

REFERAT HovedMED d. 01-03-2019

Mødedato Fredag d. 01. marts 2019 kl. 09:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder.....	5
Drøftelse af strategiske indsatsområder i HR-redegørelsen.....	6
Drøftelse af ny Arbejdsmiljøhåndbog.....	7
Orientering om sommerfest i Skyttehushaven.....	8
Evaluering af Trivselsmåling 2018.....	10
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Opfølgning på HovedMED's seminar 21. og 22/2 2019.....	15
Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra mødet 6/12 2018 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand, direktører og arbejdsmiljøleder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. ny Røgpolitik set i lyset af beslutningen i Byrådet vedr. Børn- & Ungeområdet.

Thrine Nørgaard orienterer om status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. nye delpolitikker om Vold og trusler og Mobning og chikane.

Rikke Vagn-Hansen orienterer om TR-dagen 22/5 2019.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. ny Røgpolitik. Set i lyset af beslutningen i Byrådet vedr. Børn- & Ungeområdet, vil arbejdsgruppen i samarbejde med B&U lave anbefaling/målsætning om en røgfri arbejdsplads, som bliver en del af udkast til ny Røgpolitik.

Thrine Nørgaard orienterede om status på arbejdet i arbejdsgruppen vedr. nye delpolitikker om Vold og trusler og Mobning og chikane. Arbejdsgruppen har udarbejdet udkast til to nye delpolitikker, som drøftes i samtlige FagMED. Efter disse drøftelser, tilretter arbejdsgruppen de nye delpolitikker. Det forventes, at de skal drøftes på mødet i HovedMED 23/5 2019.

Peter Karm orienterede om, at det styresystem, som ligger på alle PC'ere har været i udbud. Udbuddet har betydet, at det nuværende system udskiftes med et mere App baseret styresystem. Det nye system skal implementeres over en årrække. Medarbejdersiden inviteres til at komme med 1-2 repræsentant(er) til styregruppen for implementeringen af styresystemet. Medarbejdersiden takkede ja til tilbuddet, og Rikke Vagn-Hansen vender tilbage med navn(e).

Niels Ågesen orienterede om, at der er kommet henvendelser om hvorvidt Vejle Kommune vil lave "undercover" øvelser i forhold til datasikkerhed. Dette vil ikke komme på tale i Vejle Kommune.

Rikke Vagn-Hansen orienterede om TR-dagen 22/5 2019. Temaet for dagen er "Arbejdsfællesskaber". Der vil være oplæg om MED ved Magnus Bryde og Sanne Nikolajsen fra Fagbevægelsens Hovedorganisation. Oplæg ved Tue Isaksen om "Kerneopgaven og det gode arbejdsfællesskab", og Arne Nielsson vil slutte dagen af med et oplæg om "Ved du, hvem du er"? Alle direktører er inviteret til dagen, dog er kun Niels Ågesen, som har en aktiv rolle på dagen, i og med at han byder velkommen.

Derefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse af strategiske indsatsområder i HR-redegørelsen

81.38.04-A00-1-19

Resume

Thrine Nørgaard ønsker en drøftelse af forslag til strategiske indsatsområder til den kommende HR-redegørelse.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter strategiske indsatsområder til den kommende HR-redegørelse.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for sagen.

Enighed om at foreslå flg. indsatsområder:

- Rekruttering og fastholdelse
- Seniorfastholdelse
- Sygefravær
- Anerledes jobfunktioner – hvad gør vi så?

Punkt 5: Drøftelse af ny Arbejds miljøhåndbog

81.38.04-A00-1-19

Resume

Med udgangspunkt i HovedMED's indsats – ”APV – Keep it simple”, har Koncern HR igennem det sidste år arbejdet med en ny og forenklet udgave af arbejds miljøhåndbogen. Vedhæftet i bilag.

