

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 28-09-2021

Mødedato Tirsdag d. 28. september 2021 kl. 13:00

Mødested Jobcentret- mødelokale 1.34a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Samtaler om de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur.....	6
MED-uddannelsesmidler.....	7
Kommende MUS-samtaler.....	8
Arbejds miljø.....	9
Arbejds miljøgruppen i den ny organisering.....	12
Drøftelse af indførelse af røgfri arbejdstid.....	14
Tilbud om vaccination.....	16
Ændrede parkeringsforhold.....	17
Personaleredegørelsen 2021.....	18
Sociale arrangementer post corona.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Dagsordenen godkendes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes af FagMED Arbejdsmarkedsområdet.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Til stede: Sarah, Daniel, Kenneth, Lone, Søren, Trine, Maria, Bent, Niels Christian, Yehya, og Peder

Fraværende: Janne Høxbro, Irene Lauritzen, Lene Arentoft og Zinajda Leth-Sørensen

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Referat fra ordinært møde i FagMED den 15. juni 2021, samt fra det ekstraordinære møde i FagMED den 17. august 2021.

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D91f16f9c-b737-411c-9d8f-f339fd71e5e8>

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet fra ordinært møde i FagMED den 15. juni 2021, samt fra det ekstraordinære møde i FagMED den 17. august 2021.

Beslutning

Begge referater blev godkendt.

Punkt 3: Gensidig orientering

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

- Budgetforlig
- Nyt fra HovedMED

Referat fra seneste møde i HovedMED kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D40bff949-e944-4033-ad48-025105e84821>

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Proces omkring tidlig pension

Næstformanden er fraværende ved dette møde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede om hovedpunkter fra budgetforliget, og opfordrede desuden alle til at læse referatet fra HovedMED, som netop er blevet tilgængeligt.

Arbejdsmarkedschefen orienterede om processen omkring tidlig pension:

I regeringens udspil om tidlig pension ligger en del af finansieringen ved en besparelse af jobcentrenes samlede indsatsområder og indfases fra 2022-2024. Det vil også få økonomisk betydning for Vejle Kommune.

Ledelsen ønsker åbenhed i de beslutninger der vil blive truffet – og der er lagt en plan for en analyse af driften mhp. potentielle besparelser.

Ledelsen ønsker at finde de bedste løsninger, men der vil blive truffet beslutninger som vil påvirke driften fremadrettet.

Ligeledes er der udarbejdet et kommunikationsspor hvor Arbejdsmarkedsudvalget orienteres om situationen og de fremadrettede handlinger, ligesom alle medarbejdere vil blive orienteret på møder i oktober.

I første delaftale kigges på ungeområdet – og dermed jobcentrets ungeindsatser, som gennemgås med henblik på justering. Ungeindsatsen udgør en stor del af indsatsen i Jobcenter Vejle, og der er bekymring for betydningen heraf.

Vejle Kommunes borgmester har sammen med 9 andre sydjyske borgmestre rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeriet for at rejse et fokus på uhensigtsmæssighederne ved at spare på ungeområdet for at finansiere tidlig pension.

Dog forventer ledelsen, at første delaftale fastholdes.

Samtidig er tonen mod jobcentrene i den politiske debat hård og beskæftigelsesministeren udtrykker utilfredshed, hvilket pt. fylder i debatten og påvirker Jobcentermedarbejdere landet over.

Vi har appelleret til, at der bliver truffet beslutninger på en oplyst grundlag, og at vi i Jobcentrene oplever en anden virkelighed end den som fremlægges i debatten. To udvalgsmedlemmer har haft møde med beskæftigelsesordføreren, og vi appellerer til, at debatten holdes ordentlig og sober.

Samtidig er første del af A-kasseforsøget blevet evalueret af Rambøll, hvor der peges på, at de ledige dagpengemodtagere er lidt mere tilfreds med at have kontaktføreløbet i a-kassen de første 6 mdr. Evalueringen belyser dog kun tilfredsheden, og ikke om A-kassen er bedre til at få ledige i job.

Ligeledes vil alle ledige stillinger i Jobcentret i den næste periode blive vurderet i forhold til genbesættelse, med henblik på rettidig omhu i forhold til konsekvenserne ved tidlig pension.

