

REFERAT HovedMED d. 27-05-2016

Mødedato Fredag d. 27. maj 2016 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører.....	5
Orientering om status på budgetlægningen 2017-2020.....	6
Orientering om udbud af rengøring og vinduespolering.....	7
Drøftelse af konkretisering af de tre arbejdsmiljøindsatser.....	9
Drøftelse af auditprocessen i Vejle Kommune.....	14
Statusdrøftelse på sygefravær.....	16
Drøftelse af 1. udkast til politik for nære relationer.....	18
Drøftelse af tilbagemeldinger fra FagMED vedr. henvendelsen fra KL og Forhandlingskartellet ved	20
Drøftelse af punkter til temamødet 12/10 2016 samt punkter til kommende HovedMEDmøder.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 13: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 14: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 26/2 2016 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 15: Orientering fra formand, næstformand, arbejdsmiljøleder og direktører

81.38.04-A00-1-16

Resume

Orientering om programmet for temamødet 26/8 for HovedMED og FagMED om Samskabelse” v/Thrine Nørgaard.

Orientering om projekt SPARK - et Samarbejde mellem KL og Forhandlingskartellet om Psykisk ARbejdsmiljø i Kommunerne v/Jens Boye Ravn.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Niels Ågesen orienterede om status på Samskabelsesstrategien. Inden endelig politisk godkendelse, er der brug for mere dialog om samskabelse.

Thrine Nørgaard orienterede om indhold i programmet for temamødet om Samskabelse 26/8 2016 for HovedMED og FagMED. Der vil være oplæg ved Niels Ågesen og Per Larsen fra Muskelsvindfonden samt drøftelser på tværs af deltagerkredsen med udgangspunkt i cases fra hele organisationen. De enkelte FagMED vil i den sidste del af programmet drøfte, hvordan de inden for eget fagområde kommer videre med samskabelse.

Jens Boye Ravn orienterede om projekt SPARK. Projektet er et samarbejde mellem KL og Forhandlingskartellet, hvor lokale MEDudvalg og TRIO-grupper kan få sparring til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Den første ansøgningsrunde er netop afsluttet, 2. runde har frist 1/8. Koncern HR vil via ”Nyt om arbejdsmiljø” og Intranettet gøre arbejdspladserne opmærksomme på muligheden for at søge.

Karin Tarp orienterede om et fyraftensmøde for 52+ målgruppen, hvor indholdet handlede om:

- hvordan man bevarer gejsten for arbejdsopgaverne, når man har været på arbejdsmarkedet i mange år
- hvordan man bliver ved med at føle sig noget værd med mange års praksiserfaring, når de unge stormer frem med nye teorier og metoder
- hvordan fastholdes arbejdsglæden
- hvordan gør man sig klar til den 3. alder og
- et indlæg om overenskomstens muligheder.

Der deltog 75 ud af 144 inviterede i mødet.

Punkt 16: Orientering om status på budgetlægningen 2017-2020

00.30.00-S00-1-16

Resume

Som opstart på budgetlægningen 2017-2020 godkendte Økonomiudvalget 8/2 2016 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan. HovedMED drøftede på mødet 19/1 2016 udkast til budgetstrategi og budgetproces. Det nærmere indhold blev gennemgået på mødet.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren vil på mødet give en status for den igangværende budgetlægning for 2017-2020.

Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Peter Karm orienterede om, at processen følger den vedtagne Budgetstrategi.

KL's fokusområder i de igangværende økonomiforhandlinger med Regeringen er Sundhed & forebyggelse samt Voksen & handicapområdet.

Det forventes, at den kommende Økonomiaftale er på plads inden 10/6 2016.

Orienteringen blev efterfølgende taget til efterretning.

Punkt 17: Orientering om udbud af rengøring og vinduespolering

81.38.04-A00-1-16

Resume

Vejle Kommune har i 2016 genudbudt rengøring og vinduespolering på kommunens institutioner i 4 ud af i alt 8 delaftaler. Undervejs i udbuddet har der været særlig fokus på at informere berørte medarbejdere bl.a. igennem informationsmøder og drøftelser i de relevante LokalMED. For rengøringen er resultatet af udbuddet, at Kongsvang Rengøringservice har vundet 2 delaftaler, ISS har vundet 1 delaftale og Rådhuservice har vundet 1 delaftale. Derudover har en enkelt institution vundet eget kontrolbud. Dette resultat betyder, at der ikke vil ske virksomhedsoverdragelse af kommunens egne medarbejdere. For vinduespolering har Birns Rengøring vundet alle 4 delaftaler.

Sagsfremstilling

Vejle Kommune gennemførte i 2012 udbud af rengøringsydelsen på alle kommunens institutioner. I 2015 og 2016 er der gennemført genudbud af rengøringen, således at halvdelen af delaftalerne blev udbudt i 2015, mens den anden halvdel skulle udbydes i 2016. I 2016 er de berørte områder Børkop, Egtved, Vinding og Vejle City 2. Vinduespolering i områderne blev inkluderet i udbuddet, som er gennemført under følgende rammer:

- At det nuværende serviceniveau fastholdes
- At institutionerne får mulighed for at afgive eget bud (på rengøringen)
- At, hvis der bliver tale om outsourcing, vil medarbejderne blive virksomhedsoverdraget

Udbuddet af rengøring og vinduespolering 2016 er nu gennemført med følgende bemærkninger og resultat:

Information af berørte medarbejdere

Rengøringsudbuddet har berørt en række medarbejdere, da deres arbejdsopgaver var omfattet udbuddet. Det drejer sig om Rådhuservice samt enkelte medarbejdere på 4 andre enheder. Der har undervejs i processen været særligt fokus på at informere de berørte medarbejdere om udbuddet. Der har bl.a. været afholdt informationsmøde for berørte medarbejdere, ligesom udbuddet løbende er drøftet i de relevante LokalMED. Alle berørte medarbejdere har fået individuel besked om, hvorvidt de var omfattet af en evt. virksomhedsoverdragelse eller ej. Derudover har repræsentanter fra HovedMED og de faglige organisationer deltaget i udbuddets arbejdsgruppe og dermed medvirket til at fastlægge udbudsbetingelser og godkende udbuddets resultat.

