fra diverse ledelsesforskere om de nyeste trends inden for ledelse og udvikling. Det foreslås, at der under HovedMED nedsættes en styregruppe, der til næste HovedMEDmøde skal komme med forslag til proces- og tidsplan for at udarbejde et nyt sæt personalepolitiske værdier, evt. under navnet "Fællesskaber med Vilje" / "Medarbejder med Vilje". Styregruppen foreslås sammensat af 2 fra ledelsen og 3 fra medarbejdersiden i HovedMED, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Kommunaldirektøren indstiller,

at der nedsættes en styregruppe bestående af 2 fra ledelsen og 3 fra medarbejdersiden i HovedMED, hvoraf den ene er arbejdsmiljørepræsentant.

Beslutning

Indstillingen godkendt. Rikke Vagn-Hansen, Vivi Holst og Bo Uttrup er udpeget til styregruppen fra medarbejdersiden.

Bilag

Personalepolitiske værdier

Punkt 8: Drøftelse af udkast til nye fælles retningslinjer for praktikanter fra videregående uddannelser

81.38.04-A00-2-16

Resume

HovedMED godkendte på mødet 28/8 2009 "Fælles retningslinjer for praktikanter fra videregående uddannelser". Disse retningslinjer skal revideres. Baggrunden er, at der tidligere har været uklarhed om, hvorvidt man kunne modtage løn fra praktikstedet og SU. Ankenævnet har i en afgørelse i 2014 fastholdt SU-styrelsens afgørelse om, at kompensation på 3.000 kr. fra praktikstedet udelukker, at en studerende kan modtage SU samtidig med denne "aflønning". Efter denne afgørelse har der politisk været drøftet betydningen heraf, hvilket medførte, at undervisningsministeren i foråret 2015 præciserede overfor videregående uddannelsessituationer, at det ikke er muligt at få løn og SU på samme tid, samt at det vil fremgå af de specifikke uddannelsesbekendtgørelser, om der mulighed for lønnet praktik.

I de nuværende retningslinjer fra 2009 fremgår det, at vores praktikanter aflønnes med 2.500 kr. pr. måned. Det betyder, at de ikke kan få SU. I vedhæftede justerede udkast til nye retningslinjer er dette ændret, ligesom ordvalg mv. er revideret – ydermere er der tilføjet enkelte administrative afsnit om bl.a. ophævelse af praktikaftale.

Alle forvaltninger og centrale stabe skal følge retningslinjerne, når de ansætter praktikanter.

Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til nye retningslinjer for ansættelse af praktikanter fra videregående uddannelser drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik kort udkast til og baggrunden for de nye retningslinjer. Retningslinjerne gælder for praktikanter fra universiteterne, som ønsker at tage et semester i en kommune/virksomhed. Da de i praktikperioden optjener ECTS point, kan de ikke få løn, da de får udbetalt SU.

Retningslinjerne blev drøftet og godkendt.

Bilag

Nyt bilag til pkt. 8

Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-2-16

Resume

Jvf. Vejle Kommunes MEDaftale, skal HovedMED gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor deltagerne:

- Vurderer, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurderer, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægger mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 26/2 2016 tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet i 2016 og 2017:

- Robuste fællesskaber.
- Forebyggelse af arbejdsulykker.
- APV – keep it simple.

Hver af de tre indsatser indeholder forskellige underindsatser, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. Underindsatserne er beskrevet i vedhæftede oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at status på arbejdsmiljøet drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik oplægget til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Sygefraværet vil blive analyseret og behandlet i forbindelse med drøftelsen af Personaleredegørelsen 6/6 2017. Status på APV – keep it simple er, at der nedsat en styregruppe, som bidrager til projektet og sikrer fremdrift. Der vil i løbet af 2017 blive udviklet prototyper på APV.

Der er udfordringer med at lave udtræk fra CC Insurance vedr. arbejdsulykker. I 2016 er der bl.a. arbejdet med at skabe et nyt dataflow, så det fremadrettet bliver muligt at få nye og mere specifikke data, som vil blive anvendt til prioritering af kommende indsatser.

I forhold til Robuste fællesskaber, har der været gennemført 7 forebyggelsespakker på skolerne med fokus at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler på skolerne. Der har ligeledes været udbudt og afholdt seancer om f.eks. Social kapital, samskabelse, kerneformål, empati og robusthed i arbejdet med mennesker m.m. Der er ligeledes været sparring af lokale TRIO-grupper.