Retten til tidlig pension vil komme på igen på næste møde i FagMED.

Punkt 4: Samtaler om de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

I Strategiplanen for 2021 er et af sigtepunkterne "Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur".

Chefgruppen har derfor besluttet, at 2021 er samtalen år, hvor medarbejderne får mulighed for at drøfte og give input til, hvilke kompetencer og hvilken kultur den ny mission kalder på. Samtalerne skal munde ud i forslag til initiativer, som kan tages med i arbejdet med Strategiplanen for 2022.

Til brug for arbejdet er der udviklet et spil med samtalekort, som kan anvendes både i fysisk form og digitalt: [Z:\@Digitalisering & Analyse\Strategiplanen\index.html](#).

Ideerne fra møderne samles efterfølgende sammen og tages med i det videre arbejde.

Processen blev opstartet den 25. august, hvor centerlederne sammen med Sarah og Daniel arbejdede med implementering af Strategiplanen på Arbejdsmarkedsområdet. På centerledermøde den 30. august, blev det besluttet, at hver centerleder sammen med egne afdelingsledere og faglige konsulenter planlægger processen for centerets medarbejdere. Opsamlingerne på drøftelserne ud fra dialogkortene vil blive indsamlet og taget med i det videre arbejde.

Processen gennemføres i løbet af september og forventes gennemført inden den 5. oktober 2021.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning

Beslutning

De fire chefovråder i Ø&A arbejder med det forskelligt og er forskellige steder i processen.

På Arbejdsmarkedsområdet er dialogen taget på centerlederniveau, og hver enkelt centerleder er gået i gang med videre proces.

Alle på lederniveau forventes at have gennemført 5. oktober, gennemførelse på medarbejderniveau forventes at være gennemført længere henne på året.

Som nævnt tidligere, så er samtalerne ved dialogkort, et ønske fra chefgruppen om at alle medarbejdere, giver input til hvordan de synes fremtiden for vores forvaltning ser ud.

I stedet for at det blot besluttet bag lukkede chefdøre, kan alle på denne måde inddrages, så medarbejdere der byder ind kan være med til at præge hvad der prioriteres i 2022.

Missionen for Ø&A vil der nok ikke blive ændret på, men sigtepunkterne kan ændres sig og initiativer vil blive tilrettet.

Samtaler om rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur er meget relevant.

Hvad er de rette kompetencer? Strategiplanen er fremadskuende, så vi kan spørge os selv om fremtiden kalder på nye kompetencer.

Det blev bemærket at, medarbejderne vil få lettere ved at tænke i strategiplanen i 2022, fordi det er noget der stille og roligt arbejder sig ind på os alle.

Der begynder at danne sig en rød tråd mellem strategiplanen og de andre ting vi laver, f.eks. feedback arrangementet.

Chefgruppen er klar over at implementeringen ikke foregår fra den ene dag til den anden, og nogle steder folder det sig langsomt ud end andre steder.

Desuden blev 2021 året med mange store forandringer i form af omorganisering og hjemsendelser, så det er også blevet året hvor vi øver os.

Punkt 5: MED-uddannelsesmidler

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Alle medlemmer af MED-udvalg har ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktions år. Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDuddannelsen (Grund-, Samarbejds- og MIBmodul) er afsluttet, dog tidligst et år efter valget/udpegningen.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - vkintra.vejle.dk/page38922.aspx

HR anbefaler fælles kursusaktiviteter for hele MED-udvalget, i stedet for individuelle kurser til hver enkelt medlem.

De foregående år er FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarked gået sammen om at arrangere en fælles temadag. I 2019 var temaet Mobning, i 2020 var temaet Psykologisk Tryghed, i 2021 var temaet Tillid og Retfærdighed.

Der ønskes en drøftelse af om FagMED AMO igen i 2022 ønsker at anvende midlerne til et arrangement sammen med FagMED Økonomi.

Formanden indstiller,

at anvendelse af klippekortmodulet for 2022 drøftes.

at FagMED beslutter om man ønsker at anvende midlerne til en fælles temadag med FagMED Økonomi.

Beslutning

Ledelsessiden kan se klare fordele ved at de to FagMED slår midlerne sammen, og dermed kan skabe bedre volumen på undervisningen.

