

# REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 23-06-2022

**Mødedato** Torsdag d. 23. juni 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 3201, Skolegade, kl. 9-11

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Delpolitik om røg.....	11
Opsamling på dette møde og punkter til næste møde.....	12
Eventuelt.....	13

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Formanden indstiller,**

At dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere på mødet: Karin, Signe, Heidi, Anne, Gudny, Tobias og Trine.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Evt. uklarheder i referatet fra det sidste møde afklares. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#>

### **Formanden indstiller,**

At referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt. Der arbejdes på en løsning af akustikken i storrums kontor.

## **Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalsituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsgruppe vedr. lokaler.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Arbejdsgruppen, der arbejder med lokalefordeling har deres første møde senere i dag. Gruppen består af Annette, Christopher, Heidi og Anna fra Senior Administration. Der kommer 16 medarbejdere fra Senior Administration. Der er forslag om at ændre undervisningslokalet så anvendelsen heraf kan optimeres og være mere fleksibel. Opgaven består i første omgang i at vurdere behovet for evt. bygningsmæssige ændringer i eksisterende lokaler. Der er pt. 3 stillinger i opslag. En stilling som personalekonsulent, en stilling som systemadministrator og en stilling som BI-konsulent.

Birthe forventes tilbage på deltid fra 1. august 2022. Hun vil i første omgang overtage ledelsen af CSR og Rusmiddelcenteret.

Ugentlige nyhedsbreve er genoptaget og udarbejdes af ledelsen - har man information af generel karakter der skal med i nyhedsbrevet kan det fremsendes til Trine, Tobias eller Gudny.

Besættelse af den plads i LokalMED, som tidligere var besat af Lars, skal afklares.

## **Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

### **Sagsfremstilling**

Sikkerhedsrundring  
Arbejdsskader  
Fraværstatistik  
Måltal  
APV

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der har ikke været arbejdsskader.  
APV gennemføres i løbet af efteråret.  
Sygefraværet blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Sygefravær pr. måned - Velfærdsstaben - Fra 2020 til april 2022

Måltal - Myndighed og Velfærdsstaben

## **Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

### **Formanden indstiller,**

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Der opleves en generel travlhed. Et opmærksomhedspunkt fra ledelsen. Vigtig at være bevidst om "need to" opgaver og "nice to" opgaver, og at bevare den gode relation og samarbejdskultur. Nye opgaver skal som udgangspunkt prioriteres af ledelsen, dog uden at det bliver for rigidt. Organisationen skal vænne sig Nexus gruppens ændring i opgaveløsning og ansvarsfordeling, hvilket kræver en indsats af alle.

Vigtigt at ledelsen har kendskab til de opgaver, den enkelte sidder med. Oplevelsen af arbejdspress vil være forskellig for den enkelte, og bør ikke være permanent. Medarbejderne opfordres til at være i dialog med ledelsen herom. Der afvikles MUS samtaler - Gudny og Tobias vil samle det i en bestemt måned hvert år - og Trine fordeler samtalerne over året.

Tilbuddet om MUS er frivilligt. MUS samtaler vil ikke skulle stå alene, men være et supplement til den løbende dialog mellem leder og medarbejder. Det er derfor vigtigt, at medarbejderentager fat i lederen, hvis opgavemængden overstiger det der er muligt indenfor arbejdstiden, eller der er opgaver/situationer, der påvirker den enkeltes trivsel.

Flytningen fylder naturligt meget hos mange.

Der var enighed om at tilslutte sig de udmeldte guidelines i forhold til frugt og kaffe. Kantinens tilbud om kaffe/the hele dagen kan med fordel anvendes.

## Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-22

### Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har opsat nationale mål for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

Målene handler om:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

På det offentlige område skal det udmøntes i måltal på disse emner:

Ergonomisk arbejdsmiljø	Krænkende handlinger, vold og trusler	Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje
	Hospitaler	Hospitaler
	Undervisning	Undervisning
	Daginstitutioner	

Som det fremgår af Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning, er disse mål i god tråd med den udvikling, vi ser i Vejle Kommune, og som kalder på indsatser. Disse indsatser skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel på arbejdspladserne. For herigennem at skabe en platform for at fastholde medarbejdere og sikre de bedst mulige forhold for at rekruttere.

Endvidere skal indsatserne understøttes af det videre arbejde med at udbrede de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så arbejdspladserne har et fælles udgangspunkt i deres arbejde mod større trivsel.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ske med udgangspunkt i tankerne om de bæredygtige arbejdsfællesskaber, så der arbejdes på at skabe holdbare langsigtede løsninger, der vil medvirke til mindre nedslidning, fysisk som psykisk.

Koncern HR foreslår flg. arbejdsmiljøindsatser i 2022 og 2023:

- I 2022, vil der fortsat blive arbejdet på opfølgning på Trivselsmåling 2021.
- Psykisk Arbejdsmiljø
  - Krænkende handlinger og vold og trusler.
  - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Fysisk arbejdsmiljø
  - Ergonomi.
  - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

HovedMED bedes drøfte Arbejdsmiljøberetningen for 2021 og forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøet i 2022 og 2023.