Medarbejdersiden

Det er en stor udfordring, at de systemer, som vi indberetter arbejdsulykker i ikke er ens, det betyder, at tallene ikke er helt korrekte. Vil gerne foreslå en arbejdsgruppe, som kommer med forslag til indsatser på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Ledersiden

Arbejdet med og tilbuddene vedr. Robuste fællesskaber er eksempler på, hvordan der arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Det er endvidere foreslået, at psykisk APV fremadrettet er omfattet af Trivselsmålingen, ligesom der er udviklet et kursus for ledere i ”Ledelse af det psykiske arbejdsmiljø”, hvor det første hold startede januar 2017.

Medarbejdersiden

De medarbejdere, som belastes over tid bliver ikke registreret som arbejdsulykker, det er derfor et vigtigt fokusområde.

Det er vigtigt, at ingen medarbejdere bliver ladt i stikken på arbejdspladser med et dårligt arbejdsmiljø. Hvordan får vi samlet op på det?

Det er ligeledes vigtigt, at alle hændelserne indberettes, og samtidig have fokus på, hvorfor arbejdsulykkerne sker.

Den pressede hverdag kan skyldes, at medarbejderne skal løse det samme arbejde som tidligere, men med færre ressourcer.

Man kan også igangsætte et særskilt arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på udvalgte områder.

Ledersiden

Der er et tilbud om coachsamtaler til belastede medarbejdere i Koncern HR.

FADI-projekterne er et godt eksempel på udvalgte områder, hvor man har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. projektet på Fårupgård, og de 3 nye projekter som er foreslået. Derudover vil opfølgningen på Trivselsmåling 2018 give et øjebliksbillede over det psykiske arbejdsmiljø, da det er foreslået, at der fremadrettet bliver målt på det psykiske arbejdsmiljø fra 2018.

Medarbejdersiden

Det er tidligere besluttet, at Vejle Kommune følger de nationale målsætninger på 25 % for nedbringelse af alvorlige arbejdsulykker baseret på 2012 tallene på landsplan.

Ledersiden

Det er korrekt, dog er de tal, som vi har forbundet med stor usikkerhed, da de grafer vi kigger på, er baseret på forventet fravær og ikke faktisk fravær.

Bilag

Oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen 310117

Punkt 10: Orientering om effekterne af FADI projektet på Materielgården samt drøftelse af nye FADI projekter i 2017

87.00.00-P05-3-17

Resume

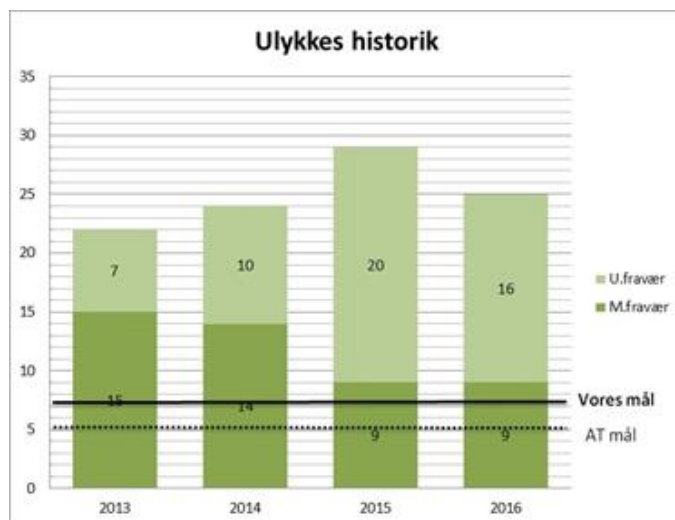
I foråret 2015 gennemførte Koncern HR i samarbejde med konsulentfirmaet MADE et FADI projekt på Materielgården. Projektet havde til formål at forebygge arbejdsulykker på Materielgården. Projektet blev startskuddet for en systematisk arbejdsmiljøindsats på Materielgården, som har givet flotte resultater. Først og fremmest er de fraværgivende ulykker over de seneste to år faldet med mere end en 1/3, og der er sket en kulturændring, som afspejler sig markant i den seneste måling af sikkerhedskulturen på Materielgården. Denne måling viste bl.a., at medarbejderne har fået en øget opmærksomhed på sikkerhed i arbejdet.

De flotte resultater betyder, at der stilles forslag om at videreudvikle på FADI metoden i samarbejde med MADE og 2-3 nye arbejdspladser, som har mod på at arbejde målrettet med deres arbejdsmiljø. Der stilles forslag om, at det kunne være en arbejdsplads fra Uddannelse & Læring samt en eller to arbejdspladser fra Velfærdsforvaltningen.