Medarbejdersiden er enig i dette, og ønsker at gå sammen emd FagMED Ø om en temadag.

Der blev spurgt om input fra MUS, LUS og dialogkort-samtalerne vil blive spillet ind i temadagen?

Det synes ledelsessiden ville være naturligt, men der vil ikke blive taget stilling til tema ved dette møde.

Alle kan komme med input til Irene, som vil bringe forslag videre et møde med næstformanden for FagMED Ø og formanden.

Det blev bemærket at man oplevede sidste temadag som en god dag, hvor der blev genereret mange drøftelser og ideer. Der mangler blot tid og plads til at brede det ud og få fulgt op på de gode intentioner og drøftelser.

Punkt 6: Kommende MUS-samtaler

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

MUS-samtaler

I Økonomi og Arbejdsmarkedsforvaltningen har der været tradition for at alle MUS-samtaler skulle gennemføres i 4. kvartal. Chefgruppen har imidlertid ønsket, at skabe bedre rammer for gode MUS-samtaler. Det er derfor besluttet, at MUS-samtaler fremover skal gennemføres enten i 4. eller 1. kvartal.

Indsatsområder

Hvert år drøftes det i FagMED hvilke indsatsområder der skal gennemføres for årets MUS-samtaler.

De indsatsområder FagMED beslutter at forvaltningen skal have fokus på ifm. MUS-samtaler, vil blive skrevet ind i MUS-skemaet.

Formanden indstiller,

at indsatsområder drøftes.

at det besluttes hvilke indsatsområder de kommende MUS-samtaler skal tage udgangspunkt i.

Beslutning

Chefgruppen ønsker at indsatsområdet er de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur.

På den måde skabes der en genkendelig rød tråd mellem Strategiplanen, samtalerne ved dialogkort og MUS-samtalerne. Det vil stadig kunne rumme det individuelle og trivslen.

Medarbejdersiden vil gerne bakke op om det forslag, og supplerede med at hvis ikke vi har de rette kompetencer, kan vi ikke navigere i de ændringer der ligger foran os.

Med dette indsatsområde vil vi naturligt kunne få ind i samtalen hvad ændringerne betyder for den enkelte.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at trivsel læner sig godt op ad det, da trivsel hænger uløseligt sammen med at man kan udføre sit job godt.

Der blev spurgt ind til hvordan dette passer ind med, at der har været stor fokus på, at man gik over til at have visionssamtaler i stedet for MUS-samtaler på AMO.

Ledelsessiden ser det som forskellige koncepter der løser det samme. Begge dele indeholder en kompetenceplan.

Det er ikke vigtigt hvilket koncept der bruges, da det er en del af den samme rejse.

Medarbejdersiden efterspurgte at dette bliver oversat/kommunikeret ud, så der bindes en sløjfe på, at visionssamtaler blev slået stort op for nogle år siden.

Orientering om at MUS nu holdes i løbet af 4. og 1. kvartal, i stedet for kun 4. kvartal.

Dette for at lette planlægningen for den enkelte leder - især for de ledere der sidder med relativt store afsnit - og bedre muligheden for at holde samtaler af en vis kvalitet med hver enkelt medarbejder.

Punkt 7: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Sygefravær

Fraværssrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2021, med sammenligningsår 2019 og 2020 - se bilag. Rapporterne er trukket på såvel kort- som langtidsfravær.

Måltalsrapport - fravær for FagMED Arbejdsmarkedsområdet og Vejle Kommune holdt op imod måltal for fravær.

Arbejdsulykker

Der er med udgangen af august 2021 i alt registreret 6 arbejdsulykker (hvoraf 2 er nærvedulykker).

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne

v/formanden for arbejdsmiljøgruppen Lone Lisby

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres derfor én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf. Arbejdsmiljøberetning for 2020, som er vedhæftet som bilag.

HovedMED besluttede i 2019 flg. hovedindsatser for 2019 og 2020:

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

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Dog har 2020 i høj grad været præget af indsatser for at håndtere corona-pandemien.

Der vil derfor fortsat være et behov for løbende at arbejde med indsatserne fra 2019 og 2020.

