

# REFERAT Ø & A - Arbejdsmiljøgruppe d. 01-06-2021

**Mødedato** Tirsdag d. 01. juni 2021 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 2

## Indholdsfortegnelse

Siden sidst.....	3
Årshjul.....	4
Nyt til/fra MED-systemet.....	6
Støjgener.....	7
Arbejdsulykker.....	8
Lokalt arbejdsmiljø.....	9
Dynamisk APV.....	10
Nye opgaver.....	11
Eventuelt.....	12

## **Punkt 1: Siden sidst**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra møde den 24. februar 2021.

Referatet kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=41f41eff-970c-4fac-aa16-7233f0c0e80c>

### **Det indstilles,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

Referatet er godkendt

På mødet d. 24. februar 2021 aftaltes det, at der skulle deles et link til APV-skemaer fra Arbejdsmiljøuddannelsen. Det deles her: [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/apv/apv\\_skemaer](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/apv/apv_skemaer)

## Punkt 2: Årshjul

87.01.00-P35-1-20

### Sagsfremstilling

Fokusområder 2. kvartal iflg. Årshjul:

- Forberede rundering og foretage rundering (foretages normalt i juni)
- Ledelses evaluering af målsætninger (hvert andet år, sidst i 2019)
- Opfølgning på trivselsmåling

På møde den 24. februar 2021 blev det drøftet, at det var nødvendigt at tænke i andre baner, da man pga. hjemsendelse ikke har mulighed for at foretage de sædvanlige runderinger. F.eks. ved at kontakte de medarbejdere man repræsenterer, for at følge op på hvordan det går.

### Det indstilles,

at opfølgning på Årshjulet drøftes

### Beslutning

#### Rundering

Når alle er tilbage fra hjemsendelse, vil AMG tage en rundering, for at tjekke op på de fysiske forhold. På den måde kan alle tilbagevendte også få sat ansigt på den nye AMG. Indtil videre er runderingen dog udsat til august-september. Udsættelsen skal ses i lyset af, at AMG ved sidste møde vurderede, at fokus på det psykiske arbejdsmiljø har højere prioritet under en hjemsendelse end en fysisk rundering.

Det blev drøftet, om hver enkelt repræsentants ansvarsområde ændrer sig, nu hvor den fysiske placering har ændret sig for de fleste. Jacob og Kirstine vil sørge for, at der udarbejdes en oversigt over fysiske ansvarsområder samt medarbejdernes navne og afdelinger.

Annette gjorde opmærksom på, at hun allerede har påbegyndt en rundering i Økonomi & Controlling, med udgangspunkt i det psykiske arbejdsmiljø i. Hun foretrækker at fortsætte arbejdet med den samlede afdeling i stedet for at skulle tage udgangspunkt i deres fysiske placering. Dette vil der blive taget højde for.

#### Ledelseevaluering

Jacob har talt med HR om den ledelseevaluering af målsætninger, som man hidtil har udarbejdet hvert andet år. HR vurderer, at den ikke gør den gavn længere. Jacob foreslog derfor, at man går væk fra at arbejde med denne rapport, og i stedet skaber fokus på nogle fælles målsætninger i forvaltningen ift. arbejdsmiljøet.

- AMR'erne var enige, og man drøftede derefter, hvad disse målsætninger kunne tage udgangspunkt i. Det fortsatte arbejde med sygefravær og måltal som et emne blev drøftet. Det blev aftalt, at Jacob og Kirstine søger inspiration til målsætninger ved HR.

Det der kom til at fylde mest i drøftelsen var reboarding:

- Det er forskelligt, hvordan man har det med at skulle tilbage til kontoret, men det vil betyde nye rutiner for alle, og endnu et opbrud man skal forholde sig til.
- Der er desuden sociale aspekter i det. Det kan være svært for nogle, at gå fra hjemmekontor til igen at skulle tage del i større møder osv.
- Man skal genopleve glæden ved at være sammen med sine kollegaer og genopbygge den sociale kapital. Det er vigtigt at give det tid, ligesom det oprindeligt tog tid at vænne sig til at arbejde hjemme hver dag.
- Der opfordres til, at alle har fokus på det kollegiale - at få holdt pauser sammen, at komme i kantinen sammen, at få hilst på hinanden om morgenen.
- AMG besluttede at skubbe arbejdet med målsætninger til efter sommerferien. Vi bliver nødt til at være godt tilbage, for at kunne have noget at måle på.

Opfølgning: efter mødet blev det besluttet at gøre næste møde i AMG til en temadag med fokus på den gode tilbagekomst. Temadagen vil enten blive holdt den 24. august eller den 8. september.

#### Trivselsmåling

Der er fulgt op i alle afdelinger på Trivselsmålingen, og alle afdelinger har skrevet en handleplan.

## Punkt 3: Nyt til/fra MED-systemet

87.01.00-P35-1-20

### Sagsfremstilling

Whistleblowerordning

I forbindelse med EU vedtagne regler og den kommende lovgivning om whistleblowerordninger, har dette været drøftet på et særskilt møde i HovedMED hvorvidt Vejle Kommune skal have en udvidet ordning.

HovedMED var enige om, at man ønsker en udvidet ordning som et supplement til det allerede etablerede system.

Der kan læses mere her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=2333ea3a-dfae-40a7-85e2-46a1d5ea685b>

Fælles temadag i FagMED Ø&A

Den 17. maj blev der holdt en fælles temadag for de to FagMED i Ø&A. Det overordnede tema var 'Den gode dialog', og anden halvdel af temadagen tog hul på et fokuspunkt fra Trivselsmålingen: tillid og retfærdighed.