Kontrolbud fra egne institutioner

Der har været 4 institutioner, der har afgivet kontrolbud på rengøring af deres egen enhed. Derudover har Rådhuservice afgivet kontrolbud på hele delaftale 8 Vejle City 2. Som det fremgår nedenfor, har Center for Døgntilbud, Tingvej og Rådhuservice vundet deres kontrolbud.

Udbuddets resultat

Delaftale	Leverandør på rengøringen	Leverandør på vinduespoleringen
Delaftale 1 Børkop	Kongsvang Rengøring	Birns Rengøring
Delaftale 4 Egtved	ISS	Birns Rengøring
Delaftale 5 Vinding	Kongsvang Rengøring - dog har Center for Døgntilbud, Tingvej vundet eget kontrolbud	Birns Rengøring
Delaftale 8 Vejle City 2	Rådhuservice	Birns Rengøring

Resultatet af udbuddet betyder, at der ikke vil ske virksomhedsoverdragelse af kommunens egne medarbejdere.

Alle aftaler har kontraktstart 1. august 2016.

Økonomi-, Arbejdsmarkeds- & Sundhedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Peter Karm orienterede om resultatet af det netop afsluttede udbud. Rådhuservice vandt, det betyder, at der ikke vil ske virksomhedsoverdragelse af medarbejdere fra Vejle Kommune.

For at sikre en smidigere overgang, er der pt. fokus på opstarten – fra tidligere leverandør til leverandøren pr. 1/8 2016.

Orienteringen blev efterfølgende taget til efterretning.

Punkt 18: Drøftelse af konkretisering af de tre arbejdsmiljøindsatser

81.38.04-A00-1-16

Resume

Denne sag er en uddybning og konkretisering af de tre arbejdsmiljøindsatser, som HovedMED tilsluttede sig 26/2 2016.

1. APV – keep it simple
2. Forebyggelse af arbejdsulykker
3. Robuste fællesskaber (psykisk arbejdsmiljø)

De tre indsatser er gensidigt afhængige, hvor et robust fællesskab fx kan være med til at forebygge alvorlige følger af en voldsulykke, og en systematisk forebyggelse af arbejdsulykker kan bidrage til et robust fællesskab.

Sagsfremstilling

1. APV – keep it simple

Udgangspunktet i denne indsats er, at der er brug for et simpelt APV redskab, som kan give arbejdsmiljøgrupperne overblik og medvirke til, at arbejdet med arbejdsmiljø bliver mere struktureret, relevant og målrettet.

Det foreslås, at dette indsatsområde gennemføres som et tværgående projektforsøg, som gennemføres i løbet af de kommende 2 år med projektopstart i 2. halvår 2016.

Der vil i projektet blive lagt vægt på at sikre brugerinddragelse. Konkret forestiller vi os et projektforsøg, hvor der tilknyttes udvalgte arbejdsmiljøgrupper således, at det APV værktøj, der bliver udviklet, får værdi og er en reel hjælp for den enkelte arbejdsmiljøgruppe.

Koncern HR foreslår, at projektet startes op som et pilotprojekt i et eller to fagområder, og at der indhentes erfaringer fra dette pilotprojekt før APV værktøjet tilrettes den øvrige organisation.

Næste skridt bliver at finde relevante arbejdsmiljøgrupper, der vil indgå i pilotprojektet, så arbejdet kan påbegyndes efter sommerferien 2016.

2. Forebyggelse af arbejdsulykker

Ambitionen med denne indsats er at reducere antallet af alvorlige fraværgivende arbejdsulykker med 25 % i 2020, set i forhold til antallet af ulykker i 2012, jf. den nationale målsætning. Samtidig er der i tråd med HovedMEDs beslutning 26/2 2016 indtænkt et ekstra fokus på forebyggelse af psykiske arbejdsulykker som følge af vold og trusler.

Indsatsen inddeles i tre faser. Fase 1 er udviklingsfasen, hvor fokus er på at udvikle et godt statistisk grundlag for den efterfølgende indsats. I fase 2 er fokus på dialogbesøg og udviklingsforsøg, som beskrevet nedenfor. Fase 3 er tænkt som en evaluering og tilpasning/udvikling af indsatsen.

Fase 1:

- Udarbejdelse af let tilgængelig og sammenlignelig ulykkesstatistik, som kan danne grundlag for strategiske indsatser både fra Koncern HR, men også på FagMED og LokalMED niveauer.

Fase 2:

- Tilbud om hjælp til undersøgelse og forebyggelse af ulykker til de afdelinger, hvor der er en høj ulykkesincidens set i forhold til branchens gennemsnitlige incidens.
- Obligatorisk opfølgning og undersøgelse af alvorlige arbejdsulykker (alvorlig legemsbeskadigelse og/eller fravær over 3 uger).