Ingen ved endnu helt, hvad 2021 vil bringe ift. corona-epidemien. Men der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når hverdagen vender tilbage.

Trivselsmålingen, som gennemføres i første kvartal i 2021, udgør afdækning i forhold til psykisk APV. Derfor bør trivselsmålingen og de mange afledte opgaver herfra være fokusområde for 2021.

Endvidere vil implementeringen af bæredygtige arbejdsfællesskaber være den kontekst, som størstedelen af indsatserne i forlængelse af trivselsmålingen, skal ses i forlængelse af.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt, herunder fokusområder i 2021, som er:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID-19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

I forbindelse med gennemgang af Trivselsmålingen i FagMED Arbejdsmarked på mødet den 8. marts 2021, gjorde Jens Boye Ravn fra Koncern HR & Løn opmærksom på følgende indsatsområder, som værende relevante for FagMED Arbejdsmarked:

- Tillid & Retfærdighed
- Ledelse
- Opfølgning

Formanden indstiller,

at statistikker for måltal, fravær og arbejdsulykker drøftes.
at orientering fra Arbejdsmiljøgrupperne tages til efterretning.
at orientering vedr. Arbejdsmiljøberetningen tages til efterretning.

Beslutning

Fravær:

Der er en lille stigning i fraværet ift. 2020, hvilket formentligt er meget naturligt. Fraværet er stadig lavere end 2019, og det skal meget gerne fortsætte sådan.

Fravær under en uge ser fornuftigt ud, mens over en uge er mere stigende.

Maj 2021 ligger relativt højt. Ledelsen vil kigge ind i, om dette skyldes at der var en del COVID-19 sygemeldinger i en periode.

En del har også syntes at det har været svært at være hjemsendt på den lange bane, dette kan måske også have præget sygdomsbilledet, at trivslen har været nedadgående.

Måltallene:

Job & Erhverv ligger i det gule felt, hvilket menes at skyldes flere fortsatte langtidssygemeldinger.

Det blev tilføjet, at arbejdet med måltallene har været lagt i bero under corona.

Arbejdsulykker:

Hændelser og arbejdsulykker har været meget få.

Hav en særlig opmærksomhed på at få indberettet arbejdsulykker, ellers kan det være svært, at lave den korrekte opfølgning.

Arbejdsmiljøgruppen:

DER opleves et godt samarbejde i AMG, der er gode drøftelser og input.

Rigtigt mange af drøftelserne i AMG har tangeret corona, den lange hjemsendelse og efterfølgende tilbagekomst.

Man har bemærket, at mange af de ting der fungerede godt inden corona, er blevet aflært under hjemsendelser og lockdown.

De gode ting skal vi have gang i igen.

Der er travlt ved Arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der foretages Sikkerhedsvurderinger og -øvelser 2 gange årligt.

Der foregår opfølgning på APV'er, handleplaner og runderinger.

Arbejdstilsynet har varslet besøg i Havneparken 16C, og der har været indledende samtale.

Deres besøg vil foregå den 4. oktober, og der er blevet orienteret om hvilke afsnit de vil kigge nærmere på, og de involverede er blevet orienteret.

I Danmarksgade opleves der lugtgener fra specifikke håndvaske på toiletterne, og at der mangler solafskærmning.

Der blev spurgt ind til den aftale der foreligger med SOS International ifm. vold og trusler.

En medarbejder har oplevet at skulle vente 8 dage på psykologhjælp efter en episode, hvilket er lang tid når vedkommende egentligt havde brug for opfølgning nu og her.

Oplevelsen ved kontakt med SOS var at man skulle vælge mellem akut krisehjælp og opfølgende hjælp, man kunne ikke få begge dele.

AMG mener at dette må bero på en misforståelse, men Lone Lisby vil følge op på det og til næste møde vil SOS' krisehjælp pakke blive genopfrisket.

I forbindelse med tilbagekomst efter længere tids hjemsendelse, er mange i tvivl om hvordan der skal reageres i nødsituationer, beredskabssituationer osv.

Der blev derfor animeret til, at afdelinger får genopfrisket deres sikkerhedsprocedurer.

Der blev spurgt ind samtalelokaler uden flugtveje, der er to af disse på Danmarksgade.