Sagsfremstilling

I foråret 2015 gennemførte Koncern HR i samarbejde med konsulentfirmaet MADE et FADI projekt på Materielgården.

Projektet havde til formål at forebygge arbejdsulykker på Materielgården. Projektet dannede et solidt grundlag for en systematisk arbejdsmiljøindsats på Materielgården, som har givet flotte resultater. Først og fremmest er de fraværgivende ulykker over de seneste to år faldet med mere end en 1/3.



Materielgården har i de forløbne 1½ år igangsat flere målrettede forebyggende kampagner med udgangspunkt i de læringspunkter, der var et af de produkter, der kom ud af projektet.

Fx er ”Hånd i handske kampagnen” et godt eksempel på en kampagne, hvor man har brugt humoren bevidst samt brugt ordspil fra projektet i form af sætninger som ”brug bare lige handsken”.



Kampagnen har virket. I 2015 var der 9 finger- og håndskader, som helt eller delvist kunne være forebygget ved brug af de rigtige arbejdshandsker. I 2016 var de faldet til 2 skader.

Men det vigtigste resultat på Materielgården er den kulturændring, som det målrettede arbejdsmiljøarbejde har resulteret i. I den seneste måling af sikkerhedskulturen blandt medarbejderne har der været en markant stigning i forhold til opmærksomhed på sikkerhed i arbejdet samt på efterlevelse af sikkerhedsregler. Samtidig er der også sket en markant stigning i, hvordan medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder prioriterer arbejdsmiljøet og sikkerheden. Konkret i dagligdagen betyder det, at risikovurderinger er kommet ind i ordforrådet og spiller ind på de valg og vurderinger, der træffes i løbet af en arbejdsdag.

Selvfølger er alle problemer ikke løst, og der sker stadig ulykker på Materielgården - også alvorlige ulykker. Så det kræver en fortsat målrettet indsats, hvis målet om en halvering i antallet af fraværgivende ulykker skal nås. Men indsatsen har virket, og det blev i høj grad anerkendt, da Materielgården havde besøg af Arbejdstilsynet i forbindelse med en ulykkesundersøgelse i november måned. Her kunne Arbejdstilsynet konkludere, at arbejdsmiljøorganisationen på Materielgården havde fulgt op og handlet helt korrekt på episoden og kunne afslutte med at konkludere, at de havde gjort alt det rigtige og mere til.

FADI-projekter i 2017

De gode erfaringer fra Materielgården betyder, at der stilles forslag om at videreudvikle på FADI metoden i samarbejde med MADE og 2-3 nye arbejdspladser, som har lyst på at arbejde målrettet med deres arbejdsmiljø efterfølgende. Forslaget er, at det kunne være en arbejdsplads fra Uddannelse & Læring med fokus på tid og arbejdspress, samt en eller to arbejdspladser fra Velfærdsforvaltningen, hvor det fx kunne være en problematik omkring vold og trusler, der bliver sat fokus på.

Projekt- og ressourcemæssigt er det målet at udvikle en Taskforce model, som er et lidt mindre setup, end det vi kender fra Fårupgård og Materielgården. Taskforce modellen indebærer, at en konsulent fra MADE samt 2 interne konsulenter er tilstede ude på den aktuelle arbejdsplads i ca. en uges tid. Foruden en konsulent fra Koncern HR lægges der op til, at en konsulent fra den pågældende forvaltning deltager i projektførelsen med det formål at fremme læring og forankring i den enkelte forvaltning.

Indsatsen vil således stadig være meget synlig for medarbejderne med fokus på høj medarbejder-inddragelse, så der kan skabes den nødvendige gensidige forpligtelse på et godt resultat. Samtidig er ønsket at designe forløbene, så de "generer" den enkelte medarbejder mindst muligt. De berørte medarbejdere vil typisk kun skulle bruge ca. 1 time på forløbet. Herudover vil der kunne være tale om "følgedage", hvor nogle medarbejdere fx følges af en konsulent ca. en halv arbejdsdag.

Det indstilles, at der bevilges en økonomisk ramme på i alt 300.000 kr., som finansieres af HovedMED's pulje til dækning af MADEs samlede honorar for de tre projekter. Udgifter til dækning af de interne arbejdsmiljøkonsulenter fra Koncern HR aftales konkret med den enkelte forvaltning.

