

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 14-03-2024

Mødedato Torsdag d. 14. marts 2024 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Arbejdsmiljørapport 2023.....	4
Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2023.....	5
Arbejdsmiljøarbejdet i 2024.....	7
Orientering om regnskab 2023.....	9
Status på projekt: Mere tid til kerneopgaven.....	10
Resultater fra Lemvig Kommunes MTU og APV måling 2023.....	12
Status på Vores attraktive arbejdsplads.....	13
Hoved MED-udvalgets temadag om Vores attraktive arbejdsplads 2024.....	15
Overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane.....	16
Eventuelt.....	17

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til information.

BESLUTNING

Informationen er taget til efterretning.

Den 18.januar 2024 blev den supplerende arbejdsmiljøuddannelse afholdt, og temaet var håndtering og forebyggelse af stress. Der deltog 74 medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Efterfølgende sendtes der evalueringsskema ud, og der kom 35 svar. Det fremhæves blandt andet, at det faglige niveau af uddannelsen blev vurderet som passende af 82 %, og ift. om uddannelsen har levet op til forventningerne, har 85% svaret "i nogen grad" og "i høj grad". Tilbagemeldingerne vurderes som tilfredsstillende.

Arbejdstilsynet har pr. 1.februar 2024 afskaffet smiley-ordningen. Der kommer et nyt system fra sommer 2024, og nærmere orientering følger.

Den 1.februar 2024 trådte en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft. Formålet er, at APV'en skal gøres til et mere aktivt og handlingsorienteret redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Tidligere stod der, at APV'en skal revideres, når der sker ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet - dog mindst hvert tredje år. I den nye bekendtgørelse står der, at der *skal* gennemføres en ny APV, hver gang der sker ændringer i arbejdsmetode eller -processer. Der er desuden lavet en ændring fra fem til fire elementer i proceduren for APV'en. I forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse på arbejdspladsen, skal man fremadrettet drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab relateret til arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørapport 2023

RESUME

I henhold til MED-aftale for Lemvig Kommune, skal arbejdsmiljølederen hvert år udarbejde en arbejdsmiljørapport.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om arbejdsmiljørappen for 2023.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til information og drøftelse.

BESLUTNING

Arbejdsmiljølederens orientering er drøftet, med en særlig opmærksomhed på sygefravær og arbejdsulykker. Det bemærkes, at der fx i sygeplejen og hjemmeplejen er blevet en større opmærksomhed på at få anmeldt vold og trusler. Fra Handicap og Psykiatri bemærkes det, at alle volds- og trusselsepisoder registreres, men de registreres kun som arbejdsulykker, når episoden medfører fravær.

Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2023

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget besluttede på sit møde den 10. december 2012, at Hoved MED-udvalget en gang årligt, orienteres om Falck Healthcare-ordningen.

Økonomi og HR sender statistik for brugen af Falck Healthcare ordningen for 4. kvartal 2023.

Statistikken belyser følgende områder:

Sundhedsordningens belægningsprocenter, aldersfordeling, antal unikke behandlede medarbejdere mv.

·Belægningsprocenter pr. behandlingsform

·Udeblivelser

·Henvisningsårsag

·Afdelingsstatistik

Belægningsprocenten fordeler sig således for 4. kvartal 2023:

*Fysioterapi 80 %

*Kiropraktik 87 %

*Massage 80 %

167 unikke medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2023.

Der har været 8 udeblivelser i 4. kvartal 2023. Det svarer til 1,5 % af de udbudte behandlinger.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen viser, at nakkeproblemer var den hyppigste årsag for behandling, efterfulgt af Lænd/Bækken/Maveproblemer.

I 2023 blev der brugt 161 timer til psykologisk rådgivning.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til information og drøftelse.

BESLUTNING

Informationen er taget til efterretning. Der efterspørges en årsopgørelse, frem for kun kvartalsvis. Dette udarbejdes og eftersendes af HR.

Indtil videre er der fortsat ønske om at bibeholde afrapporteringen om sundhedsordningen, dog fremadrettet som en årlig rapportering.

