

REFERAT HovedMED-udvalget d. 28-01-2014

Mødedato Tirsdag d. 28. januar 2014 kl. 09:00

Mødested Mødelokale nr. 1, Servicecenteret i Galten

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra møde den 26.11.2013.....	3
Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde.....	5
Nyt om Arbejdsmiljø.....	7
Opfølgning på sygefravær.....	10
LokalMEDudvalg - hvordan fungerer MED-arbejdet.....	13
LokalMEDaftale af 04.06.2013.....	16
Chikane på digitale medier.....	18
Eventuelt til mødet 28.01.2014.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat fra møde den 26.11.2013

14/3181

Bilag

Opfølgning fra HMU 26.11.2013

Godkendelse af referat fra møde den 26.11.2013

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

HovedMEDudvalget godkendte referatet.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

14/3181

Godkendelse af dagsorden for det aktuelle møde

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

Næste møde den 10. april 2014 afholdes i Skovbo, Ole Rømers Allé 40, Skovby, 8464 Galten.

HovedMEDudvalget godkendte dagsordenen for dagens møde.

Punkt 3: Nyt om Arbejds miljø

14/2155

Bilag

Arbejds miljøredegørelse Q1 2014

Nyt om Arbejdsmiljø

RESUME

Til Orientering

- Orienteringen tager afsæt i Arbejdsmiljøredegørelse for Q1 2014

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker 2013

Antallet af anmeldte arbejdsulykker viser *foreløbig* en stigning, fra 409 i 2012 til 437 i 2013.

Stigningen skyldes primært en udvikling i antallet af anmeldte ulykker uden fravær. Her er sket en stigning på 25 fra 2012 (289) til 2013 (314). Der er sket en lille stigning i anmeldte ulykker med fravær. Fra 120 i 2012 til 123 i 2013.

Således har Skanderborg Kommune ikke indfriet målet om at reducere antallet af ulykker med 20 % fra primo 2012 til ultimo 2013.

Den foreløbige stigning *kan* være et udtryk for, at der i 2012 og 2013 er blevet et øget fokus på anmeldelse, at arbejdsmiljøorganisationen således er blevet mere konsekvent i anmeldelserne af arbejdsulykker.

På grund af det tidlige tidspunkt på året, er det fortsat muligt at efteranmelde arbejdsulykker og de foreliggende tal skal derfor tages med et vist forbehold.

Til næste ordinære møde i HovedMEDudvalget, vil der blive fremlagt en mere detaljeret statistik for arbejdsulykker. Herunder med faktiske tal for fravær samt analyser af særlige udviklingstendenser.

Samarbejdet med Arbejdstilsynet ved udgangen af 2013

Arbejdstilsynet har siden januar 2012 gennemført eller varslet risikobaserede tilsyn på 142 arbejdspladser i Skanderborg Kommune. Arbejdstilsynet har pr. 1. januar 2014 registreret 164 arbejdspladser (Produktionsenheder) i Skanderborg Kommune

Der er per 1. januar 2014 uddelt følgende smileys til arbejdspladser screenet fra januar 2012 til ultimo 2013

- 121 grønne
- 10 gule
- 2 røde

Det samlede antal screeninger (siden april 2007) i kommunen er 142

- 130 grønne
- 10 gule
- 2 røde

Der er således 22 arbejdspladser, som ikke er screenet og har derfor ikke fået tildelt en smiley.

De 2 Røde smileys dækker over komplekse indeklimaforhold, som indbefatter anvendelse af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Øvrige informationer

Der er udsendt følgende vejledninger og informationsmaterialer

- [Vejledning vedrørende trivselsmåling i AM-online](#)

- Orientering til Lokal-MEDudvalgene om HovedMEDudvalgets indsatsområder for 2014

INDSTILLING

Formanden indstiller til HovedMED-udvalget
- at tage orienteringen til efterretning.

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

Arbejdstilsynets smiley-ordning blev uddybet.

HMU er opmærksom på, at arbejdspladser, hvor opgaverne medfører høje følelsesmæssige belastninger stiller specielle krav til det psykiske arbejdsmiljø. I sammenhæng med trivselsmålinger og evt. krænkende adfærd udfordrer det arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø og håndtering af de særligt vanskelige situationer.