- 1-2 FADI forløb årligt herunder arbejdspladser med høj forekomst af vold og trusler. Der vil i udvælgelsen af arbejdspladser være opmærksomhed på, at alle fagområder med en høj forekomst af arbejdsulykker over en årrække får tilbudt et forløb på en af deres arbejdspladser. Et kriterium for valg af arbejdssted vil desuden være, at arbejdspladsens ledelse og arbejdsmiljøgruppe er motiverede til at arbejde med forebyggelse af arbejdsulykker og er parate til at afsætte ressourcer og tid til at arbejde videre med de indsatser, som bliver igangsat.
- Voldsforebyggelsespakker på udvalgte skoler.
- Udbrede kendskab og viden om undersøgelse og forebyggelse af arbejdsulykker samt risikovurdering via redskaber og information på intranettet samt tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

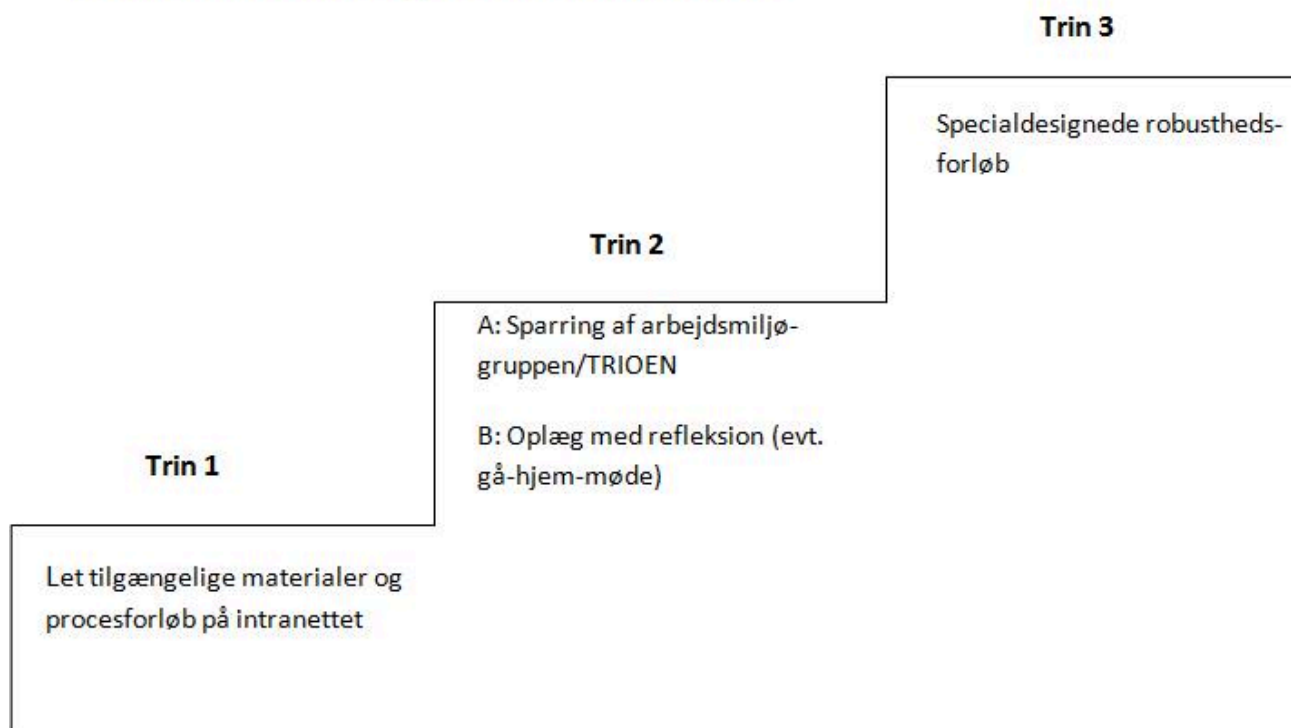
Fase 3:

- Evaluering og udvikling af relevante indsatser herunder ulykkesforebyggelseskampagner.

3. Robuste fællesskaber

Indsatsen "Robuste fællesskaber" har til formål at fastholde og udvikle Vejle Kommunes arbejdspladsers robusthed, så vi sammen bedre kan håndtere pres og forandringer. Koncern HR har udviklet en 3-trins-model, som kan bruges som afsæt til arbejdet med fastholdelse og udvikling af "Robuste fællesskaber" i Vejle Kommune.

3-trinsmodel til udvikling af "Robuste fællesskaber"



Trin 1 indeholder et selvhjælpstilbud til velfungerende arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøgruppen kan hente materialer og procesforløb fra intranettet, og hvor arbejdsmiljøgruppen selv faciliterer processer mv. Fokus er på at udvikle og fastholde arbejdspladsens robuste fællesskab.

Der igangsættes et udviklingsarbejde, hvor Koncern HR udvælger og kategoriserer relevante og gennemprøvede materialer og proces-koncepter, som lægges på intranettet.

Trin 2 er tænkt til mere udfordrede arbejdspladser, som har brug for inspiration udefra. Trin 2 indeholder to forskellige tilbud (2A og 2B) arbejdspladserne kan vælge mellem.

2A: Sparring af arbejdsmiljøgruppen/TRIOEN

Dette er en form for coaching af arbejdsmiljøgruppen/TRIOEN i forhold til, hvordan man kommer i gang med at arbejde med udviklingen af arbejdspladsens robuste fællesskab. Konceptet læner sig op ad Koncern HRs erfaringer med at rådgive og give sparring i forhold til trivselsmålingen. Sparringen vil tage afsæt i materialer som sygefraværstatistik, statistik over arbejdsulykker og medarbejderomsætning og lign. samt APV-arbejdet mv.