Den nye udgave er, ligesom den nuværende, gældende for alle arbejdspladser i Vejle Kommune. Den beskriver, hvordan de enkelte arbejdspladser skal arbejde med arbejds miljøet.

Arbejds miljøhåndbogen er et driftsværktøj, der skal suppleres med en ”administrativ overbygning”, som sikrer at ISO45001-standarden overholdes. Vejle Kommune lever således op til kravene for at være arbejds miljøcertificeret.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter udkast til ny Arbejds miljøhåndbog.

at den nye udgave af Arbejds miljøhåndbogen erstatter den nuværende og distribueres til alle arbejdspladser.

Beslutning

Jens Ravn redegjorde kort for baggrunden for, at der er udarbejdet en ny Arbejds miljøhåndbog, og gjorde opmærksom på, at den skal suppleres med en administrativ overbygning, som sikrer at arbejds miljøhåndbogen lever op til den nye standard på de certificerede arbejdspladser – ISO45001.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er meget positivt, at den er kortet ned og blevet skarp, dog savner vi en uddybning af nærved-ulykker. Og hvordan kan det være, at psykisk arbejds miljø ikke er beskrevet.

Jens Ravn svarede, at arbejds miljøhåndbogen omhandler både fysisk og psykisk arbejds miljø, og at psykisk arbejds miljø bl.a. håndteres gennem Vejle Kommunes Trivselsmåling.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan vi får skabt opmærksomhed på, at risikovurderinger er vigtige arbejdsredskaber?

Jens Ravn svarede at der undervises i begrebet risikovurderinger og deres anvendelse på den lovpligtige arbejds miljøuddannelse, som alle arbejds miljørepræsentanter og arbejds miljøledere skal gennemføre.

Arbejds miljøhåndbogen blev godkendt med en uddybning af nærved-ulykker.

Bilag

Udkast til ny Arbejds miljøhåndbog - HovedMED 010319

Punkt 6: Orientering om sommerfest i Skyttehusen

81.38.04-A00-1-19

Resume

Styregruppen for Faglig Stolthed under HovedMED er aktuelt i gang med at planlægge et fælles, fagligt personalearrangement torsdag den 20. juni 2019 under titlen ”Fordi du er ansat i Vejle Kommune – kom sammen på tværs til genåbning af Skyttehusen”.

Sagsfremstilling

Der har gennem flere år i regi af HovedMED været fokus på at styrke trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed i Vejle Kommune. Den nedsatte styregruppe ”Faglig Stolthed” har således arbejdet med en række initiativer herunder FRØS-stafet, Robuste Fællesskaber, centrale og decentrale gå hjem møder med mere.

For 2019 har styregruppen besluttet at skabe et fælles fagligt personalearrangement for alle kommunens medarbejdere torsdag den 20. juni 2019 i det netop genåbnede Skyttehusen i Vejle.

Arbejdstitlen på eventen er ”Fordi du er ansat i Vejle Kommune – kom sammen på tværs i anledning af genåbningen af Skyttehusen”.

Fokus for arrangementet vil være at sætte fokus på at skabe en god dag for det kollegiale fællesskab i de enkelte afdelinger og mødet med andre arbejdspladser og fagområder i lighed med FRØS-stafetten, som har rigtig bred opbakning fra kommunens arbejdspladser.

Programmet er under udarbejdelse og vil blive endelig drøftet på mødet i styregruppen den 28. februar 2019.