Arbejdstilsynet har afsat midler i en Forebyggelsesfond, hvor man kan søge penge til projekter af forebyggende karakter. Sagsbehandlingen er hurtig og effektiv. Se www.Forebyggelsesfonden.dk.

HMU efterspørger, om der kan sættes tidspunkt på baggrundsoplysningerne for de gule og røde smileys.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Opfølgning på sygefravær

14/3203

Bilag

Pilotprojekt - procedure

Informations brev om pilotprojekt

Pilotprojekt - samtykkeerklæring

Opfølgning på sygefravær

RESUME

Til orientering

Orientering om forløbet omkring udformning af kontraktmål for 2014 vedr. sygefravær.

Orientering om iværksættelse af Pilotprojekt ”Ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager”.

Sagsfremstilling

Personalechefen vil til mødet orientere om forløbet med at udforme kontraktmål for nedbringelse af sygefravær i 2014.

Personalechefen og fastholdelseskonsulenten har gennemført møder med kontraktholderne, og der orienteres om de udfordringer og gennemgående træk der er samlet op fra møderne.

Orientering om iværksættelse af Pilotprojekt ”Ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager”. Projektet er finansieret af HMUs forebyggelsesmidler, og forventes at strække sig over året 2014. HR-afdelingen er tovholder i projektet og der er fastlagt evaluering i juni 2014 med henblik på evt. ændringer/korrektioner i forløbet.

Vedlagt følger bilag om procedure, samtykkeerklæring og informationsbrev til lederne.

INDSTILLING

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen til efterretning.

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

Personalechefen orienterede om forløbet med udformning af kontraktmål i udviklingskontrakterne for 2014. Personalechefen og fastholdelseskonsulenten har gennemført gode og konstruktive samtaler med de kontraktholdere, hvor fraværstatistikken ligger over gennemsnittet for området.

Alle udviklingskontrakter indeholder i 2014 mål for nedbringelse af sygefraværet, og der følges op på mål og statistikker pr. 30. juni 2014.

Direktionen pointerer, at kontraktmålene er til for at sikre, at alle arbejdspladser håndterer nedbringelse af sygefravær på den rigtige måde for arbejdspladsen.

Det er vigtigt, at de enkelte LokalMEDudvalg drøfter håndtering af sygefravær på arbejdspladsen.

HovedMEDudvalget spurgte ind til pilotprojektet ”Ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager”.

Formålet med projektet er et tilbud om hjælp, til såvel ledere som medarbejdere, til en afklaring i særlige sygefraværssager, som er svære at håndtere i den almindelige opfølgning på sygefravær.

Det handler om professionel hjælp fra en erhvervspsykolog til afklaring af den sygemeldtes muligheder for at vende tilbage til arbejdet.

Den sygemeldte skriver inden henvisning til erhvervspsykologen under på samtykke, og ved afslutning af afklaringen sender erhvervspsykologen et notat til HR og arbejdsgiveren, og her er tilsvarende underskrift fra den sygemeldte.

Projektet er finansieret af HMUs forebyggelsesfond, og HovedMEDudvalget får forelagt evaluering af projektet.

HovedMEDudvalget

- tog orienteringen til efterretning, og

- bakker op om pilotprojektet "Ekstern psykologbistand til afklaring af særlige vanskelige sygefraværssager"

Punkt 5: LokalMEDudvalg - hvordan fungerer MED-arbejdet

13/64764

LokalMEDudvalg - hvordan fungerer MED-arbejdet

RESUME

Til HMUs 24-timers seminar fremkom en hypotese om, at der er nogle LMU'er, der ikke fungerer. HovedMEDudvalget besluttede på mødet den 26. november 2013 at undersøge hypotesen nærmere. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som har til opgave at udarbejde kommissorium. Arbejdsgruppen består af Martin A. Hansen, Bent Eriksen, Gunner Dalgaard og Runa Brøchner

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen sender forslag til at afdække temaet; *LokalMEDudvalg – hvordan fungerer MED-arbejdet*.

Arbejdsgruppen foreslår, at der afholdes en Workshop i december 2014 eller januar 2015 med vægt på dialog og videndeling om, hvordan MED-arbejdet fungerer på arbejdspladserne. Deltagerkredsen vil være formænd og næstformænd i MED-organisationen.