2B: Oplæg med refleksion (evt. som gå-hjem-møde, personalemøde mv.)

En konsulent fra Koncern HR holder et oplæg med refleksion med henblik på, at arbejdspladsen udvikler et fælles begrebsapparat og sprog i forhold til robuste fællesskaber. Pjecen ”Tillid er det nye sort” videreudvikles til en elektronisk pjecce om ”Robuste fællesskaber”, hvor der løbende udbydes nye oplæg i takt med, at der høstes erfaringer på området. Oplæg om Social Kapital og andre tillidsoplæg fra den gamle pjecce vil fortsat blive udbudt, da de stadig er relevante, når man taler om ”robuste fællesskaber”.

Trin 3 er til de arbejdspladser, der er udfordret, enten i form af højt sygefravær, mange arbejdsulykker eller høj medarbejderomsætning, og som har brug for en længerevarende proces, som understøtter en bevægelse fra et udfordret fællesskab til et robust fællesskab.

Der vil som udgangspunkt være tre faser i de specialdesignede robusthedsforløb:

I første fase identificeres og kortlægges arbejdspladsens robusthedsfaktorer og udfordrende forhold.

En robusthedsfaktor kan fx være en stærk dialogkultur, hvor man udfordrer hinandens faglige holdninger, uden det munder ud i destruktive konflikter og mistrivsel. Det kan også være en høj grad af social kapital, hvor samarbejdet omkring kerneopgaven er præget af retfærdighed og tillid. Udfordrende forhold kan fx være et vedvarende tidspres, som dokumenteret påvirker kvaliteten i opgaveløsningen eller sygefraværet negativt.

I anden fase udformes et udviklingsforløb. Forløbet tager udgangspunkt i praksis og baserer sig på en lærende tankegang, hvor det robuste fællesskab bedst udvikles, når man igangsætter initiativer på alle niveauer - individ, team, ledelse/organisation.

Tredje fase vil have fokus på at forankre udviklingsprocesserne organisatorisk, så robusthedsudviklingen fortsætter og fastholdes.

Koncern HR vil som noget helt nyt opsøge arbejdspladser med et dokumenteret højt sygefravær, høj personaleomsætning eller usædvanlig mange arbejdsulykker og tilbyde hjælp til at få vendt udviklingen. For at sikre koordination med eventuelle andre tiltag, vil dette altid ske i tæt samspil med relevant fagchef.

Trin 3 forløb er længerevarende forløb, som kræver tid og ressourcer fra ledelse og medarbejdere. Det foreslås, at den arbejdsmiljøfaglige indsats ”Robuste fællesskaber” forankres i TAFS, og der i dette regi afsættes midler til gennemførelse af forløbene. Det foreslås endvidere, at opsamlingen fra temadagen 17/3 2016 på Munkebjerg om ”Robuste fællesskaber”, for TRIO-grupper, indgår i udviklingen af arbejdet med ”Robuste fællesskaber”. Baggrunden for og opsamlingen fra temadagen vedhæftet i bilag.

Sideløbende med udrulningen af de nævnte tre indsatser er det planen, at der skal udvikles og tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som klæder arbejdsmiljørepræsentanter og ledere på til at understøtte indsatserne.

Arbejdsmiljøkonsulenter fra Koncern HR deltager i pkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at det drøftes, hvorvidt de tre indsatser anses som fyldestgørende i forhold til den samlede arbejdsmiljøindsats, der blev besluttet på HovedMEDmødet 26/2 2016.

at HovedMEDs bemærkninger til ”Robuste fællesskaber” fra mødet gives videre til TAFS-styregruppen til det videre arbejde.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik de enkelte indsatsområder.

Medarbejdersidens bemærkninger

Ledersidens bemærkninger

Gav udtryk for, at indsatsområderne er gode og dækkende. Dog er der også brug for en brugervenlig APV på det psykiske arbejdsmiljø, da det bør måles oftere end hvert 3. år.

Vil gerne opfordre til, at der bliver "holdt øje" med arbejdspladserne, inden de når til trin 3 .

Det er vigtigt, at der bliver målrettede fagspecifikke APV-værktøjer.

Hvordan med økonomien på de forskellige trin?

Koncern HR vil udvælge arbejdspladserne, dog er det også vigtigt, at arbejdspladser selv kan byde ind.

Tilhænger af, at APV-værktøjerne bliver forenklede, de må dog ikke blive for simple.

Robusthed bliver misforstået nogle steder i organisationen. Der bliver spurgt ind til den enkeltes robusthed ved samtaler, og det er uheldigt.

Man er ikke robust som individ, hvis man ikke er en del af et robust fællesskab. Direktionen opfordres derfor til at melde ud i organisationen, at man ikke skriver robust i stillingsannoncer fremadrettet.

Enig i at højt sygefravær, stor personaleomsætning og mange ulykker indikerer, at arbejdspladsens arbejdsmiljø er udfordret. Dog kan der være arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøet er dårligt, uden at det kan aflæses i ovennævnte faktorer.

Der er et super godt og simpelt værktøj med 15 spørgsmål, som måler den Sociale Kapital. Dette værktøj vil være tilgængeligt i trin 1.