Udkast til programmet for dagen ses nedenfor:

- Kl. 17.15 Borgmesteren åbner arrangementet med en tale på scenen.
- Kl. 17.25 Mads og monolet med Mads Steffensen ”Dilemmaer i den kommunale hverdag”. Dialog om udvalgte faglige dilemmaer med medarbejdere, ledere og politikere.
- Kl. 18.00 Havens aktiviteter åbner i de forskellige haverum. Det bliver muligt at prøve både rolige og mere fysiske aktiviteter, såvel som team eller enkeltvis.
- Kl. 18.00 Grillen tændes og byrådet griller pølser og brød og serverer drikkevarer. Det bliver muligt at spise maden rundt i haven, eller på egne medbragte tæpper. Man må også gerne selv medbringe en madkurv.
- Kl. 19.30 Arrangementet vil blive afsluttet ved et festligt, flot musikslags indslag
- Kl. 20.00 Arrangementet slutter

Tilvalg: Mulighed for fælles transport til haven fra Vejle by ved Rødkilde Gymnasium fra kl. 16.30. Dette kan være kajak, gåtur, cykeltur, hestevogn mm. Dette kan bookes som et tilvalg.

Økonomi

Arrangementet finansieres af de i budgetforliget for 2019 afsatte midler til faglig stolthedsprojektet.

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen redegjorde kort for, hvad baggrunden for sommerfesten er. Derudover tilføjede han, at Byrådet har givet udtryk for, at de gerne vil være med til festen.

Thrine Nørgaard tilføjede, at en del af programmet vil være ”Mads og monolet”. I den forbindelse, er der brug for 3 ansatte på tværs af forvaltninger, som har nogle markante holdninger og vil være med i panelet. Forslag modtages meget gerne.

Der skal også udarbejdes dilemmaer, som panelet skal drøfte. Så er der gode idéer til dilemmaer, sendes de til Rikke Vagn-Hansen eller jeg. Dilemmaerne vil så efterfølgende blive udvalgt og finpudset.

Der er en koncert i Byparken samme dag med Bryan Ferry, så arrangementet bliver muligvis flyttet til 18/6. Efterfølgende besluttet at fastholde 20/6, da Mads Steffensen ikke kan 18/6.

Rikke Vagn-Hansen supplerede med, at det skal overvejes, hvordan HovedMED kan være synlige til sommerfesten. Og hvordan når vi helt ud i organisationen, så alle ansatte har kendskab til arrangementet. Der var et forslag om at lave en plakat, som sendes ud til samtlige arbejdspladser, som supplement til Intranettet.

Punkt 7: Evaluering af Trivselsmåling 2018

81.00.00-P05-2-16

Resume

Trivselsmåling 2018 er ved at blive evalueret. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen og metoden til næste trivselsmåling i 2021. Formandskaberne i FagMED, styregruppen for Trivselsmåling 2018 og HR-partnerne har allerede evalueret. De vigtigste input herfra er fremhævet i sagen. Styregruppen for Trivselsmåling 2018 ønsker også, at HovedMED evaluerer.

Alt i alt har det nye forenkledede spørgeskema fået rigtig god feedback. Rapporten får også ros for at være nem at læse, overskuelig og farveskalaen gør resultaterne visuelle og nemme at tolke.

Også processen med opvarmningen på bl.a. Arbejdsmiljøkonferencen, samt opfølgingsprocessen og Koncern HR's mere styrende rolle fremhæves positivt og ønskes gentaget ved næste trivselsmåling.

I gennem evalueringen er der også kommet mange gode opmærksomhedspunkter og forbedringsforslag til næste gang trivselsmålingen gentages i 2021. Thrine Nørgaard vil på mødet evaluere med HovedMED, ligesom der vil blive redegjort for status på opfølgning på de arbejdspladser, som fik bevilget midler.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2018.

Der var forud herfor en periode med opvarmning til målingen, med henblik på at skabe tryghed omkring målingen og få en høj svarprocent.

Efter målingen har der været en mere systematisk opfølgning af resultatet på arbejdspladserne. Der har i Direktionen været en opmærksomhed på, at lederne sammen med MED og arbejdsmiljørepræsentant sikrer opfølgning. Det er et fælles ansvar at sikre det gode arbejdsmiljø på arbejdspladserne, men lederne spiller en central rolle i den sammenhæng og har et særligt ledelsesmæssigt ansvar.