Arbejdsmiljøarbejdet i 2024

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen for Lemvig Kommunes § 3 vedrørende arbejdsmiljø, har Hoved-MED udvalget blandt andet følgende opgaver:

- Udvælgelse af indsatsområder
- Afholdelse af temadag/opfølgningskurser vedr. arbejdsmiljø - efter behov

I den forbindelse foreslår arbejdsmiljølederen ved Lemvig Kommune, at indsatsområdet for 2024 er Forebyggelse og håndtering af stress

Baggrunden for dette er, at arbejdsmiljøgrupperne 18. januar 2024 har deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvor temaet var: Stress håndtering og forebyggelse. Hvis der besluttet et andet indsatsområde for 2024, vurderes det at der skal bruges en del personalemæssige ressourcer, hvis arbejdsmiljøgrupperne og arbejdspladserne skal arbejde med to temaer i dette samme år.

Arbejdsmiljølederen foreslår i stedet, at der i 2024 som den supplerende arbejdsmiljøuddannelse afholdes workshops for arbejdsmiljøgrupperne.

Direktionen drøftede evalueringen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse den 18. januar 2024. Direktionen overvejer forud for Hoved MED udvalgets møde, relevante emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Temaer for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan være

- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR
- Mobning

Arbejdsmiljølederen foreslår endvidere, at arbejdsmiljørepræsentant i Hoved-MED Alice Hedegaard og arbejdsmiljølederen har ansvaret for gennemførelsen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2024.

Der er vedhæftet oversigt med centrale indsatsområder og supplerende arbejdsmiljøuddannelser for arbejdsmiljøarbejdet siden 2011.

INDSTILLING **FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,**

sagen til drøftelse og beslutning

BESLUTNING

Indsatsområdet for 2024 besluttet at blive forebyggelse og håndtering af stress, i forlængelse af at dette var temaet på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Tema for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2024 besluttet at blive psykisk arbejdsmiljø for både leder, TR og AMR.



Orientering om regnskab 2023

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR orienterer om regnskab 2023.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

at regnskabet tages til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen om regnskabet er drøftet og taget til efterretning.

Status på projekt: Mere tid til kerneopgaven

RESUME

Punktet giver status på projektet 'Mere tid til kerneopgaven', og et overblik over projektets opgaver i 2024.

Sagsfremstilling

Hoved MEDudvalget igangsatte projektet 'Mere tid til kerneopgaven' d. 7. november 2023 med en temadag i Tangsø Centret.

Formålet med projektet er at frigive tid til udførelsen af kerneopgaverne, skabe større arbejdsglæde hos medarbejderne samt forbedre arbejdsmiljøet hos medarbejderne og bidrage til fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere.

Ud fra de tilbagemeldinger, som vi modtager fra dele af organisationen, fremgår det, at flere afdelinger er kommet i gang med at finde mere tid til kerneopgaven.

Kommunikation via det nye intranet

For at kommunikere ud i hele organisationen gør vi brug af det nye Intranet, som giver en god platform til vidensdeling fra kollega & kollega og fra MED & MED.

Ideen er, at projektet får sin egen fane, så alle medarbejdere i Lemvig Kommune får adgang til ideer og viden fra hele organisationen. Alle medarbejdere får samtidig mulighed for at lave opslag om måden, som de har valgt at arbejde med at finde bøvlet i egen afdeling, opslag med ideer, gode resultater m.m.

Under fanen finder man materiale om projektet, link til redskaber fra Samskabt Styring, det grafiske referat fra temadagen i Tangsø og løbende feed med nyheder.

Organisering og milepælsplan

Projektet 'Mere tid til kerneopgaven' fordrer lokalt engagement, og det er MEDIII, som er det udførende niveau. I MEDIII udvalgene er det lederen, der i samarbejde med MED-repræsentant(er), skal sikre projektgennemførelse på egen arbejdsplads.

Overblik over projektets opgaver i 2024 fremgår af vedhæftede milepælsplan.

Milepælsplan for 2024 vedhæftes til godkendelse.

Det grafiske referat

Det grafiske referat fra temadagen i Tangsø bliver anvendt som signatur i projektet.

Tegningen skal i løbet af 2024/2025 rundt i organisationen og skabe opmærksomhed på projektet.

Der er indhentet tilbud på postkort og plakater, som skal sendes ud i alle afdelinger i den samlede

organisation.