Der opfordres til, at man i FagMED og lokalMED følger løbende med, f.eks. via sygefraværssrapporter. Koncern HR vil koncentrere sig om de arbejdspladser, der er mest udfordrede. Dog vil det altid være via forudgående dialog med fagchefen på området.

Der vil blive inddraget 3 forskellige arbejdsmiljøgrupper med hvert sit fagspecifikke fokus, som bidrager til processen med at udvikle APV-værktøjer.

Økonomien for de enkelte trin drøftes i styregruppen for Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed.
Arbejdsmiljøindsatserne i Arbejdsmiljøstrategien hænger sammen med resiliensdagsordenen, det personalepolitiske projekt og ledelsesfilosofien. Håber det kan være med til at gøre en forskel på den enkelte arbejdsplads.

Der vil være begge muligheder. Koncern HR vil "banke på", ligesom arbejdspladser også selv kan byde ind. Disse arbejdspladser vil dog skulle leve op til nogle kriterier for at komme i betragtning. Koncern HR henvender sig ikke til arbejdspladser uden forudgående dialog med fagchefen på området.

Der er brug for en seriøs diskussion af ordet robusthed. Organisationens, gruppens og individets robusthed er gensidigt afhængige af hinanden, og derfor skal der fokus på alle 3 dimensioner for at udvikle robuste fællesskaber. Individets robusthed udvikles i det trygge fællesskab jævnfør robusthedsforskningen.

Resultater af trivselsmålinger herunder Social kapital, vil også vise hvilke arbejdspladser, der har udfordringer med arbejdsmiljøet.

Der var enighed om de foreslåede indsatsområder, og at styregruppen for Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed arbejder videre med Robuste fællesskaber.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Baggrunden for temamødet 170316

Sammenskrivning fra 17032016 på Munkebjerg

HovedMED 27 5 16 - Arbejdsmiljøindsatser

Punkt 19: Drøftelse af auditprocessen i Vejle Kommune

81.38.04-A00-1-16

Resume

Med udgangspunkt i den drøftelse HovedMED tidligere har haft omhandlende kvaliteten og udbyttet af arbejdsmiljøcertificeringsprocessen, foreslår Koncern HR, at intervallet for interne audits ændres, så den fremover matcher besøgsfrekvensen for eksterne audits. Det svarer til at alle enheder gennemsnitligt besøges hvert 6 år. Direktionen drøftede forslaget på deres møde 4/4 2016 og bakker op om forslaget.

Sagsfremstilling

Audit

Audit er betegnelse for en systematisk undersøgelse med henblik på at konstatere om aktiviteter, og de dertil hørende resultater, opfylder planlagte aftaler, og om disse aftaler implementeres effektivt og er egnet til at opfylde virksomhedens politikker og målsætninger. Audit svarer til revisorens revision af regnskaber.

Som en del af Vejle Kommunes arbejdsmiljøcertificeringsproces, skal der gennemføres interne audits på de certificerede arbejdspladser.

De interne audits supplerer de eksterne audits, som gennemføres af Vejle Kommunes eksterne certificeringsorgan – p.t. Bureau Veritas.

Formålet med både de eksterne og interne audits er at undersøge, om Vejle Kommunes arbejdsmiljøhåndbog er implementeret og bliver efterlevet.

De eksterne audits besøger alle p-numre i Vejle Kommunes certificerede områder over en 6-årig periode.

For nuværende gennemføres der intern audit på samtlige certificerede p-numre hvert 3. år. (Jf. arbejdsmiljøhåndbogen, procedure A-17). Det betyder, at kommunens arbejdspladser modtager besøg fra de interne auditorer, dobbelt så ofte som de eksterne.

De mange interne audits er et ganske voldsomt ressourcetræk på Team Forebyggelse & Arbejdsmiljø og indebærer en risiko for, at kvaliteten af de enkelte audits udvandes. Herudover modtager vi feedback fra de enkelte afdelinger om, at det kan opleves meget massivt at få intern audit allerede året efter en ekstern audit, hvilket kan forekomme.

Team Forebyggelse & Arbejdsmiljø har været i dialog med Bureau Veritas og har her fået verificeret, at det nuværende interval for de interne audits ikke er et krav for at overholde OHSAS18001-standarden, som Vejle Kommune er certificeret efter.

Vi kan således vælge et interval, der er identisk med det, de eksterne auditorer anvender.

Fordele ved at ændre frekvensen for de interne audits er bl.a.:

- De enkelte arbejdspladser vil ikke længere opleve intern audit som en, alt for hyppig, forstyrrelse – og intern audit vil derfor ikke, på forhånd, være en negativ oplevelse.
- Med en frekvens svarende til de eksterne audits, vil hver arbejdsplads fortsat, i gennemsnit, modtage besøg hvert 3. år. Denne frekvens er højere, end hvad Arbejdstilsynet i dag tilbyder. Her besøges arbejdspladser i gennemsnit hvert 5. år.
- Der vil være bedre muligheder for, at arbejdspladser, som har udfordringer på arbejdsmiljøområdet, vil kunne modtage audits hyppigere.
- Team Forebyggelse & Arbejdsmiljø vil, med en lavere besøgsfrekvens, kunne levere mere kvalitet i de gennemførte auditbesøg.

Det er essentielt i forhold til arbejdet med HovedMED's arbejdsmiljøindsatser i de kommende år, at Team Arbejdsmiljø & Forebyggelse får mulighed for større fleksibilitet ift. at anvende ressourcerne på de strategiske indsatser og derigennem understøtte udviklingen af det gode arbejdsmiljø i Vejle Kommune.

