

KommuneMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 (kl. 9.05-9.45)

Baggrund

Arbejdsmiljølovgivningen fastlægger, at der skal være en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet.

Kommuner med en MED-aftale fastlægger selv hvordan, hvor ofte og på hvilke niveauer, de strategiske drøftelser gennemføres. (Se nedenfor "Ad 3 - gennemgang af handlingsplaner")

Af Aftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse i Albertslund Kommune fremgår det, at "KommuneMED en gang årligt fastlægger mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder vurderer hvordan hidtidige anvendte metoder og aktiviteter har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet".

På KommuneMEDs møde, den 28. oktober 2014, fremkom følgende forslag til fokusområder/indsatser til drøftelse:

1. Retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress
2. Dialog om vold og trusler
3. Gennemgang af handlingsplaner m.v. og hvordan hidtidige aktiviteter har styrket arbejdsmiljøarbejdet

Ad. 1 – Retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress

KommuneMED har den 4.2. 2011 vedtaget, at det udarbejdede Ide- og inspirationskatalog "den lille grønne", er dækkende for retningslinjer omkring forebyggelse af arbejdsbetinget stress.

Indsatserne kan f.eks. handle om:

- forebyggelse af arbejdsbetinget stress på alle niveauer; individ, gruppe, ledelses- og organisationsniveau
- tilbagevenden til arbejdspladsen efter fravær

Den sidste statistik fra Falck Healthcare indeholdt 83 "problemer" fordelt på 6 problemtyper. Ud af disse var de 39 kategoriseret som stress/udbrændthed.

Citat rammeaftalen:

Hovedudvalget har ansvar for at sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Ad. 2 – Dialog om vold og trusler

KommuneMED har den 4.2. 2011 besluttet retningslinjer for "Hvad gør vi, hvis der opstår mobning og seksuel chikan på arbejdspladsen?"^[1]

Der er udarbejdet et personalepolitisk værktøj "Sådan tackler vi vold mod ansatte"^[2]

Det fremgår af de Personalepolitiske målsætninger, at "Krænkende adfærd mod medarbejderne er uacceptabelt og skal forebygges og afhjælpes" Det italesættes i det daglige som at vi har en Nultolerance overfor krænkende adfærd.

Indsatserne kan f.eks. handle om:

- retningslinjer for trusler og chikane på nettet
- vold og trusler mod ansatte uden for arbejdstiden
- mobbepolitik – evt. som forslag til brug for individuelle mobbepolitikker i afdelinger/enheder
- en egentlig retningslinje for vold og trusler

Citat rammeaftalen: Hovedudvalget har ansvar for at sikre, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen, dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.

Ad. 3 – Gennemgang af handlingsplaner ...

Citat: Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed^[3], §9.

Der skal hvert år gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
3. vurdere, om det foregående års mål er nået og
4. fastlægge mål for det kommende års samarbejde.

Opgaverne i "Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v." (Bilag 2 i Rammeaftalen) omfatter her ud over:

- retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmåling (kan fraviges)
- retningslinjer for sygefraværssamtaler
- retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsdygtighed og ledige
- regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS (PULS) i kommune (kan fraviges)
- retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer (kan fraviges)

Her ud over henvises der til:

- opgaverne i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. (Se link i fodnote 3) samt
- evt. andre ønsker fra KommuneMED

KommuneMED skal på mødet drøfte hvilke(t) tema(er) der skal sættes fokus på det næste år samt evaluere sidste års indsats.

Forslag til proces:

- Der udvælges i fællesskab et eller flere overordnede fokusområder (f.eks. vold og trusler, sygefravær eller andet)
- I arbejdsgrupper udfoldes fokusområdet – hvad er det særligt ved dette fokusområde der skal iværksættes indsatser omkring
- Det besluttet i fællesskab, hvilke indsatser der skal iværksættes indenfor de valgte fokusområder
- Der drøftes forslag til videre proces, tidsplan og nedsættes evt. arbejdsgrupper til udførelse af arbejdet

Kurser vedr. Vold og trusler

På KommuneMEDs møde, den 28. oktober blev der besluttet en kompetenceudviklingsplan for AMO 2015. Som en del af beslutningen under dette punkt står der at "I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen drøftes det, om der er behov for at udbyde nogle kurser vedr. vold og trusler sammen med de øvrige kurser, der indgår i kompetenceudviklingsplanen for arbejdsmiljøorganisationen".

^[1] <http://medarbejdersiden.albertslund.dk/vejledning-og-support/trivsel,-sundhed-og-arbejdsmiljoe/mobning-og-chikane/hvad-goer-vi,-hvis-der-opstaar-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen//>

^[2] <http://medarbejdersiden.albertslund.dk/media/330892/saaan-tackler-vi-vold-mod-ansatte.pdf>

^[3] <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181.aspx>

Lovgrundlag

- Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller, at:

- der udpeges fokusområder og indsatser for næste års arbejde med arbejdsmiljøet samt aftales hvordan disse igangsættes jfr.

Punktet *Forslag til proces*

- der udarbejdes en opsamling på, hvilke indsatser der har været arbejdet med i 2014, m.h.p. evaluering

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at der skulle besluttes indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet på mødet og samles op på sidste års aktiviteter. Herefter gav hun ordet til Joan Bendiksen.

Joan Bendiksen redegjorde for, hvordan processen på dagens møde skulle forløbe og ridsede kort op, hvad det er for nogle temaer, man har tidligere har drøftet, at man ville arbejde med, nemlig:

- Sygefravær
- Retningslinjer generelt
- Vold og trusler
- Arbejdsbetinget stress

Claes Hjort bemærkede, at medarbejderrepræsentanterne syntes det var vigtigt at få fulgt op på, hvad der allerede var sat i gang og i øvrigt passe på, at der ikke bliver sat for mange nye skibe i søen.

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at vold og trusler samt arbejdsbetinget stress var de 2 hovedområder, som man ønskede at fokusere på. Ledelsen kunne nikke til dette.

Herefter var der en brainstorm omkring undertemaer på de 2 områder, og der blev der nedsat nogle arbejdsgrupper, der skulle arbejde med temaerne. Der skal skrives et kommissorie for de 2 områder.

Arbejdsgrupperne blev sammensat af:

Vold og trusler:

Carina Kofoed, Michael Christensen og Niels Dejgaard.

Arbejdsbetinget stress:

Claes Hjort, Lars Skovmand og Anne Nielsen.

Arbejdsgrupperne undersøger, om der skal indkaldes yderligere deltagere til gruppen.

Det blev aftalt, at man arbejder med vold og trusler i 1.halvår 2015 og arbejdsbetinget stress i 2. halvår 2015.

Evaluerings af igangsatte initiativer:

Der har været arbejdet med og sat fokus på arbejdsmiljø, fundament, sammenhæng mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt uddannelse. Generelt var konklusionen, at man havde fået gennemført de ting man havde sat sig for.

I forhold til IPL var der dog enighed om, at der skulle større fokus på brugen af IPL. Det blev aftalt, at dette adresseres i Pippet. Jette dribler med dette.

Medarbejderrepræsentanterne bemærkede, at man i nogle tilfælde kan have svært ved at vurdere, om initiativerne på arbejdsmiljøområdet har virket, og at der jo nok går lidt tid før man kan måle/evaluere på initiativerne. Jette Runchel nævnte, at man jo via trivselsmålingen kan man få en indikator på, om initiativerne virker.

Afslutningsvis blev det aftalt, at det også var vigtigt at tydeliggøre ledelsens interesse for arbejdsmiljøarbejdet

via information om arbejdet i styregruppen vedr. arbejdsmiljø.