Plakater og postkort skal ligeledes hjælpe til at skabe opmærksomhed på projektet, inspirere og opfordre til at formidle gode ideer til proces, tilgang, organisering, værktøjer etc.

Sagen afgøres endelig af

HovedMED.

Sagen sendes til orientering i alle MEDII-udvalg.

Lovgrundlag

Ingen

Vision, politikker og strategier

Direktionens handleplan 2023-2026.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

- At milepælsplan for 2024 godkendes.
- At HovedMED opfordrer MEDIII-udvalg til at sætte emnet på som et fast punkt på dagsordenen.

BESLUTNING

Milepælsplan for 2024 godkendt.

Hoved MED-udvalget opfordrer MEDIII-udvalgene til at sætte emnet på som et fast punkt på dagsordenen. Herunder opfordres også til, at MED-udvalgene sender emner, der har brug for at blive drøftet i Hoved MED, den anden vej. Så eventuelle barrierer bliver drøftet og ikke bremser.

Det bemærkes, at der kan opstå udfordringer i, at man godt kan pege på noget, der bøvler, men det er ikke nødvendigvis noget, man selv kan ændre på. Intranettet vil blive brugt til at kommunikere om Mere tid til kerneopgaven, og projektledelsen sørger for, at der bliver lavet et opslag omkring, hvad man gøre i disse tilfælde. Der vil også blive kommunikeret noget ud omkring, hvordan man generelt kan holde ånden fra temadagen i Tangsø Centret ved lige.

Alle medarbejdere kan tilgå det nye intranet, men om alle gør det endnu, er lidt usikkert. Formanden er sindet at bede både ledelsesorganisationen og MED-systemet om at opfordre medarbejdere i alle led og enheder om at installere intranet app'en og benytte sig af det nye fælles intranet.

Det bemærkes også, at den overordnede struktur har en stor betydning for tiden til kerneopgaven.

Resultater fra Lemvig Kommunes MTU og APV måling 2023

RESUME

Orientering om og drøftelse af resultaterne af Lemvig Kommunes MTU og APV-måling 2023.

Sagsfremstilling

I november 2023 gennemførte Lemvig Kommune en MTU og APV-måling på tværs af hele organisationen. Resultaterne blev præsenteret for Direktionen den 3. januar 2024, og den 8. januar fik alle ledere adgang til deres respektive resultater, som herefter blev delt med medarbejderne ude på de enkelte arbejdspladser den 22. januar.

Hoved MED-udvalget bedes drøfte de overordnede resultater for Lemvig Kommune.

Vedhæftet er:

- MTU totalrapport for Lemvig Kommune
- APV totalrapport for Lemvig Kommune
- Eksternt benchmark til 23 sammenlignelige kommuner, som Rambøll indenfor de seneste 2 år har udført lignende målinger for. Denne giver overblik over, hvordan Lemvig Kommune placerer sig ift. andre kommuner, på de spørgsmål der kan benchmarkes på.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til drøftelse.

BESLUTNING

Resultaterne af MTU og APV er drøftet.

Hoved MED-udvalget opfordrer til, at der arbejdes lokalt med opfølgende handlinger på baggrund af resultaterne, og får det på dagsordenen ude på arbejdspladserne, så man arbejder på at løse de udfordringer, der lokalt måtte være.

Det bemærkes ift. spørgerammen, at der har været forvirring i nogle af svarkategorierne, hvor man ift. krænkende handlinger skulle vælge fra hvem, man havde oplevet krænkelsen, og når det handlede om borgere, oplevede nogen respondenter, at der ikke var en svarkategori, som passede på dette. HR følger op på formuleringerne. Opmærksomhed på, at resultaterne derfor ikke nødvendigvis er retvisende. I forhold til sygefravær orienteres der om, at der under projektet Vores attraktive arbejdsplads, arbejdes på en indsats omkring at nedbringe sygefravær. Dette orienteres der nærmere om på næstkommende møde i Hoved MED.

Status på Vores attraktive arbejdsplads

RESUME

Status på projektet Vores attraktive arbejdsplads inklusiv opdateret handleplan, nøgletal, statusrapporter fra igangværende indsatser, samt overblik over de ansøgninger om puljemidler, som styregruppen har godkendt.