Som udgangspunkt har man kun samtaler i lokaler med de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. Samtalelokaler skal have flugtvej og alarm.

Skulle der opstå en situation hvor det er bydende nødvendigt, at benytte et lokale uden flugtvej SKAL man være to medarbejdere til samtalen og der SKAL være alarm.

Dette ser ledelsen dog kun som en mulighed i yderste tilfælde.

Er der ikke ledige samtalelokaler, må man benytte lokaler på en anden adresse.

Der SKAL ALTID være både flugtvej og alarm i et samtalelokale.
At der er to samtalelokaler uden flugtveje, vil blive taget med tilbage til ledergruppen og AMG.

Bilag

Arbejds miljøberetning 2020

Slides Arbejds miljøberetning 2020 - HovedMED 262 1

Arbejdsulykker - 2021 12092021

Fagmed A Måltal 12092021

FagMED A Fravær 8 dg o mere 12092021

FagMED A Fravær 7 dg o mindre 12092021

Nærvedulykker - 2021 12092021

Punkt 8: Arbejdsmiljøgruppen i den ny organisering

81.38.00-P35-7-21

Resume

I arbejdsmarkedsområdet er der sket en organisationsændring pr. 1. juli 2021.

Antallet af afsnit er reduceret, og det har også betydning for antallet af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) i den nye organisering.

Sagsfremstilling

Den nuværende fordeling af AMR ud fra de nye afsnit

Afsnit	AMR
Modtagelsen og Sygedagpenge ydelse	Anja Jinnie Thomsen
Ydelse	Simone Tougård Elbæk
Digitalisering, kvalitetssikring og administration	Lene Nyby
Virksomhedsservice	Peder Ramussen
Forsikrede ledige	Vakant
Jobparate og fleksjob	Trine Vestergaard, Berith Jette Hansen
Jobafklaring, Rehabiliteringsteam og Pensionsudvalg	Annette Jørgensen
Sygedagpenge	Pernille Knudsen, Maria Bojsen Klougart
Ressourceforløb	Troels Juhler Nørholm, Lene Arentoft
Aktivitetsparate o/30 år	Henrik Stig Sørensen, Alma Arapovic
Aktivitetsparate u/30 år inkl. Basen, Niels Finsensvej	Birgitte Kjær Christensen, Ole Dahl Braagaard
Uddannelsesparate	Morten Blond
Sundhedsfagligt team	Mads Lund Dalsgaard

Procedure i forhold til fordeling af antallet af AMR pr. afsnit

1. Hvor der kun er én AMR i afsnittene, fortsætter AMR valgperioden ud
2. Hvor der er to AMR i det nye afsnit, bliver de to AMR forespurgt, om de begge ønsker at fortsætte
 1. Hvis JA, skal der være valg blandt de to
 2. Hvis NEJ fra kun en, fortsætter den anden valgperioden ud
 3. Hvis NEJ fra begge, skal der foretages valg (opstilling) i afsnittet og vælges en ny AMR
3. I afsnittet Forsikrede ledige har ved sidste valg ikke været ønsket opstilling af AMR. De forbliver dermed uden AMR, såfremt der ikke er ønske om dette.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der blev ytret bekymring for AMR-løsning på Basen, da Basen kræver særlig uddannelse og viden pga. håndtering af kemikalier.

Lige nu er AMR på Basen specialiseret på området, men sidder til gengæld fysisk langt fra de andre afsnit der skal repræsenteres.

Der bliver ikke ændret på, at der kun kan være én AMR pr. afsnit.

Hvis man sidder som AMR på afstand, vil det stille større krav til forebyggelse i AMR-rollen.

Det er ledelsen, der har ansvar for arbejdsmiljøet.

Punkt 9: Drøftelse af indførelse af røgfri arbejdstid

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Den 2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at vi skulle have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021. I forbindelse med målsætningen om at have røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021, blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken om røg skulle evalueres i foråret 2021. Evalueringen blev drøftet på HovedMEDs møde 17. juni 2021, se bilag.

Formålet med delpolitikken om røg og Vejle Kommunes hensigtserklæring, er at Vejle Kommune:

- vil sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med fokus på sundhedsfremme og forebyggelse.
- ønsker at bidrage til, at man som ansat kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden at skulle udsættes for unødigt passiv røg.
- ønsker at medarbejdere i Vejle Kommune er vi rollemodeller for borgerne især for børn og unge.