Trivselsmåling 2018 er blevet evalueret her et år efter gennemførelsen. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen og metoden til næste gang, der skal gennemføres trivselsmåling i 2021. Tidslinje over forløbet kan ses i bilag 1. Uddybende evaluering kan ses i bilag 2.

Evalueringen bygger på den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs i processen fra både ledere og medarbejdere. Derudover har formandskaberne for alle FagMED sammen med deres HR partner og styregruppen for Trivselsmålingen været med til at evaluere forløbet.

Thrine Nørgaard vil på mødet redegøre for status på opfølgningen på de 25 arbejdspladser, som fik bevilget midler til opfølgning. Se mere om tildelingen under punktet opfølgning i bilag 2.

Konklusion

Alt i alt har det nye forenkledede spørgeskema fået rigtig god feedback. Også rapporten får ros for at være nem at læse, overskuelig og farveskalaen gør resultaterne visuelle og nemme at tolke.

Processen med opvarmningen på bl.a. Arbejdsmiljøkonferencen fremhæves også positivt. Det var en styrke for den efterfølgende proces, at både ledere og tillidsvalgte blev klædt godt på til at forstå den centrale rolle, de havde i forhold til gennemførelsen og ikke mindst opfølgningen på Trivselsmålingen. På mange arbejdspladser blev der på den måde skabt gode rammer for et godt samarbejde omkring processen i TRIO-/arbejdsmiljøgrupperne-/LokalMED. Det blev også tydeliggjort, at det altid vil være lederne, der har et særligt ansvar for at skabe gode rammer om dette samarbejde, og at det ikke mindst er lederne, der har ansvaret for, at der bliver fulgt op på målingen.

I evalueringen er også HR's mere styrende rolle i processen blevet fremhævet, og dette ønskes gentaget ved næste trivselsmåling.

I gennem evalueringen er der også kommet mange gode opmærksomhedspunkter og forbedringsforslag til næste gang trivselsmålingen gentages i 2021. De vigtigste input fremhæves her:

- Vi skal genoverveje fora i forbindelse med opvarmningen. Nogle nøglepersoner har oplevet processen som gentagende, fordi man har deltaget i workshops mv. ad flere omgange. En ide kunne være, at målrette/tilpasse til de enkelte fagområders forskellige behov og organisering helt fra starten. Et konkret forslag har fx været, at afholde en workshopdag for alle lederne forud for målingen næste gang, så de er bedre klædt på før medarbejderrepræsentanterne bliver involveret.
- Vi skal fortsat være tydelige i, at det er en meget kort spørgeramme. Derfor er det vigtigt at få gang i en god dialog efterfølgende. Derudover er der forslag om små justeringer på særligt APV spørgsmålene. Fx har flere fagområder ytret ønske om et ekstra spørgsmål som fx: ”har du fortalt din leder eller tillidsvalgte om episoden?”
- Nogle har også problematiseret de to meget overordnede lederspørgsmål. Nogle ledere har følt sig udstillet som dårlige ledere, uden mulighed for at få konkrete svar på hvad det er de gør godt eller skidt. Forbedringsforslag kunne fx være, at der skal være mere hjælp til opfølgningen de steder, hvor ledelsen scorer lavt, både i form af konsulenthjælp, men også redskaber og vejledning til hvordan man kan få uddybet den feedback, man har fået.
- I forhold til svarskala og rapport er der forslag om at kigge på, om skalaen er for grøn. Konkret skal det overvejes, om svarkategori nr. 5 skal være mere gul-grøn.
- Vi skal overveje, om opfølgningen skal indeholde mere tydelige og ensartede krav til handleplanerne.

Lisa Hedegaard Nielsen deltager i behandlingen af dette punkt.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED evaluerer Trivselsmåling 2018.

Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik status på opfølgningen på de 25 arbejdspladser, som har fået tildelt midler til opfølgning på Trivselsmåling 2018.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er dejligt med åbenhed om opfølgningen på de arbejdspladser, som har fået andel i midlerne.

