

Dato: Tirsdag, d. 19. april 2022 kl. 15.00
Deltagere: Gut Svendsen (GS), Christian Preisler (CP), Lars Petrowsky (LP), Hanne Mygind (HM) og Anny Thomsen (AT). Afbud fra Martin Barner Andersen (MBA)
Referent: HM/AT
Sted: Sky Boxen

Referat af Den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse april 2022/april 2023

1. Fokus på kommende år?

Der var enighed om, at man i Petrowsky ønsker at sætte fokus på sygefraværet med henblik på at få dette nedbragt.

Visse grupper har et meget højt fravær, der blev særligt talt om lærlingene.

Det blev oplyst, at tallene for sygefravær er 13% i Horsens og 9,7% i Vejle. Disse tal er uden fravær i relation til Corona.

Da sygdom kan være et tegn på mange ting, vil der næste år være særligt fokus på dette.

Vi skal være opmærksomme på, hvorvidt barsel indgår i tallene for sygefravær eller ej, da de naturligvis ikke skal medregnes.

2. Hvordan skal det foregå?

I personalehåndbogen er proceduren for sygemeldingen beskrevet. Umiddelbart opleves der enkelte udfordringer hermed, hvorfor proceduren beskrives og tilrettes, så den afspejler hverdagen. Hertil kommer, at der ønskes fokus på, at sygemeldingen går til rette person, via rette kanal og aftale om, hvornår medarbejderen skal rette henvendelse til lederen i sygdomsforløbet.

HR-afdelingen udarbejder denne procedure, og den lægges på Intra med en nyhed og omtales både på morgenmøderne, i afdelingerne og til MUS, hvor dette er nødvendigt. Dertil kommer at det vil fremgå af personalehåndbogen.

Der udarbejdes ligeledes en plan for, hvordan og hvornår der skal afholdes sygesamtaler. Der var enighed om, at det tjener både medarbejderen og arbejdspladsen, at der opretholdes en tæt kontakt mellem parterne – både ved hyppigt kortvarigt fravær og ved langtidsfravær.

HR-afdelingen udarbejder også denne vejledning. Der vil naturligvis også blive oplyst om denne på morgenmøder, i afdelingerne og via personalehåndbogen.

Både procedurer behandles og godkendes i AMO, inden de træder i kraft.

Ledergruppen holder øje med udviklingen i sygefraværet, og de orientere AMO, således der kan aftales indsatser mv. løbende gennem året.

3. *Hvad er målene?*

Målet for det næste år er: 80% af medarbejderne har max 2%'s sygefravær. Dette er et ambitiøst mål, men vi finder det realistisk, idet der er taget højde for, at enkelte medarbejder jo desværre rammes af længerevarende sygdom. HR-afdelingen har den 22. april 2022 skrevet til Tekniq for at høre, hvordan niveauet er generelt i branchen, så vi evt. kan tilrette, hvis branchens tal afviger meget fra dette.

"Efterskrift: Efter at have været i dialog med Tekniq, blev det besluttet, at hæve de 2% sygefravær til 3%, således målet er, at 80% af medarbejderen maksimalt har et sygefravær på 3% det næste år".

Hvad kan evt. påvirke målene i det kommende år?

Vi talte om, at udskiftningen i personalet kan have en effekt. Fx at der er ansat ny serviceleder i Vejle og ny afdelingsleder i Horsens. Der vil blive taget højde for dette, når der kigges på, om målet er nået.

Mangler AMO-medlemmerne viden for at kunne håndtere dette mål?

Da vi endnu ikke ved, hvilke udfordringer, vi vil støde på under dette arbejde, er der fokus på, at vi får vendt alle vores erfaringer løbende, således vi kan sætte ind, hvis der skulle opstå et konkret behov. Dette kunne være inddragelse af HR-afdelingen eller aktører udefra.

4. Plan for kompetenceudvikling af AMO-medlemmerne?

Christian Preisler skal på uddannelse, og dette aftales nærmere mellem ham og Anny.

Der var et spørgsmål om, hvorvidt ledelsesrepræsentanterne også kan have uddannelse. Dette er undersøgt, og de skal også på uddannelse. Dette arrangeres hurtigst muligt.

Den ____ . april 2022:

Lars Petrowsky

Gut Svendsen

Martin B. Andersen

Christian Preisler

Tom Jørgensen