På baggrund af drøftelsen i HovedMED, beder HovedMED alle FagMED og LokalMED om at drøfte muligheden for at indføre røgfri arbejdstid, jf. "Delpolitik om røg".

Formanden indstiller,

at FagMED AMO drøfter muligheden for at indføre røgfri arbejdstid.

Beslutning

Med den her udmelding fra HovedMED, har man valgt at beslutningen kan tages i FagMED og for hver enkelt arbejdsplads.

Det tager ikke udgangspunkt i den enkelte ryger eller hvordan denne bruger sin tid, det er med 100% sundhedsfokus.

Medarbejdersidens bemærkninger, og ledelsessidens kommentarer:

Medarbejdersiden gav udtryk for, at man er forberedt på at røgfri arbejdstid vil komme på et tidspunkt. Dog skal man være opmærksom på, at rygepauserne også er gode rammer for faglige drøftelser og social kapital.

- Hvis der indføres røgfri arbejdstid, kan man så bruge fleks til rygning?

Dette vil selvfølgelig blive afklaret hvis der indføres røgfri arbejdstid. I så fald vil det skabe en opmærksomhed omkring, at ikke alle rygere stilles lige, da ikke alle er ansat med flekstid.

Det bliver nemt et skråplan hvis man skal bruge fleks når man tager en rygepause. I forhold til signalværdien gør det heller ikke en forskel, for udefra kan man ikke se at en ryger bruger sin fleks.

Man sætter nemt medarbejdere i en situation hvor de snyder deres arbejdsgiver, for at komme til at ryge.

Kan der skabes en middelevvej? F.eks. nogle tidsrum og steder hvor det er tilladt at ryge.

Vi skal tænke over hvilket udtryk vi ønsker som Jobcenter.

Det ser ikke professionelt ud når vi har en stor mængde medarbejdere der står over længere tid og ryger på terrassen.

Det er måske ikke de samme medarbejdere der står der i længere tid, men det ser man ikke udefra.

I forhold til signalværdi gør det en forskel at vi ikke arbejder med børn, vores målgruppe er borgere over 18.

I Jobcentret er der afsnit der arbejder med unge ned til 15 år.

I nogle kommuner er man lykkedes med at indføre røgfri arbejdstid, så det i dag kan give en advarsel hvis man ryger i arbejdstiden.

I disse tilfælde har man ikke indført røgfri arbejdstid fra det ene øjeblik til det andet. Man har taget det i mindre bider, delt op i faser.

Det er den mulighed vi har nu, hvor vi kan forvente at røgfri arbejdstid vil blive gennemført på sigt. Vi kan starte blødt op og dele det op i faser.

Hvis nogle kollegaer er utilfredse med stort fravær i rygepauser, er det vigtigt at man taler med sin leder om det, så det ikke bliver et arbejdsmiljøproblem.

Det blev bemærket at man skal huske at man for år tilbage havde denne snak om alkohol i arbejdstiden, og i dag er der ikke nogen der synes det er formynderisk at man ikke må drikke i sin arbejdstid.

Man ved at det er i omsorg og med helbred i tanke, at man ikke tillader alkohol i arbejdstiden. Rygning er usundt, og en af de største dræbere, og denne snak er også i omsorg og med andres helbred i tanke.

Økonomi & Arbejdsmarked ligger lavt ift. andre forvaltninger i Vejle Kommune, når det kommer til at indføre røgfri arbejdstid.

Dette skyldes selvfølgelig til dels, at nogle forvaltninger har indført det ved lov, men det kan ikke forklare hele forskellen. Det er derfor ledelsens ønske, at vi rykker os som forvaltning. Det kan godt være vi ikke indfører 100% røgfri arbejdstid med det samme, men vi har en vej vi skal begynde at gå sammen.

Det blev aftalt at FagMED starter med at høre, hvordan andre arbejdspladser i Vejle Kommune er lykkedes med at indføre røgfri arbejdstid.

Hvad har virket godt og hvad har virket mindre godt, og hvad skal vi være opmærksomme på?