Enighed om, at det er vigtigt, at resultaterne fra næste trivselsmåling skal kunne sammenlignes over tid, hvorfor der kun skal laves småjusteringer i spørgeskemaet fremadrettet.

Derefter evaluerede HovedMED Trivselsmålingen via en proces i mindre grupper.

Opsamling fra HovedMEDs evaluering er vedhæftet referatet.

Bilag

Bilag1 - Tidslinje for processen omkring Trivselsmåling 2018 4.2.19

Bilag 2 - Evaluering af Trivselsmåling 2018

Sammenskrivning evaluering af TM 2018

Punkt 8: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2018, som er vedhæftet som bilag.

Derudover skal HovedMED drøfte Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019 og 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2017 følgende tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet for 2018:

- Robuste fællesskaber
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- APV – keep it simple

Derudover er der gennemført en Trivselsmåling i januar 2018, som indeholder psykisk APV.

Hvert af de tre indsatser indeholder en række tiltag, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. De enkelte tiltag er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2018.

Hovedindsatser i 2019 og 2020

Koncern HR indstiller, at arbejdsmiljøindsatsen i 2019 og 2020 centrerer om tre hovedindsatser:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR ønsker i den kommende periode at:

- Have fokus på at følge op på:
 - Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
 - Ulykker omhandlende vold og trusler.
 - Ulykker hvor nyansatte er involveret.
 - Ulykker på arbejdspladser, hvor der er høj incidens.
- Det vil Koncern HR gøre ved:
 - At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
 - At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering via det nye Intranet.
 - At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- Se på mulighederne for at forbedre skadeanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne.

Ad 2. Vold og trusler

- Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil det være essentielt at have et særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler. Der er givet også et deraf følgende sygefravær.
- Denne indsats bliver også koblet til udbredelsen og implementeringen af den nye delpolitik om Vold og trusler, som forventes vedtaget sommer/efterår 2019.
- Indsatsen vil bl.a. inkludere et arbejde med at udvikle gode værktøjer til de decentrale arbejdspladser og vil her prioritere involvering af kommunens FagMED.
- Endvidere skal denne indsats kobles til udviklingen af et nyt Intranet, hvor værktøjerne skal præsenteres på en operationel og lettilgængelig facon.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Regeringen, Danske Regioner og KL har i aftale af 1. februar 2019 indgået aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Heri indgår også et fokus rettet mod sygefraværet. En del af indsatsen vil rette sig mod arbejdspladser med et særligt højt sygefravær eller med et særligt belastet arbejdsmiljø, fx botilbud. Der vil endvidere blive udviklet forskellige værktøjer, og der vil blive nedsat et rejsehold.

I Vejle Kommune har vi gang i en del tiltag, og HovedMED har på sit sidste møde vedtaget nye fælles retningslinjer for håndtering af sygefraværet – med fokus på tidlig indsats og opfølgning, således at medarbejderen hurtigt kan komme tilbage. Sygefraværet i Vejle Kommune har været nogenlunde stabil de seneste år, med en lille stigning i 2018. Vi skal have nedbragt vores sygefravær, så vi kan gå på arbejde med mere tid og fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne i Vejle.

I 2019 og 2020 vil der blive arbejdet med:

- Implementering af nye retningslinjer for håndtering af sygefravær via samtaletræning og nye værktøjer fx nye adviseringer i KMD, fraværskort og skabeloner.
- Afprøvning af nye måder at arbejde med sygefravær, jf. pilotprojektet, der blev igangsat i 2018.
- Indsats mod sygefravær i hele den offentlige sektor, som den er beskrevet i ”Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor, februar 2019”.
- Gennemførelse af sygefraværskonference 28. maj 2019.
- Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet, hvorledes der kan skabes en indsats for fremme af den faglige solthed i en tid med forandringer, også i kravene til faglighed og fælles faglighed på tværs af fag, koblet til en indsats for reduktion af sygefravær.
- Der er, i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær, forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær, forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning).