Kommunaldirektøren indstiller,

at intervallet for de interne audits ændres, så det fremover matcher besøgsfrekvensen for de eksterne audits.

Beslutning

Jens Boye Ravn gennemgik kort sagen, og baggrunden for at ændre intervallet for de interne audits.

Medarbejdersidens bemærkninger

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, at arbejdet med arbejdsmiljøet vil blive nedprioriteret, hvis intervallet for interne audits ændres. De interne audits er med til at sikre, at der arbejdes løbende med arbejdsmiljøet.

Ændringen betyder, at der vil være større krav til arbejdsmiljørepræsentantens rolle fremadrettet, hvordan vil de blive løftet kompetencemæssigt?

Det er et tilbageskridt, der opfordres i stedet for til, at der afsættes flere ressourcer til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant.

Vejle Kommune er kendt for at være foran i arbejdet med arbejdsmiljøet.

Kan godt lide tankegangen, dog er der kommet større fokus på arbejdet med arbejdsmiljøet ved audits. Kan vi evaluere efter f.eks. 3 år?

Stor fokus på arbejdsmiljøet, skal ses i sammenhæng med arbejdet med arbejdsmiljøstrategien.

Der skal være opmærksomhed på at klæde nye arbejdsmiljørepræsentanter på til opgaven.

Intervallet for de interne audits ændres.

Pernille Simonsen er i mod ændringen af intervallet.

Ledersidens bemærkninger

Ikke enig, da interne audits erstattes af APV-værktøjet, som gerne skal sikre en mere fast og lettilgængelig proces i de enkelte arbejdsmiljøgrupper. Koncern HR vil tage initiativ, hvis arbejdspladser har udfordringer med arbejdsmiljøet i højere grad end i dag jævnfør hovedindsatserne. Ændringen vil ligeledes medføre en prioritering af arbejdet med det samlede arbejdsmiljø i Vejle Kommune, i stedet for at der bruges mange ressourcer på certificerede arbejdspladser.

Konkretisering af arbejdsmiljøindsatserne er med til at understøtte arbejdsmiljøarbejdet. Koncern HR vil fortsat udbyde supplerende arbejdsmiljøuddannelse og derigennem forøge arbejdsmiljøorganisationens kompetencer.

Arbejdet med et nyt APV-værktøj skal gerne sikre en anderledes og mere proaktiv måde at arbejde med arbejdsmiljø på.

Det er lige netop formålet med at ændre processen, det er en ny vej at gå i arbejdet med arbejdsmiljøet, så der fremadrettet ikke udelukkende er fokus på audits.

Det er en metode, som er med til at give større værdi end i dag. Evaluering er en god idé, men 3 år er måske for lang tid. Vi bevæger os fra "skal" til mere værdi.

Punkt 20: Statusdrøftelse på sygefravær

81.38.04-A00-1-16

Resume

Sygefraværet skal have et kontinuerligt fokus på hver enkelt arbejdsplads og på koncern niveau.

Udviklingen i sygefraværet følges løbende i HovedMED og i den årlige Personaleredegørelse. I 2012 havde vi det laveste sygefravær i mange år i Vejle Kommune. Sygefraværet udgjorde da 10.5 arbejdsdag / medarbejder, men har udviklet sig i en opadgående retning siden da.

Der lægges derfor op til en drøftelse om, hvorvidt der skal kigges på vores nuværende retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær, i lyset af ny viden og nye regler.

Sagsfremstilling

De nuværende retningslinjer er fra 2009 (vedhæftet i bilag), og der er siden sket mange ændringer, fx på hele sygedagpengeområdet, flex- og førtidsreformen og den nye retspraksis på handicapområdet. Det øgede fokus på arbejdsmiljøet, herunder især det psykiske arbejdsmiljø og ny viden om, hvad der er med til at formindske sygefraværet spiller en rolle.

HovedMED har besluttet at sætte fokus på "Robuste fællesskaber" som en måde at arbejde med især det psykiske arbejdsmiljø. HovedMED har ligeledes besluttet at have øget fokus på ulykkesincidens og en særlig indsats ift. de ulykker, der har meget fravær.

På mødet vil der kort, som en status, blive gennemgået de nyeste data om sygefraværet i Vejle Kommune.

Der lægges op til en drøftelse om, hvorvidt der skal kigges på vores retningslinjer for sygefravær i lyset af ny viden og nye regler.

Såfremt retningslinjerne skal justeres, foreslås det, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra HovedMED, suppleret med relevante faglige repræsentanter fra organisationen.

Kommunaldirektøren indstiller,

at det drøftes hvorvidt vores retningslinjer for håndtering af sygefravær skal justeres.
at såfremt retningslinjerne skal justeres, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra HovedMED, suppleret med relevante faglige repræsentanter fra organisationen.

Beslutning

Thrine gennemgik kort baggrunden for sagen. Drøftelsen af udviklingen i sygefraværet tager hul på drøftelsen af HR-redegørelsen, som skal drøftes på HovedMEDmødet 25/8 2016.