I Vejle Kommune tilbydes der gratis rygestopkursus til alle medarbejdere, uanset bopælskommune.

Der kan læses om det her: <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/sundhedsfremme/rygestopkursus-pa-din-arbejdsplads/>

Bilag

HovedMED pkt. 29 Drøftelse og beslutning

Delpolitik om røg - røgfri arbejdstid

Byråd 2019 pkt. 197 vedtagelse af Delpolitik_om_røg

Røgfri arbejdstid - HR's redegørelse for undersøgelse

Røgfri arbejdstid - Medvirkendes bemærkninger

Punkt 10: Tilbud om vaccination

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Det forventes, at influenzasæsonen i vinteren 2021/22 vil ramme hårdere end normalt, som en følge af den manglende influenzasæson i sidste vinter.

Corona restriktionerne har gjort at langt færre er blevet udsat for influenzasmitte, og det kan have svækket manges immunforsvar mod influenza.

Direktionen i Vejle Kommune har derfor besluttet, at tilbyde alle medarbejdere en gratis influenza vaccination i vinteren 2021/22.

Yderligere information vil blive offentliggjort på VKintra når tid er.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering blev taget til efterretning.

Tilbuddet er til alle ansatte, som ikke er omfattet af regionernes tilbud om influenzavaccine pga. særlig sårbarhed.

Vaccinationen foregår i fritiden, og man kan efterfølgende få refunderet udgiften.

Rettelse til sagsbeskrivelsen: Der sendes et brev ud til alle ansatte via eBoks, som beskriver tilbuddet nærmere.

Punkt 11: Ændrede parkeringsforhold

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Vejle Kommune oplever fortsat stor fremgang som tilflytterkommune, hvilket afføder en by i konstant udvikling. Byudviklingen har blandt andet resulteret i, at byggeriet af et nyt fem etagers P-hus på Grusparkeringspladsen ved Sjællandsgade påbegyndes.

Dette betyder imens at Vejle Kommune ikke længere kan benytte Grusparkeringspladsen til medarbejderparkering som hidtil.

Dette har ramt flere forvaltninger, så deres medarbejdere ikke fortsat har gratis parkering til rådighed i umiddelbar nærhed af sin arbejdsplads.

Orientering omkring parkeringssituationen fremover for medarbejdere i Jobcentret.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Da inddragelsen af grusparkeringen skyldes byfornyelse, ligger det langt ud over AMO's indflydelsesområde.

Ø&A har ikke haft ejerskab over grusparkeringen på noget tidspunkt, den har blot været stillet til rådighed til vores brug.

Vi har været vant til et gode, som nu tages fra os. Vi skal være glade for at have haft muligheden for gratis parkering tæt på i lang tid.

Det er forståeligt at det kan være til besvær for den enkelte medarbejder, men desværre er det ikke noget vi kan ændre på.

Der er mulighed for at parkere på havnen gratis, hvilket mange har bemærket fungerer rigtig godt.

Slagteriet udbyder p-pladser mod betaling, det er dog en privat virksomhed der administrerer dette, så Jobcentret har ikke indflydelse på hvem eller hvornår.

Der er samme mulighed i de offentlige P-huse i Vejle, og måske vil samme mulighed opstå i det nye P-hus, men Jobcentret har heller ikke indflydelse på nogen af disse løsninger.

Man vil gerne undersøge hvordan mulighederne er i det nye p-hus.

Det blev bemærket, at for at forstå hvorfor der har været så kraftig en reaktion på de ændrede p-forhold, er at de langsomt er blevet ringere og ringere, for til sidst nu at blive taget helt bort.

Der savnes en klar udmelding, og at det tydeliggøres at det ikke er Jobcentrets beslutning.

De p-pladser der var til rådighed i Havneparken blev der oprindeligt ændret i, fordi der er kommet langt flere private boliger i området end tidligere.

Det har ændret på behovene. Mange borgere kunne ikke finde en p-plads, og Jobcentrets modtagelse blev ofte mødt med stor utilfredshed på den konto.

På samme tid var det svært for udekørende at få en p-plads. Det var baggrunden for den indskrænkning der foregik i Havneparken.

Senere vil der blive kigget ind i fordelingen af P-kort til Havneparken, da p-kortene selvfølgelig skal være fordelt på de rigtige præmisser.

