

REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 23-02-2017

Mødedato Torsdag d. 23. februar 2017 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet, Vejle

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra formanden.....	4
Orientering fra næstformanden.....	5
Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e).....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Fraværstatistik.....	9
Arbejdsskadestatistik.....	10
Evt.....	11

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED den 30. november 2016.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet godkendt

Punkt 2: Orientering fra formanden

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Orientering ved Michael Sloth.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

FagMED drøftede emnet Nytænkning af servicekonceptet. Servicekonceptet skal nytænkes og der er nedsat en gruppe, hvor Jørgen Chris Madsen er projektbestyrer / projektejer, Jette Windum er projektleder og Bo Uttrup deltager på vegne af fagMED.

Der foretages trivselsmåling i hele Vejle Kommune i 2018.

Der afholdes lederseminar 2. og 3. marts 2017. Temaet er samarbejde.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 3: Orientering fra næstformanden

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Orientering ved Bo Uttrup.

Evaluering af lønforhandlinger 2017 som en fremadrettet proces.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

FagMED drøftede evaluering af lønforhandlinger 2017 som en fremadrettet proces.

Næstformanden orienterede om temadag for tillidsrepræsentanter. Temadagen afholdes den 2. marts 2017. Emnet for dagen er Spille hinanden gode.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse af brugen af barns 1. og 2. sygedag(e)

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det fremgår af de enkelte overenskomster, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

- barnet er under 18 år, og
- har ophold hos den ansatte, og
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag drøftes på mødet. Bestemmelsen om barnets 2. sygedag blev indført i OK 08.

Sagsfremstilling

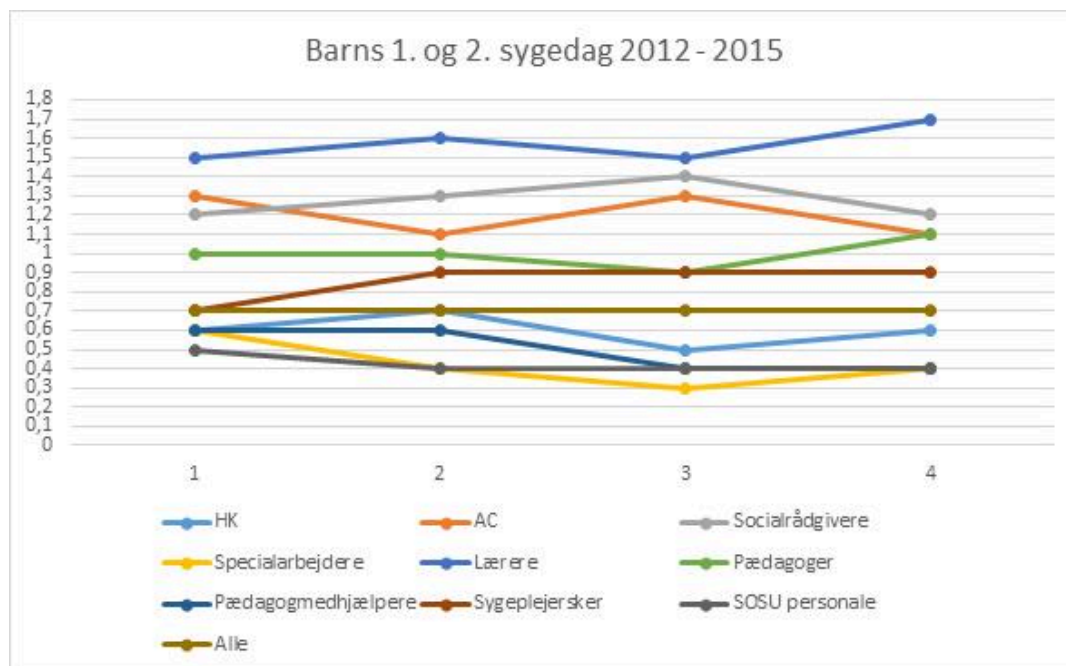
Data viser at fraværet som følge af barns 1. og 2. sygedag ligger stabilt på 0,7 dag i gennemsnit pr. ansat i årene 2012 – 2015.

Hoveddata viser udviklingen:

	2012	2013	2014	2015
Barnets 1. sygedag	5.496	5.549	5.437	5.966
Barnets 2. sygedag	400	407	359	443

Fraværet er ikke ens på faggrupper.

Nedenstående tabel viser nogle af hovedgrupperne:



Kommunaldirektøren indstiller, 21. december 2016, pkt. 42:

at HovedMED drøfter praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag.