Dialogen vil tage afsæt i MED-aftalens temaer f.eks. mødehyppighed, anvendelse og indhold i dagsordner og referater, obligatoriske opgaver, jf. bilag 4, funktionsperiode, kompetenceforhold, medindflydelse og medbestemmelse, information og formidling. Der vil blive sat fokus på de gode historier om, hvordan MED-arbejdet fungerer i dag på arbejdspladserne med henblik på videndeling og videreformidling. Endvidere vil nye ideer og input til at videreudvikle MED-arbejdet være et tema på workshoppen.

Arbejdsgruppen foreslår, at der i workshoppen indgår et oplæg med eksternt oplægsholder om f.eks. hvad er de største udfordringer i MED-arbejdet.

Endelig foreslår arbejdsgruppen sig selv suppleret med MED-underviser og HR-konsulent Stine Tranberg Jensen til at stå for planlægning og gennemførelse af workshoppen.

Arbejdsgruppen anbefaler, at HovedMEDudvalget overvejer, om workshoppen skal være en årlig tilbagevendende aktivitet for samme deltagerkreds planlagt afholdt i tæt sammenhæng til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMEDudvalget.

INDSTILLING

Arbejdsgruppen indstiller

- At der planlægges en workshop afholdt i december 2014 eller januar 2015 for formænd og næstformænd i MED-organisationen til at afdække og videreudvikle MED-arbejdet i Skanderborg Kommune
- At HovedMEDudvalget overvejer om workshoppen skal være en årlig tilbagevendende aktivitet for samme deltagerkreds
- At arbejdsgruppen suppleret med MED-underviser og HR-konsulent Stine Tranberg Jensen står for planlægning og gennemførelse af workshoppen

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

HovedMEDudvalget drøftede forslaget.

HovedMEDudvalget besluttede

- At arbejdsgruppen, suppleret med MED-underviser og HR-konsulent Stine Tranberg Jensen, arbejder videre med planlægning af en workshop for MED-formænd og næstformænd i december 2014 eller januar 2015,
- At HovedMEDudvalget efter workshoppen tager stilling til, om arrangementet skal være en årlig tilbagevendende begivenhed.

Punkt 6: LokalMEDaftale af 04.06.2013

14/3319

Bilag

LokalMEDaftale 2013

Bilag til LokalMEDaftale 2013

LokalMEDaftale af 04.06.2013

RESUME

Til orientering

Den 4. juni 2013 indgik Forhandlingsorganet en LokalMEDaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Skanderborg Kommune.

LokalMEDaftalen udfylder den centrale rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, som blev justeret i f. m. OK 2011, og beskriver hvordan kommunens ledelse og medarbejdere samarbejder.

Til mødet orienteres om hvor der primært er sket ændringer i forhold til den tidligere LokalMEDaftale.

Sagsfremstilling

LokalMEDaftalen er justeret på baggrund af OK 11 samt gennemlysningen af Skanderborg-modellen.

Ændringerne ligger primært indenfor

- En tydeligere beskrivelse af arbejdsmiljøets organisering og udførelse af arbejdsmiljøopgaver
- En præcisering af opgaverne for h.h.v. HovedMEDudvalg og LokalMEDudvalg
- At de tidligere Koordinerende Tværgående MEDudvalg fremover hedder OmrådeMEDudvalg

Ændringerne fremgår af flere bilag til den nye LokalMEDaftale.

INDSTILLING

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage orienteringen til efterretning.

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

Ændringerne mellem den tidligere og den nye LokalMEDaftale blev fremlagt til mødet.

Især lægges vægt på de nye bilag, som handler om beskrivelse af arbejdsmiljøets håndtering og udførelse samt opgaverne for h.h.v. HovedMEDudvalg og øvrige MEDudvalg.

Den nye aftale i nyt layout lægges i en print-venlig version på medarbejderportalen (intranettet), og der fremstilles en pixi-udgave, ligeledes i elektronisk form, som kan printes, f.eks. til undervisningsbrug.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 7: Chikane på digitale medier

14/3124

Bilag

Chikane på digitale medier

Chikane på digitale medier

RESUME

I takt med, at Skanderborg Kommunes medarbejdere kommunikerer digitalt med borgere og brugere, har der været situationer, hvor medarbejdere er blevet chikaneret.