Hvordan man kommer på arbejde, og hvad man gør ved sin bil har aldrig været arbejdsgivers ansvar.

Vi har været glade for at kunne tilbyde jer gratis p-pladser, men vi kan ikke tilbyde jer noget vi ikke har råderet over længere.

Man vil gerne invitere Teknik & Miljø til at komme og fortælle om byudviklingsprojektet, hvis det kan bidrage til forståelsen for hvad det er og hvad det bliver.

Det blev bemærket at ændringen går fint hånd i hånd med verdensmålene. Offentlig transport og bevægelighed. Vejle er en god cykelby, især med el-motor.

Punkt 12: Personaleredegørelsen 2021

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

HR redegørelsen viser en række data på HR området, data, der viser en stabil udvikling, men som også skal tages med det forbehold, at 2020 var et meget anderledes år.

Det, der fylder mest lige nu er rekruttering. På visse områder er der store udfordringer, og vi skal alle gøre os umage med at tale kommunen op som arbejdsplads.

Sygefraværet excl. Coronafravær er faldet i Vejle kommune og i kommunerne som helhed. Det er især Dagtilbud, der har haft fravær grundet corona, men de har også haft åbent siden 13. april 2020 og var således kun lukket ned i knap 5 uger, og havde ikke i samme grad som døgnområdet værnemidler og blev også vaccineret på lige fod med øvrige.

I Økonomi & Arbejdsmarked er sygefraværet faldet fra 4,2% til 2,64%, hvilket nok til dels skyldes en lang hjemsendelse.

Antal ansatte udvikler sig stabilt. I Økonomi & Arbejdsmarked er der dog sket et fald på 21 personer fra 2019 – 2020.

Ledelsesspændet på Arbejdsmarkedsområdet er 21,1 ansatte pr. leder og dermed på et acceptabelt niveau. ,

Personaleomsætningen er faldet fra 11,9 til 9,7, hvilket er fint i forlængelse af de organisatoriske ændringer, der er foretaget det seneste 1½ år.

Der er generelt en høj grad af arbejdsglæde i Vejle Kommune og også i Arbejdsmarked. Arbejdsglæden er lidt større end stoltheden over ens arbejdsplads, hvilket er en drøftelse værd, også set i lyset af rekrutteringsudfordringer.

Delpolitikken Ny tilstedeværelse er med i HR Redegørelsen. Status på hjemmearbejde pt er, at Koncern HR er i drøftelser med de faglige organisationer om en aftale om mulighed for hjemmearbejde i et eller andet omfang.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning, ingen bemærkninger.

Bilag

HR Redegørelse 2021.pdf

Punkt 13: Sociale arrangementer post corona

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet de tilbagemeldinger der er kommet fra Vejle Kommunes FagMED i forbindelse med, at der igen skal etableres en ny hverdag efter 1,5 år med COVID-19 og hjemsendelser. Se bilag for alle temaer Faglig Stolthed arbejder videre med.

Behovet for sociale arrangementer er gået igen i de fleste tilbagemeldinger, og 'Faglig Stolthed' vil derfor tilbyde hvert FagMED 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. Beløbet til arrangementet står til rådighed i indeværende år.

FagMED bedes drøfte hvordan pengene ønskes anvendt.

Formanden indstiller,

at det drøftes hvordan FagMED ønsker at anvende midlerne.

Beslutning

Arrangementet ved Vingsted Mølle kostede 15.000 kr.

Der er 35.000 kr. som FagMED kan lave et arrangement for i indeværende år.

Et supplement til julefrokosten, ville ramme bredt og ville kunne nåes inden for tidsrammen.

Personaleforeningen får lov at tænke de 35.000 kr. ind i arrangereingen af julefrokosten - Peder blev ansvarlig for koordinering med personaleforeningen.

Bilag

Tilbagemelding fra Styregruppen Faglig Stolthed

Punkt 14: Eventuelt

81.38.00-P35-45-20

Beslutning

Klager: Virkeligt godt, det har inspireret.

Revisionsrapport.

Fraværende: Janne Høxbro, Irene Lauritzen, Lene Arentoft og Zinajda Leth-Sørensen