Der var efterfølgende drøftelser i grupper, med hver sin direktør, ud fra flg. spørgsmål:

1. Analyse
2. Kigge på vores fraværspolitik
3. Fælles kompetenceudvikling TRIO
4. Arbejdsmiljøindsatserne

Opsamling fra grupperne

- En god idé at justere retningslinjerne.
- Kommunikationen ud i organisationen efterfølgende er vigtig. Det kan f.eks. være med udgangspunkt i trinmodellen (3 dage, 10-16 dage og 30 dage).
- Godt tidspunkt nu, hænger godt sammen med arbejdsmiljøstrategien og de tilhørende arbejdsmiljøindsatser.
- Skal være opmærksom på, at der er områder, der har arbejdet rigtig meget med sygefravær.
- Kig ind i, hvad f.eks. Dagtilbud har af erfaringer – kan det bruges andre steder i organisationen?
- Evt. gøre noget sammen med andre, f.eks. ”vask hænder” kampagne.

- De retningslinjer vi har, er gode og overskuelige, og de fungerer.
- Vigtigt at have fokus på de bedste eksempler fra arbejdspladser i en inspirationsbank, som alle kan gøre brug af.
- Kampagnevejen er en god idé, vi mener, det vi siger. Særlige indsatsområder, der understøtter udviklingen af sygdomme.
- God idé med en arbejdsgruppe, som laver et tjek på vores nuværende retningslinjer.
- Har et godt overblik, der er derfor ikke brug for flere analyser.

Enighed om flg.:

1. Kigge på nuværende retningslinjer – den indeholder mange gode ting
2. Kampagne, når de justerede retningslinjer er vedtaget
3. Der er ikke brug for yderligere analyser
4. Arbejdsmiljøindsatserne er med til at understøtte forebyggelse af sygefravær.

Medarbejdersiden har endnu ikke udpeget repræsentanter til arbejdsgruppen, de bliver meldt ind til sekretæren for HovedMED.

Thrine Nørgaards slides er vedhæftet referatet.

Bilag

Retningslinier for håndtering af sygefravær

HovedMED 27 5 16 - sygefravær

Punkt 21: Drøftelse af 1. udkast til politik for nære relationer

81.38.04-A00-1-16

Resume

Det er utvivlsomt, at der på arbejdspladser opstår nære relationer. Disse nære relationer kan i nogle tilfælde vise sig at give anledning til, at der opstår dilemmaer på kryds og tværs på arbejdspladsen med baggrund i den nære relation. For at imødegå disse potentielle dilemmaer, og for at sikre et fortsat godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er klarhed omkring, hvad man gør, hvis man oplever at nære relationer medfører dilemmaer. Der er derfor brug for en politik om nære relationer.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 26/2 2016, blev det besluttet, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe, som skulle drøfte de udfordringer nære relationer kan give på en arbejdsplads.

Arbejdsgruppen havde møde 28/4 2016, og efter mange gode drøftelser, blev det besluttet, at Koncern HR skulle udarbejde et udkast til politik for nære relationer.

Vejle Kommune arbejder ud fra en værdibaseret tilgang. Der er derfor stor tiltro til, at de konkrete sager kan håndteres på en hensigtsmæssig måde og ud fra arbejdspladsens forhold.

De nære relationer, der utvivlsomt opstår på arbejdspladser, skal der som udgangspunkt være plads til, og der er også flere eksempler på, at det ikke giver anledning til problemer, end der er eksempler på, at det giver anledning til problemer.

Det er dog vigtigt, at man er på forkant, så man fra Vejle Kommunes side gør medarbejdere og ledere opmærksom på, at man er klar over, at de nære relationer kan give anledning til dilemmaer, og at der er en klar politik for, hvad man kan gøre, hvis man oplever dilemmaer.

1. udkast til politik for nære relationer er vedhæftet.

Til orientering kan det oplyses, at de dilemmaer der opstår omkring habilitet i forbindelse med ansættelser af egne børn, ægtefæller og andre bestående nære relationer vil blive drøftet på et direktionsmøde, hvor Koncern HR laver oplæg til præcisering af det juridiske regelsæt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at 1. udkast til politik for nære relationer drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik kort 1. udkast til politik for nære relationer. Habilitetsreglerne er ikke en del af politikken, de vil blive kommunikeret ud sammen med politikken.

Udkastet blev drøftet. Der var flg. bemærkninger på mødet:

- ”Godt papir.
- Man kan gribe politikken an på to måder: Den værdibaserede tilgang eller strikse regler.
- Den siger alting og ingenting. Er ikke tilhænger af strikse regler. Jeg fik en kollega til at læse udkastet igennem, om kommentaren var, at den er god, dog er overskriften ikke god.
- Tilhænger af et minimum af regler, derefter sund fornuft.
- Hvis forholdet får indflydelse på arbejdspladsens arbejdsmiljø, er det et problem.
- Der opstår nære relationer på næsten alle arbejdspladser, og det skal man naturligvis være opmærksom på. Er tilhænger af, at hvis man deler bord og seng, altså har et fast forhold og ledelsesmæssig relation, så kan det være en udfordring.
- Strammere regler i Vejle Kommune, og andre regler for det arbejde, der foregår udenom, f.eks. frivillighed.
- Hvis en eller flere oplever et problem med nære relationer, så skal det løses, det må ikke blive et tabu.
- Stor forskel på to medarbejders nære relation contra leder/medarbejder relation.
- Spørgsmålet er, hvor mange niveauer der skal være imellem, når man taler om leder/medarbejderrelation.
- Kolleger rotter sig sammen, det skal man også være opmærksom på”.
- Venskaber på de sociale medier bør også være en del af politikken.

Der var enighed om, at overskriften skal ændres og teksten skal bearbejdes, ligesom habilitetsreglerne sendes ud sammen med politikken. Det nye udkast drøftes i direktionen, med efterfølgende drøftelse i HovedMED 25/8 2016.

