

REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 09-12-2024

Mødedato Mandag d. 09. december 2024 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Formanden orienterer.....	4
Næstformanden orienterer.....	5
Drøftelse af pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner.....	6
Nyt fra Arbejdsmiljø gruppen.....	8
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"	9
Sygefravær og ulykkes statistikker.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 20: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-14-24

Resumé

Referatet godkendes.

Sagsfremstilling

Referat af sidste møde 20. august 2024 - oktober mødet blev aflyst, grundet ingen punkter til dagsorden - skal godkendes.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 21: Formanden orienterer

81.38.00-A21-1-24

Resumé

Formanden orienterer.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Pomodoro fortsætter
- Hjemmearbejde
- Nye ledelsesværdier
- Borgerrådgiver ny proces
- Kantinen (Jørgen har kort oplæg)
- Informationsmøde den 25. januar i Kirken

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Pomodoro fortsætter i Teknik og Miljø på det administrative område, således det giver mening for afdelingerne og med respekt for Pomodoro tid.

Hjemmearbejde, vi arbejder stadig under princippet - mere inde end ude. Arbejdspladsens og -opgavers behov har prioritet, derfor aftales hjemmearbejde med afdelingslederen. HovedMED arbejder med hjemmearbejdekonceptet ifm. livsfasepolitikkerne.

Nye ledelsesværdier er behandlet i direktionen og HovedMED, de ligger tæt op ad de tidligere værdier, for mere information se VKintra.

Borgerrådgiverstillingen er gjort permanent og en ansættelsesproces er sat i værk.

Kantinen har siden overtagelsen i 2020 haft økonomiske udfordringer, som der er fundet løsning på. Herunder justeres priserne på kantine mad per 1. januar 2025, hvilket ikke er sket i en del år, og fra 1. januar 2026 indeksreguleres de fremadrettet.

Informationsmøde afholdes i kirken den 24. januar af Michael Sloth, kom gerne med punkter.

Orientering taget til efterretning.

Punkt 22: Næstformanden orienterer

81.38.00-P35-14-24

Resumé

Næstformanden orienterer.

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer om:

- Fra HovedMED
 - Evaluering af trivselsmålings processen
 - Valg af 3. AMR repræsentant
 - Udpegninger i HovedMED

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Evaluering af trivselsmålingsprocessen er pågået i HovedMED, og der er nedsat en arbejdsgruppe, der kigger ind i processen til næste måling.

Valg til HovedMED, der er valg til en 3. suppleant den 11. december på teams.

Bo Uttrup er genvalgt til næstformand.

Der er stor ros til julegavekonceptet 2024 fra medarbejderne.

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 23: Drøftelse af pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner

81.38.04-A00-1-24

Resumé

Nedenstående var et punkt på HovedMED, hvor der skal tænkes i indsatser, der går på tværs. Derfor har formandskabet valgt, at dette skal drøftes, således Teknik & Miljøns rolle bliver drøftet og hvorledes der kan fremkomme ideer til tiltag og hvordan de kan blive bragt i spil.

Sagsfremstilling

Der er i forlængelse af Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 afsat en pulje til forbedringer af arbejdsmiljøet, for at arbejdspladser i kommuner og regioner er attraktive. HovedMED bedes drøfte, om der skal nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe til planlægning af temadag om puljens indsatsområder og koordinering af puljeansøgning fra Vejle Kommune.

Parterne bag Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 har afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje, der alene kan søges af kommuner og regioner. Ansøgninger skal underskrives af formandskabet i HovedMED og på den måde forankres i MED.

Puljen kan give tilskud til indsatser i kommuner og regioner, der i forhold til 8 brede indsatsområder har til formål at forbedre arbejdsmiljøet og skabe attraktive arbejdspladser. Indsatsområderne inkluderer bl.a.: sygefravær, arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet og borgernære karriereveje. Indsatsområder som både Økonomiudvalget og HovedMED arbejder med. Puljen vil derfor kunne bruges til blandt andet at understøtte ØU-puljens mål med at udbrede effektfulde indsatser til andre områder og endnu flere arbejdspladser, og at HovedMEDs strategi for Vores attraktive arbejdsplads og Arbejdsmiljøindsatserne 2024-2025, vil kunne understøttes i endnu højere grad.

Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026. Der er afsat 52 mio. kr. i 2024 og 82 mio. kr. årligt i hhv. 2025 og 2026. Den første ansøgningsfrist var 15/11 2024, de øvrige frister er ikke frigivet. Minimums sum per ansøgning er 4 millioner og kan søges af enkelte arbejdspladser, kommuner eller i tværkommunale samarbejder. Puljen beskrives uddybende i bilag 1 til denne sag.

Der er ikke i kriterierne nogen begrænsning i forhold til, at en kommune eller region kan få støtte til flere projekter. Kriterier for tildeling af tilskud beskriver, at der vil blive lagt vægt på at jo større andel relevante medarbejdergrupper, der kan få gavn af indsatsen, desto bedre vurdering. Ligeledes forventes det, at projekter med forankringsstrategier har bedre forudsætninger for at få et varigt udbytte af projektets resultater og vil få en bedre vurdering. Derfor anbefaler Koncern HR en koordineret ansøgning.