Derudover foreslås det, at HovedMED i løbet af 2022 og 2023 prioriterer temadrøftelser af:

- Krænkende handlinger
- Arbejdspres
- Retfærdighed

Arbejdsmiljøkonsulent(er) fra Koncern HR deltager i drøftelsen.

Kommunaldirektøren indstiller, 25. februar 2022, pkt. 6:

at Arbejdsmiljøberetningen drøftes.

at HovedMED drøfter forslag til hovedindsatser for arbejdsmiljøarbejdet for 2022 og 2023.

at HovedMED drøfter forslag til temadrøftelser i 2022 og 2023 om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed".

Beslutning fra HovedMED, 25. februar 2022, pkt. 6:

Jens B. Ravn gennemgik udvalgte temaer fra Arbejdsmiljøberetning 2021 og baggrunden for forslag til fokusområder og temadrøftelser i 2022/2023.

Der er en stor stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket blev drøftet. Faktum er, at næsten alle arbejdspladser registrerer arbejdsulykker i SafetyNet. Validiteten af data er en diskussion, der har været i mange år.

Jens B. Ravn gennemgik derefter baggrunden for og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og temadrøftelser.

Der var enighed om, at de foreslåede indsatsområder er de rigtige. Dog savner HovedMED, at tallene i arbejdsmiljøberetningen er opdelt på fagområder fremfor på forvaltninger. Derudover savner HovedMED ligeledes et overblik over de forskellige tiltag, der er fagområdevis på fx forebyggelse og håndtering af vold og trusler, da HovedMED gerne vil have fokus på, at arbejdspladserne deler ud af deres gode erfaringer til andre arbejdspladser

Medarbejdersiden bemærkede, at vi i flere år har arbejdet for, at alle ulykker bliver registreret. Det er ved at lykkes. Hvis det skal give mening for den enkelte medarbejder at bruge tid på registrering, skal vi også bruge registreringerne klogt og være tydelige/synlige på det.

Rekrutteringsproblemerne er også nået til Vejle. Det er tiden til at tage en grundig drøftelse af, hvordan vi som kommune kan gøre os attraktive på andre måder i forhold tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor foreslår medarbejdersiden at lave en drøftelse af, hvor vi med udgangspunkt i de signaler, vi kan få fra SafetyNet og Trivselsmålingen, går på opdagelse i mulige styrkelser af arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, så Vejle kommune kan komme i den gule førertrøje.

Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning ligesom Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser og forslag til temadrøftelser om "Krænkende handlinger", "Arbejdspres" og "Retfærdighed" blev godkendt.

Arbejdsmiljøberetningen og de godkendte arbejdsmiljøindsatser sendes videre til FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben, LokalMED Kompetencecenter Velfærd og Kommunaldirektørens stabe, som drøfter, og FagMED sender videre inden for eget fagområde til LokalMED/MEDpersonalemøder.

Specifikt vedr. data omkring ulykker og hændelser skal disse sendes til FagMED med data for deres område. FagMED anmodes om, på baggrund af deres data og deres arbejdsmiljødrøftelse, at melde tilbage til HovedMED inden 1.8.2022, hvilke indsatser de lokalt har iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på deres område. Såfremt der er behov for indsatser, initieret af HovedMED, bedes dette meldt tilbage.

## **Formanden indstiller,**

at lokal MED Velfærdsstab drøfter arbejdsmiljøberetning, herunder fokusområder for 2022.

## **Beslutning**

Lokal MED tog arbejdsmiljøberetningen til efterretning og tilsluttede sig fokusområderne, såvel nationalt som lokalt. Der var et særligt fokus på de planlagte temadrøftelser omkring arbejdspress og retfærdighed.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2021 endelig

Arbejdsmiljødrøftelse 2022 - HVED 25.02.22

## **Punkt 7: Delpolitik om røg**

81.38.01-P35-1-21

### **Resume**

Byrådet vedtog den 9. marts 2022 vedlagte delpolitik om røg. Med delpolitikken vil det fra den 1. august 2022 ikke længere være tilladt at ryge i arbejdstiden.

Der opfordres til, at Delpolitikken om røg drøftes i Fag- og LokalMED, hvis dette ikke allerede er sket i forbindelse med hensigtserklæringen den 2. oktober 2019.

Sundhedshuset tilbyder en bred vifte af forskellige tilbud blandt andet rygestopkurser. Hvis man som arbejdsplads ønsker et oplæg eller kursus, kan man også kontakte Sundhedshuset.

### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Velfærdsstaben tager røgpolitikken til efterretning.

### **Beslutning**

Vejle Kommune indfører pr. 1. august 2022 røgfri arbejdstid. Røgpolitikken blev taget til efterretning. Sundhedsafdelingen har tilbud om rygestopkurser.

### **Bilag**

Delpolitik - røg røgfri arbejdstid

## **Punkt 8: Opsamling på dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 06.10.2022:

### **Formanden indstiller,**

at der tages stilling til, om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i lokal MED noteres.

### **Beslutning**

Intet.

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.00-P35-40-21

### **Resume**

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Madpakkemøderne forud for møderne i Lokal MED genoptages. Medarbejderne kan efter mødet orientere sig i referatet og er altid velkommen til at kontakte såvel ledelse som medarbejderrepræsentanter, hvis der er spørgsmål eller behov for en uddybning.