I Skanderborg Kommune er den generelle personalepolitiske holdning, at ingen medarbejdere skal chikaneres i forbindelse med at udføre sit arbejde.

På baggrund af konkrete episoder samt interviews med nogle af de berørte medarbejdere, er der udarbejdet et notat om, hvordan henholdsvis ledere og medarbejdere skal forholde sig i tilfælde af chikane på digitale medier.

Sagsfremstilling

Af notatet fremgår definition af digitale medier, der omfatter flere fora end de kendte sociale medier som facebook og twitter med flere.

Der er tale om chikane, når der på et eller flere digitale medier fremkommer trusler, løgnehistorier, billeder, mobning, nedsættende eller urigtige påstande for at skade en medarbejders eller virksomhedens omdømme.

I denne sammenhæng er det vigtigt at præcisere, at ledelsen i Skanderborg Kommune tager afstand fra enhver form for chikane og vil under ingen omstændigheder acceptere, at kommunens medarbejdere chikaneres i forbindelse med udførelse af deres arbejde.

I Skanderborg Kommune skal enhver form for chikane forebygges, også på de digitale medier.

Et overgreb mod en enkelt medarbejder behandles som et overgreb mod den enkelte arbejdsplads og Skanderborg Kommune som helhed, og dermed ikke som en privat sag for den forurettede medarbejder.

Skanderborg Kommunes ledelse vil i samarbejde med den forurettede sørge for støtte og beskyttelse.

Alle arbejdspladser følger vejledningen om at udarbejde en handlingsplan for tilfælde af chikane på digitale medier. Handlingsplanen skal udformes, så den er operationel i forhold til arbejdspladsens særlige konditioner og arbejdsmiljøforhold.

De juridiske forhold er undersøgt og fremgår af notatet sammen med standard for udformningen af en handlingsplan.

Notatet lægges på intranettet/medarbejderportalen under Skanderborg Kommunes Personalepolitik – retningslinjer for forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane.

Notatet fremlægges i Koncernledelsen den 22. januar 2014 og i HovedMEDudvalget den 28. januar 2014 til orientering og efterfølgende implementering af handlingsplaner på alle arbejdspladser.

INDSTILLING

Personalechefen indstiller til HovedMEDudvalget

- At tage notat om chikane på digitale medier til efterretning, og
- At medvirke til udformning af handlingsplaner for alle arbejdspladser

BESLUTNING I KONCERNLEDELSEN DEN 22-01-2014

Fraværende: Bente Hornbæk og Runa Brøchner

Koncernledelsen anbefaler, at det ikke alene afgrænses til digitale medier, men handleplan mod chikane i det hele taget. Det omfatter indsats mod chikane mod såvel medarbejdere som ledere.

Koncernledelsen anbefaler, at der laves en fælles handlingsplan/beskrivelse i samarbejde med Hoved MED, og at den fælles handlingsplan implementeres lokalt i samarbejde med lokale MED-udvalg.

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

HovedMEDudvalget pointerer,

- at vejledningen er et bilag til retningslinjer om forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane, og
- at LokalMEDudvalg skal udarbejde en vejledning om håndtering af chikane på digitale medier for arbejdspladsen.

HovedMEDudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 8: Eventuelt til mødet 28.01.2014

14/3181

Eventuelt til mødet 28.01.2014

BESLUTNING I HOVEDMEDUDVALG DEN 28-01-2014

Fraværende: Jette Risager, Anton Madsen, Michael Holm Kristensen

Åse Porup anerkender den lokale MEDaftale i forhold til at der er dannet OmrådeMEDudvalg for Ældre- og Handicapområdet. Der har været et fint samarbejde og tegner til et forsat godt samarbejde fremover.

Arbejdsmiljøområdet – der har været afholdt fællesmøde for kommunens arbejdsmiljørepræsentanter den 27. januar 2014.

Orientering om, at §17.4-udvalget er udvidet med endnu et medlem, nemlig næstformand i MMU (MidlertidigtMedUdvalg for Fælledalen) Michael Dahl-Jensen.

Orientering om, at i Danske Kommuner næste nummer er en artikel om Playmaker-uddannelsen, som er en diplomuddannelse, der starter i marts 2014, for 10 medarbejdere fra 5 kommuner, og handler om at uddanne playmakere i forhold til medarbejderkompetencer i kommune 3.0