Dette fokuspunkt går igen for begge FagMED, i Økonomi dog med stort fokus på retfærdighed.

Måltal

Ved møde i FagMED Økonomi 2. marts 2021 fremlagde Jacob Saxeskov Arbejdsmiljøgruppens refleksioner ovenpå oplægget af Mette Flohr fra Koncern HR & Løn.

Fremlæggelsen tog udgangspunkt i vedhæftede bilag.

Af referatet fra møde i FagMED Økonomi fremgår det:

Arbejdsmiljøgruppen mener at det vil være bedst at arbejde med forebyggelse.

Der kan være en usikkerhed omkring indberetningerne er korrekte.

Så et arbejdsområde kunne være at man sikrer sig og skaber en fælles forståelse på afdelingsniveau, så alle medarbejdere ved hvad deres leder forventer der bliver indberettet. Al decideret fravær forårsaget af egen eller barns sygdom skal indberettes.

Der kan også være sygdom som måske ændrer på ens fulde tilstedeværelse men som ikke nødvendigvis er decideret fravær, og dette skal aftales med den enkelte leder.

FagMED er enige i Arbejdsmiljøgruppens fokus på indberetning og tydeligt formidlede forventninger på området, så Arbejdsmiljøgruppen vil arbejde videre med dette.

### Det indstilles,

at orienteringerne tages til efterretning.

at det videre arbejde med forebyggelse af sygefravær drøftes.

### Beslutning

AMG blev orienteret om "Whistleblower-ordningen".

AMG blev orienteret om Fælles temadag for FagMED Ø&A.

AMG drøftede fraværsindberetning, og hvordan man kan sikre sig, at alle får indberettet sygefravær korrekt.

I chefgruppen har man lige nu fokus på fælles mentale modeller, sådan at den værdibaserede ledelse udføres med et fælles mindset.

Dette indbefatter også håndtering af sygefravær.

AMG vil udarbejde en guide til sygemelding og indberetning, som kan bruges i det onboarding-materiale FagMED Ø udarbejder til nyansatte.

AMG ønsker en aktuel fraværsstatistik ved næste møde.

### Bilag

AMG FagMED 020321

## **Punkt 4: Støjgener**

87.01.00-P35-1-20

### **Resume**

FagMED Økonomi bragte op, at mange medarbejdere generes af støj fra gangene. Støj kan både skyldes at nogle tager ophold for at snakke eller holde et kort stående møde, at nogle trækker ud på gangen for at tale i mobiltelefon eller at nogle taler sammen når de går til og fra kantinen.

Arbejdsmiljøgruppen besluttede at igangsætte nudging og skiltning der kan give alle en bevidsthed om, at der skal tages hensyn.

Arbejdsmiljøgruppen valgte i februar at udsætte opgaven med nudging og andre tiltag mod støj på gangene, da forvaltningen stod overfor en større omrokering af fysiske pladser, samtidigt med at de fleste var hjemsendte. FagMED Økonomi blev orienteret om dette på deres møde 2. marts.

Forvaltningen har investeret i en mutebox, for at forebygge at mange taler i mobiltelefon uden for mødelokalerne på mødegangen.

### **Sagsfremstilling**

Alle i Økonomi er nu flyttet til deres nye pladser og pr. 14. juni åbnes der op for at 50% af alle medarbejdere kan vende tilbage til kontoret.

Der vil igen skulle kortlægges hvor støjgenerne særligt opstår, og hvordan dette dæmmes op for.

### **Det indstilles,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Tilbagevenden vil kræve tilvænning, da der vil være mere støj end på hjemmekontoret.

Flere oplever, at de er mere trætte når de kommer hjem efter en dag på kontoret.

Omstillingen kræver tid, der skal fortsat være en opmærksomhed omkring støjgener, men der er brug for at se tiden an ift. tilbagevenden.

## **Punkt 5: Arbejdsulykker**

87.01.00-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Der er ikke indberettet nogen arbejdsulykker på FagMED Økonomi siden Arbejdsmiljøgruppens sidste møde.

### **Det indstilles,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 6: Lokalt arbejdsmiljø**

87.01.00-P35-1-20

### **Det indstilles,**

at lokalt arbejdsmiljø drøftes.

### **Beslutning**

Det blev bemærket at i forbindelse med omrokering, er der blevet lavet et nyt tremandskontor, hvor akustikken gav udfordringer.

For at løse dette har man satte tykke filtplader på endevæggene i lokalet, hvilket har dæmmed meget op for lydproblemerne.

## **Punkt 7: Dynamisk APV**

87.01.00-P35-1-20

### **Det indstilles,**

at eventuelt nyt om dynamisk APV drøftes

### **Beslutning**

Line har lavet APV i Printcenteret efter de har fået ny printmaskine.

## **Punkt 8: Nye opgaver**

87.01.00-P35-1-20

**Det indstilles,**

at eventuelle nye opgaver drøftes.

**Beslutning**

Nye opgaver er blevet drøftet løbende under de andre punkter.

## **Punkt 9: Eventuelt**

87.01.00-P35-1-20

**Det indstilles,**

at

### **Beslutning**

Der er lavet Excel ark i alle afdelinger for at holde fremmødet på et passende niveau.

20% og 50% fremmøde skal ses som her og nu, og ikke % fordelt på fremmøde på ugen.

De 20% fremmøde er på direktørområdet, men hvis de 20% fremmødte alle er fra det samme afsnit, vil det svært at overholde restriktionerne.

Opfordring til at bruge sin sunde fornuft.