Kommunaldirektøren indstiller,

at Arbejdsmiljøberetning 2018 drøftes.

at HovedMED godkender de foreslåede indsatsområder for 2019-20.

Beslutning

Jens Ravn redegjorde kort for sagen. Arbejdsmiljøberetningen for 2018 fortæller om det forgangne år. Sagen indeholder ligeledes Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019/2020.

Der var efterfølgende en grundig drøftelse af Arbejdsmiljøberetningen, med særlig fokus på nærved-ulykker, herunder registreringen af disse, arbejdsulykker nyansatte, sygefravær, og arbejdsmiljøet i borgernes hjem.

Vedr. nærved-ulykker er der ”mørketal” på området, da ikke alle arbejdspladser får indberettet nærved-ulykker. Det er vigtigt at have fokus på arbejdspladskulturen i forbindelse med registrering af nærved-ulykker. Hændelserne skal bruges i det forebyggende arbejde for at mindske antallet af arbejdsulykker. Tallene i Arbejdsmiljøberetningen vedr. nærved-ulykker indeholder ikke tal fra Handicapområdet, da de registrerer disse i et andet system.

Medarbejdersiden pointerede, at det måske er ved at være tiden til at sammentænke de systemer, som bruges til registrering af alle ulykkestyper.

Jens Ravn svarede, at det system, som der registreres i lige nu, er ikke optimalt. Koncern HR har derfor igangsat et samarbejde med forsikring om et nyt fælles system. Herudover er det væsentligt at have et fokus på de andre systemer, som anvendes sideløbende – f.eks. på Handicapområdet – og sikre at data fra disse systemer kan indgå i kommunes samlede overblik.

Det er vigtigt, at vi hele tiden bliver klogere på, hvorfor arbejdsulykker opstår, så det forebyggende arbejde bliver bedre. Det handler grundlæggende om et øget fokus på opfølgning, analyse og læring af de arbejdsulykker der sker.

Det blev bemærket, at ved evt. valg af nyt system, er det vigtigt at være opmærksom på forskellige faglige metoder og processer, ligesom det er vigtigt, at FagMED er med i arbejdet.

Der er forholdsvis mange arbejdsulykker blandt nyansatte, så det er vigtigt at have fokus på onboarding af nye medarbejdere. Der skal være opmærksomhed på, hvilke opgaver og i hvilken rækkefølge de gives til nye medarbejdere, og de skal føle sig som en del af arbejdspladsens kollegaskab. Dette er også vigtigt i forhold til fastholdelse af nye medarbejdere.

Det er altid vigtigt at have løbende fokus på sygefravær. Direktionen har drøftet, om der fremadrettet skal arbejdes med måltal for sygefraværet i Vejle Kommune. Sygefravær vil løbende blive drøftet i HovedMED, næste gang på mødet 23/5 2019.

For at undgå fald- og snubleulykker, bør et opmærksomhedspunkt være medarbejdernes arbejdsmiljø i borgernes eget hjem.

Efterfølgende blev Koncern HR's forslag til nye arbejdsmiljøindsatser drøftet, med særlig fokus på indsatser for sygefravær, hvor det blev foreslået, at man også har fokus på de raske medarbejdere, der bliver yderligere belastede, når en kollega bliver syg. Det kan føre til flere sygemeldinger. Det blev ligeledes pointeret, at det er vigtigt at have fokus på nedslidning, da alle skal være længere på arbejdsmarkedet.

Ledersiden bemærkede, at der i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, er igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning). Koncern HR er med i arbejdet.

Det blev ligeledes drøftet, at det er vigtigt at undgå vold og trusler, og at det skal tænkes ind i kerneopgaven og fagligheden. Hvis vi bliver bedre til at forventningsafstemme med borgere, pårørende og forældre, kan voldsomme episoder måske minimeres.