Bilag

Delpolitik om nære relationer

Punkt 22: Drøftelse af tilbagemeldinger fra FagMED vedr. henvendelsen fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet

81.38.04-A00-1-16

Resume

HovedMED drøftede henvendelsen fra KL og Forhandlingskartellet vedr. MEDforsøg på mødet 11/12 2015. Det blev besluttet at sende henvendelsen videre til alle FagMED. Tilbagemeldingerne fra FagMED er beskrevet i sagen, og disse drøftes på dette møde. Henvendelsen fra KL og Forhandlingskartellet er vedhæftet i bilag.

Sagsfremstilling

Hvad kan forsøgene omhandle

Forsøgene kan iværksættes i hele MEDorganisationen, dele af MEDorganisationen eller i et enkelt MEDudvalg.

Forsøgene kan omhandle alle mulige elementer i MEDsamarbejdet. Flg. elementer kan f.eks. indgå:

- Fokus på MEDudvalgenes rolle i strategiske processer.
- MED's bidrag til at understøtte den kommunale opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Kompetenceudvikling af MEDudvalg.
- Fritagelse af MEDudvalgene for alle obligatoriske opgaver på nær de EU-implementerede vedr. stress og vold/mobning/chikane (§8, stk. 3).
- Andre måder at samarbejde på end det, der er forudsat i MEDDrammeaftalen eller i den lokale MEDaftale, idet der dog ikke kan dispenseres fra arbejdsmiljølovgivningens ufravigelige bestemmelser.
- De formelle rammer for samarbejdet i MEDsystemet.
- Kommunikation mellem MEDudvalg og øvrige ledere/medarbejdere.

Ovenstående er eksempler og udelukker ikke, at der findes andre temaer for forsøg. Henvendelsen fra KL og Forhandlingskartellet er vedhæftet i bilag.

Tilbagemeldinger fra FagMED

Opsummeres tilbagemeldingerne, er der ingen FagMED, som ønsker at igangsætte MEDforsøg. Svarene fra FagMED er beskrevet efterfølgende.

FagMED Familie, forebyggelse og stab

”Ønsker ikke at gøre brug af muligheden”.

FagMED Uddannelse & Læring

”FagMED ser ikke grund til at indgå i forsøg. FagMED oplever, at der allerede er vide rammer for FagMEDs arbejde”.

FagMED Dagtilbud

”Der er ikke umiddelbart forslag til forsøg inden fra FagMED Dagtilbuds område”.

FagMED Velfærd

”Har ikke forslag til forsøg”.

FagMED Senior Drift

”FagMED Senior har været på forkant med tingene, idet der allerede er arbejdet med forandring i MEDarbejdet på Seniorområdet, og FagMED Senior fremsender derfor notat om det forløb, der har været i den forbindelse”. Notatet er vedhæftet.

FagMED Voksen Drift

”Vi har fået nogle ambitioner om, hvordan vi kan udvikle vores FagMED og vil kigge på det på kommende møder. Vi har umiddelbart ikke så meget tilbagemelding om punktet generelt”.

FagMED Sundhed

Har ikke forslag til området.

FagMED Teknik & Miljø

”Der er enighed om, at FagMED Teknik & Miljø ikke ønsker at indgå i forsøg/ændringer i MEDområdet. Det vurderes ikke at være besværet værd da forsøget medfører for meget arbejde med dokumentation/evaluering til KL”.

FagMED Kultur & Fritid

FagMED Kultur ikke har nogen forslag til forsøg indenfor eget fagområde.

FagMED Arbejdsmarkedsområdet

Har ikke forslag til området.

FagMED Økonomi

”FagMED Økonomi har ingen emner til ansøgning til KL om forsøg”.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter svarene fra de enkelte FagMED, og at der ikke igangsættes MEDforsøg i Vejle Kommune pt.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Notat om FagMED Senior i forandring ift KL-forsøgs pdf

Punkt 23: Drøftelse af punkter til temamødet 12/10 2016 samt punkter til kommende HovedMEDmøder

81.38.04-A00-1-16

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet:

- Drøftelse af metode og form for Trivselsmåling 2018 (drøftes i styregruppe for Trivselsmåling i august, med efterfølgende drøftelse i HovedMED)
- Temadrøftelse af tilbagetræningsreformen (seniorer)
- Temadrøftelse af Resiliensstrategien 2016 i forhold til fremtidens medarbejdere, kompetencer og teknologi
- Drøftelse af ansættelser på særlige vilkår
- Opfølgning på temadagen om service - service på den enkelte arbejdsplads
- Vejle 2050
- Evaluering af budgetdrøftelser med ØU - efter de to budgetdrøftelser i 2016
- Drøftelse af "Den tillidsvalgte - en værdifuld samarbejdspartner" - bilag 2 i Vejle Kommunes MEDaftale

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkter til temamødet 12/10 2016 samt punkter til kommende HovedMEDmøder drøftes.

Beslutning

Der var enighed om at arbejde videre med flg. temaer til temamødet 12/10 2016:

- Tilbagetrækningsreform, rekruttering og fastholdelse
- Fremtidens kompetencer for ansatte

Koncern HR laver forslag til program, som drøftes 26/8 2016.

Punkt 24: Eventuelt

81.38.04-A00-1-16

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet under eventuelt.

Bilag

Maj 2016 Fraværsrapport

Fraværsrapport for HovedMED 2013-2015

110516 Oversigt over medlemmer af HovedMED

010516 Ajourført oversigt over arbejdsgrupper og styregrupper