Bilag 2 skitserer et udkast til proces, hvor de første indledende drøftelser foregår i direktion og i HovedMED. Den efterfølgende proces foregår som et temamøde/workshop med HovedMED, FagMED, evt. lokale MED og interne og eksterne aktører. Formålet med temamødet/workshopen er at undersøge muligheder og behov for koordinerede ansøgninger.

Koncern HR understøtter planlægning og facilitering af temadagen, der arrangeres på vegne af HovedMED, af en koordinerende arbejdsgruppe udpeget af HovedMED.

Direktionen drøfter sagen på deres møde 22/11 2024.

HovedMED bedes på baggrund af sagen drøfte hvorvidt der er tilslutning til en samlet ansøgning, og om der skal udpeges en koordinerende arbejdsgruppe under HovedMED, med deltagelse af leder- og medarbejderrepræsentanter, der har til opgave at sætte retning på ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.

Arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad fra Koncern HR deltager i punktet.

kommunaldirektøren indstiller:

at HovedMED drøfter om der skal nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe med deltagelse af leder- og medarbejderrepræsentanter, der har til opgave at sætte retning på ansøgninger til arbejdsmiljøpuljen.

Beslutning:

Kristine Schou indledte punktet, hvorefter hun gav ordet til Louise Baad, der gav en orientering om puljen, som er beskrevet uddybende i bilag 1. Koncern HR anbefaler, at Vejle Kommune går efter en koordineret proces, som beskrevet i bilag 2. Der er ansøgningsfrist for anden runde efter sommerferien 2025. Medarbejdersiden er enige i en koordineret proces, det giver helt sikkert bedre mulighed for at få del i midlerne. Ledersiden bemærkede, at Koncern HR vil være opmærksomme på, hvad der er bevilget midler til, og hvad der ligger til grund for fordelingen af midlerne i første runde. Dette kan være med til at kvalificere Vejle Kommunes kommende ansøgning(er).

Louise Baads slides til gennemgangen er vedhæftet.

Der var enighed om at følge den foreslåede koordinerede proces beskrevet i bilag 2 og at der nedsættes en koordinerende arbejdsgruppe med flg. repræsentanter fra medarbejdersiden Anita Terp, Anette Kromann, Lars Søltøft Buur Holmboe, Marlene Ib og Kristina Darville.

Indstilling **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter mulighederne og eventuel proces i Teknik og Miljø.

Beslutning

FagMED drøftede mulige projekter, drøftelsen vil blive taget op igen på et senere tidspunkt.

Punktet taget til efterretning.

Bilag

Bilag 2_Udkast til proces_Arbejdsmiljøpulje - HMED 27.11.24

Bilag 2_Udkast til proces_Arbejdsmiljøpulje

Bilag 1_Kort om Arbejdsmiljøpuljen 2024-2026

Punkt 24: Nyt fra Arbejdsmiljø gruppen

81.38.00-P35-14-24

Resumé

Arbejdsmiljøgruppen orienterer og giver status siden sidst.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøgruppen orienterer og giver status siden sidst.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

RCV har igangsat en forebyggende indsats mod mobning.

Vejle Brandvæsen og Ressource genbrug har haft uanmeldt besøg af arbejdstilsynet - ingen anmærkninger.

Kirketorvet har haft kick-off på sundhedsprojektet med mange besøgende i sundhedsbussen.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 25: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Louise Kolind-Sporring giver et oplæg herpå.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdageksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykkedes med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdageksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

kommunaldirektøren indstiller:

at "HR i tal 2024" tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Beslutning:

Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse
Fleksible arbejdsforhold
Høje følelsesmæssige krav
Sygefravær
Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og

alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Indstilling

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Punktet skal på en kommende dagsorden. Der blev kort drøftet generationsledelse, og udfordringerne mellem de 4 generationer. Der er fokus på den nye generations indtræden på arbejdspladsen, men hvordan ønsker vi at fastholde seniorer skal drøftes i FagMED.

Drøftelse taget til efterretning.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 26: Sygefravær og ulykkes statistikker

81.38.00-P35-14-24

Resumé

Sygefravær og ulykkesstatistikker - eftersendes særskilt.

Sagsfremstilling

Sygefravær- og ulykkesstatistikkerne gennemgås og eventuelle tiltag for at forbedre fraværet drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller,

at statistikkerne drøftes

at eventuelle tiltag for at forbedre fraværet drøftes.

Beslutning

Sygefravær har været stigende siden Coronatiden, stigningen er på gennemsnitlig 4 dage per medarbejder. Det er vigtigt, at der bliver fulgt op på sygefravær i afdelingerne og registreringen heraf.

Louise vil på et senere tidspunkt holde et oplæg om sygefravær.

Arbejdsulykker

RCV har registreret flere arbejdsulykker, det er primært pga. øget fokus på registrering af hændelser.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Ulykkesstatistik 1-1 til dd

Ulykkesstatistik 1-1 til 6-12 2023

Fraværsrapport T&M oversigt dec 2024

Fraværsrapport T&M afdeling i alt dec 2024

Fraværsrapport T&M afdeling lang dec 2024

Fraværsrapport T&M afdeling kort dec 2024

Fraværsrapport T&M køn og alder dec 2024

Punkt 27: Eventuelt

81.38.00-P35-14-24

Resumé

Eventuelt

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Indstilling

Formanden indstiller,

At eventuelt drøftes, hvis der er punkter.

Beslutning

Ingen punkter drøftet.