HovedMEDudvalg, 21. december 2016, pkt. 42:

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af praksis vedr. barns 1. og 2. sygedag, da medarbejdere i nogle områder oplever, at der bliver sagt nej til at afholde barns sygedage.

Ledersiden gør opmærksom på, at det ikke er en ret, men en mulighed at afholde barns 1. og 2. sygedag. Thrine Nørgaard oplyser, at når Koncern HR rådgiver lederne, så opfordrer vi dem til at tage drøftelsen med den medarbejder, som har behov for at gøre brug af barns 1. og 2. sygedag.

Medarbejdersiden: Hvad gør man så som enlig mor, hvis man får nej? Nogle vælger måske at melde sig selv syg.

Medarbejdersiden gav desuden udtryk for, at det er en stor udfordring på dagtilbudsområdet, mange får desværre nej til at afholde barns sygedage på grund af driftsmæssige udfordringer.

Medarbejdersiden undrer sig over, at man kan lave statistik på barns 2. sygedag, for når man indberetter i OPUS, så indberetter man udelukkende barns sygdom, og ikke om det er 1. eller 2. dag.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan Vejle Kommune ligger i forhold til andre kommuner?

Ledersiden svarede, at vi ikke har tallene pt, men at vi sikkert ligner øvrige kommuner. Der er vigtigt at drøfte, hvordan vi kan løse udfordringen.

Ledersiden påpegede, at det er vigtigt at få undersøgt tallene vedr. barns 2. sygedag. Koncern HR har efter mødet været i dialog med Kim Grauholm fra Budget & Finans, som har lavet statistikken, og han oplyser, at barns 2. sygedag er opgjort som dage, hvor der er en barns sygedag kalenderdagen før på samme medarbejder.

Der kan selvfølgelig være tale om 2 forskellige børn – og at det så burde være barns 1. sygedag for begge. Samtidigt kan der også være barns 1. sygedag, der burde være 2. sygedag, hvor 1. sygedag er afholdt af en anden forælder.

Medarbejdersiden oplyste, at BUPL-syd har lavet en undersøgelse vedr. brugen af barns 2. sygedag. Undersøgelsen viser, at det udelukkende er i Vejle Kommune, at man ikke gør brug af barns 2. sygedag.

Ledersiden: Det vil være umuligt at have ens praksis på alle områder, det vil altid være forskelligt afhængig af arbejdsopgaverne. Når man kigger nærmere på tallene tyder det på, at det også er kulturelt bestemt. Ledersiden foreslår drøftelser i FagMED i stedet for?

Medarbejdersiden bakkede op om forslaget med en drøftelse i FagMED, hvor det er vigtigt, at praksis drøftes i det enkelte fagområde, ligesom der gøres opmærksom på, at det er en mulighed og ikke en ret.

Der var enighed om, at opfordre de enkelte FagMED til at tage en drøftelse af praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag.

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at opfordringen fra HovedMED drøftes.

Beslutning

FagMED drøftede praksis vedr. brug af barns 1. og 2. sygedag. Medarbejderne oplyser, at det ikke opleves som et problem, at få lov at holde barns 1. og 2. sygedag. Arbejdspladsen er generelt fleksibel. Det er indregnet, at det ikke er en given ret, men en mulighed der kan benyttes såfremt en række nærmere betingelser er opfyldt, herunder at der ikke kan sørges for anden pasning og det er foreneligt med arbejdspladsens behov.

Opfordringen taget til efterretning.

Punkt 5: 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, 31. januar 2017, pkt. 9:
at status på arbejdsmiljøet drøftes.

HovedMEDudvalg, 31. januar 2017, pkt. 9:

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at status på arbejdsmiljøet drøftes.

Beslutning

FagMED drøftede status på arbejdsmiljøet.

Drøftelsen er taget til efterretning.

Bilag

Oplæg til arbejdsmiljødrøftelsen 310117

Punkt 6: Fraværsstatistik

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Fraværsstatistik

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at fraværsstatistikken drøftes

Beslutning

FagMED drøftede fraværsstatistikken.

Drøftelsen taget til efterretning.

Bilag

Fraværsstatistik

Punkt 7: Arbejdsskadestatistik

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Arbejdsskadestatistik

Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at arbejdsskadesstatistikken drøftes

Beslutning

FagMED drøftede arbejdsskadestatistikken.

Drøftelsen taget til efterretning.

Bilag

Arbejdsulykker

Punkt 8: Evt.

81.38.00-P35-9-17

Sagsfremstilling

Evt.

Beslutning

.