Sagsfremstilling

Den seneste status fra projektet Vores attraktive arbejdsplads til Hoved MED-udvalget blev givet den 8.juni 2023.

Styregruppen for Vores attraktive arbejdsplads besluttede den 2. oktober 2023 at gå fra halvårlig til årlig statusrapportering til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Hoved MED-udvalget, placeret i begyndelsen af året.

Vedhæftet er en opdateret handleplan med oversigt over indsatserne, ledelsesinformation til opfølgning på nøgletallene, samt statusrapporter fra igangværende indsatser.

Handleplanen har fået et nyt layout, og der er tilføjet et forord med henblik på at give en kort beskrivende indgang til handleplanen. I forordet pinpointes de temaer/pejlemærker, som der ønskes arbejdet med, og som indsatserne på forskellig vis kobler sig op på.

Styregruppen har godkendt ansøgninger om midler fra nedenstående indsatser, som efterfølgende er indarbejdet i handleplanen:

- Medindflydelse på egne weekendplaner for medarbejdere på Solgården og Søparken
- Udvikling af ugeplaner med læringsaktiviteter mm. for SOSU-elever
- Ofir-kampanjer som prøvehandling på stillinger fra Social- og Sundhedsområdet, som særligt oplever rekrutteringsudfordringer
- Mere tid til kerneopgaven: Fremstilling af postkort og plakater på baggrund af det grafiske referat fra temadag, som hænger udenfor byrådssalen

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

Sagen til orientering og drøftelse.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning. I forhold til projektets succeskriterier bemærkes blandt andet en positiv udvikling i forhold til fald i medarbejderomsætning, og herunder også en god placering ift.

andre kommuner. Derudover er der også et fald i antal medarbejdere, der går på efterløn, som kan indikere, at flere seniormedarbejdere bliver længere på arbejdspladsen.

Det foreslås, at projektet udvider blikket fra et stort fokus på at tiltrække SOSU-hjælpere og assistenter til også de mellemlange videregående uddannelser. Dette følger projektets styregruppe op på.

Formanden roste projektet som en usædvanlig og vigtig indsats for at udvikle arbejdspladsen og forudsætninger for trivsel og rekruttering.

Hoved MED-udvalgets temadag om Vores attraktive arbejdsplads 2024

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget har besluttet at afholde en temadag om Vores attraktive arbejdsplads torsdag den 30. maj 2024.

Jævnfør beslutning på udvalgsmødet den 7. december 2023 har Direktionen drøftet ønsker til indhold på temadagen. Ligeledes har styregruppen bag Vores attraktive arbejdsplads.

Arbejdsgruppen bestående af Alice Hedegaard, Thekla Kynde Vinther og Ditte Ågård Pedersen orienterer om status på planlægningen.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til orientering.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

Overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane

Sagsfremstilling

AMR ved Sygeplejen Lemvig har indstillet sagen til drøftelse i MED2-S&S, hvorefter der er vedtaget en videre drøftelse i Hoved-MED udvalget.

I kommunens overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane fremgår det, at seksuel chikane er chikane over længere tid eller gentagende gange. Det undrer AMR i den kommunale sygepleje, at man har valgt at formulere dette på denne måde, da AMR vil mene, at en krænkelse kan være lige skadelige, hvad end det foregår en enkelt gang eller foregår flere gange. Ydermere er det personligt, hvad man forbinder med chikane/overgreb.

Ydermere fremgår det, at seksuel chikane primært udøves af mænd, men at det også kan være kvinder. Dette kunne måske også have brug for en revision.

Ift. kommunens retningslinje om indberetning af arbejdsskader fremgår der ikke noget om seksuel chikane. Det fremgår dog af ovennævnte retningslinje, at dette indberettes internt.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til drøftelse.

BESLUTNING

Formuleringen skal opdateres, så den lever op til arbejdstilsynets nye vejledninger. De nuværende retningslinjer skal generelt have et eftersyn, og dette er planlagt til efter sommerferien 2024.

Eventuelt

BESLUTNING

Retningslinjerne for tobaksfri arbejdstid blev drøftet.