På grund af fagenes forandring, skal der fremadrettet være mere fokus på den faglige stolthed og robuste arbejdsfællesskaber.

Fastholdelse af seniorer er vigtig fremadrettet. Fokus skal ændres til, at det er positivt, at vi kan blive længere på arbejdsmarkedet. Hvordan drøftes i MUS. Arbejdspladserne skal blive bedre til at finde opgaver, som kan løses af seniormedarbejdere, samtidig er det vigtigt at kigge på tværs af afdelinger/forvaltninger, når der skal drøftes seniorfastholdelse.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning, og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser blev godkendt med en særlig opmærksomhed på:

- Nærved-ulykker – indsats i 2020
- Arbejdsmiljøet i borgernes hjem
- Arbejdspress
- Nedslidning

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2018 - endelig udgave

Punkt 9: Opfølgning på HovedMED's seminar 21. og 22/2 2019

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED drøfter hvilke punkter, der skal arbejdes videre med efter døgnsseminaret.

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter hvilke punkter, der skal arbejdes videre med efter døgnsseminaret.

Beslutning

Det skal overvejes at arbejde videre med:

- Z-generationen – hvad betyder det for vores fremtidige arbejdspladser?
- Værdien af MED tænkes ind i implementeringen af ny MEDaftale
- Det skal overvejes om nogle punkter på dagsordenen kan gøres digitale, så der er mere tid til f.eks. temadrøftelser
- Samfundsudviklingen – hvad betyder den for vores arbejdsfunktioner?
- MEDsamarbejdet nytænkes – gå væk fra, at HovedMED leverer færdige løsninger
- Tværgående MEDudvalg ved fælles snitflader i opgaveløsningen
- HovedMED skal have fokus på udefra og ind
- Udvikle en MEDapp
- Tydeligere årshjul
- MED tænkes ind ved udviklingen af nyt Intra
- Flere temadrøftelser efter oplæg fra f.eks. direktører, arbejdspladser eller fagpolitiske temaer via medarbejderrepræsentanterne

Der var enighed om, at en del af disse punkter bør indtænkes, når vi laver den nye MEDaftale, så vi kan indarbejde forudsætninger for en mere dynamisk MEDorganisation. Vi skal også forsøge at få borgerspærpektivet ind, hvor det giver mening.

Punkt 10: Drøftelse af punkter til kommende HovedMEDmøder

81.38.04-A00-1-19

Resume

Punkter til drøftelse fremadrettet - ajourført efter mødet 6/12-2018:

- Medie- og kommunikationsstrategi
- Ledelseskommisionens arbejde, herunder faglig ledelse
- Drøftelse af implementeringen af Vejle med Vilje (6/12-2018)
- Evaluering af budgetdrøftelserne med ØU (nedsat på mødet 13/9-2017)
- Erhvervspolitik / Erhvervsfremme reform (6/12-2018)
- Ghettoområdernes indflydelse på medarbejderne i Vejle Kommune (6/12-2018)

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne drøftes.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. Enighed om at pkt. 3 var en del af døgnsseminaret, så det skal slettes, og at den nye Ferielov sættes på til næste møde.

Thrine Nørgaard bemærkede i den forbindelse, at der vil blive lavet information via Intranettet i løbet af marts måned.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.04-A00-1-19

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om det kommende Folkemøde 7. og 8/6 2019. Folkemødet er en mulighed for at komme i dialog med borgerne. Der er flere frivillige organisationer, som bidrager, ligesom der kommer et ungearrangement på Mariapladsen. Gode idéer til indhold er velkomne.

Bilag

Fraværsrapport - Vejle Kommune - mødet HovedMED 010319

Fraværsrapport HovedMED - mødet 010319

Februar - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Januar 2019 - Oversigt over medlemmer i HovedMED