Leder af Materielgården Betina Gagsch Dallerup deltager under dette dagsordenspunkt, så der vil være mulighed for at stille uddybende spørgsmål. Arbejdsmiljøkonsulent Lisa Hedegaard Nielsen deltager ligeledes i behandlingen af dette punkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen om effekterne af FADI projektet på Materielgården tages til efterretning.

at der i 2017 videreudvikles på FADI metoden i samarbejde med MADE og 2-3 nye arbejdspladser. Der stilles forslag til, at det kan være en arbejdsplads fra Uddannelse & Læring med fokus op tid og arbejdspress, samt en eller to arbejdspladser fra Velfærdsforvaltningen hvor det fx kunne være en problematik omkring vold og trusler, der bliver sat fokus på.

at der af HovedMEDs pulje bevilges en økonomisk ramme på i alt 300.000 til gennemførelse af de tre nye FADI projekter i 2017.

Beslutning

Leder af Materielgården Betina Gagsch redegjorde kort for baggrunden for og effekterne af projekt "Sikker Materielgård".

Orienteringen blev taget til efterretning.

Thrine Nørgaard redegjorde kort om forslaget til 2-3 nye FADI-projekter. Projekterne laves i et samarbejde mellem MADE, forvaltningen og Koncern HR.

Medarbejdersiden foreslog, at man tænker LæringsCenter Brejnings erfaringer ind i projekterne.

Ledersiden er enige i, at det giver rigtig god mening at koordinere eksisterende indsatser med nye.

Der var enighed om at igangsætte 2-3 nye FADI-projekter, hvor man koordinerer med eksisterende indsatser. Projekterne finansieres af HovedMED puljen.

Der var ligeledes enighed om, at erfaringerne fra projekterne fremadrettet skal bruges og deles på tværs i hele Vejle Kommune.

Punkt 11: Drøftelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2018

81.00.00-P05-2-16

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2018 har på mødet 25/1 2018 udarbejdet vedhæftede projektbeskrivelse for processen, som bl.a. lægger op til, at det overordnede formål med trivselsmålingen er at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet er, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Der lægges ligeledes op til, at spørgerammen bliver udformet så enkelt og kortfattet som muligt for at sikre, at vi som organisation bruger mindre tid på selve dataindsamlingen, og i stedet prioriterer at bruge mere tid og flere ressourcer på opfølgningen. Styregruppen foreslår, at målingen omfatter spørgsmål, så den udgør en psykisk APV.

Sagsfremstilling

Styregruppen har udarbejdet vedhæftede projektbeskrivelse indeholdende tidsplan for processen for Trivselsmåling 2018, som drøftes og godkendes i HovedMED.

Næste step er, at styregruppen laver udkast til spørgeramme for målingen, som drøftes på HovedMED mødet 6/6 2017. Forslag til processen for gennemførelse og opfølgning drøftes på HovedMED mødet 13/9 2017. For at sikre en så god opfølgning på resultaterne som muligt, har styregruppen besluttet, at Koncern HR udvikler supplerende arbejdsmiljøuddannelse/klippekortmodul, som skal være med til at klæde MEDorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne på til opfølgningen.

Arbejdsmiljøkonsulent Lisa Hedegaard Nielsen deltager i behandlingen af dette pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at Projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2018 drøftes.

at Trivselsmåling 2018 indeholder spørgsmål, så den udgør en psykisk APV.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik kort projektbeskrivelsen. Det overordnede mål er, at spørgeskemaet fremadrettet bliver på mellem 15 og 20 spørgsmål, og at ressourcerne bruges på opfølgning frem for dataindsamling.

Styregruppen laver udkast til ny spørgeramme, som drøftes på HovedMED mødet 6/6 2017.

Medarbejdersiden

Vi overvejer at søge Økonomiudvalget om flere midler til opfølgning i 2018 end hidtil. Tidligere har der været afsat 500.000 kr. til opfølgning.

Indstillingerne godkendt.

Bilag

Projektbeskrivelse efter mødet i styregruppen 250117

Tidsplan for Trivselsmåling 2017 - vedt. styregruppen 250117

Punkt 12: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-2-16

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Opfølgning på temadagen om Service - service på den enkelte arbejdsplads
- Opsamling på temamødet om samskabelse - skal kobles til det strategiske arbejde om samskabelse
- Arbejdsgruppen om sygefravær (blev nedsat på mødet 27/5 2016)
- Drøftelse af vigtigheden af faglig ledelse, inspireret af Søren Voxholms oplæg på MEDkonferencen 23/11 2016.

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Blev drøftet.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.04-A00-2-16

Beslutning

Intet.

Bilag

Fraværsrapport VK 2016

2016 Fraværsrapport HovedMED

Februar Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper

010117 Ajourført oversigt over HovedMED