

# REFERAT FagMED Økonomi d. 02-03-2021

**Mødedato** Tirsdag d. 02. marts 2021 kl. 09:30

**Mødested** Teams

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Trivselsmålingen.....	6
Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne.....	7
Orientering om Strategiplan for Økonomi- & Arbejdsmarked.....	8
Orientering om tidsplan for budget 2022 - 2025.....	10
Orientering om økonomiopfølgning.....	11
Drøftelse af fraværsstatistik.....	12
Orientering om status på MUS samtaler.....	13
Anvendelse af uddannelsesmidler.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-21-11

**Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden blev godkendt

## **Punkt 2: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra møde i FagMED Økonomi den 3. december 2020 kan læses her:

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-21-11

### Sagsfremstilling

Formanden

- Orientering fra HovedMED, sidste møde den 22. januar og 26. februar 2021.

Referatet kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/>

- Klimaplan
- Telefonboks (Mutebox) ved mødelokaler
- Covid-19 status og påvirkning.

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

HovedMED:

Trivselsmålingen blev drøftet, og HovedMED ser gerne at FagMED drøfter hvordan man skaber en god tilbagevenden efter lang tids hjemsendelse.

Der bliver justeret på delpolitik om krænkende adfærd.

Klimaplan:

Der arbejdes på klimaplanen på tværs i hele kommunen.

I Ø&A er vi nu igang med at finde ud af hvordan vi i forvaltningen kan bidrage til dette.

Et af fokusområderne er Indkøbsområdet, Strategi & Udbud arbejder derfor meget med det lige nu.

Telefonboks:

Mutebox er sat op på gangen ved mødelokalerne.

Tag hensyn ved at bruge boksen når du har et opkald du ellers ville tage på gangen.

Boksen kan også bruges til virtuelle møder. Der er både udluftning og elektricitet lagt ind i boksen.

Der er desuden udstyr til rengøring efter man har brugt den.

Der blev tilføjet et forslag om skiltning der gør opmærksom på boksen, og boksens formål.

Medarbejdere i FagMED oplever, at andre ikke ved hvad boksen er til eller forstår, at den frit må bruges.

Covid-19:

Stadig hjemsendte med mindre man har en forretningskritisk funktion.

Indtil andet bliver meldt ud er hjemsendelsen gældende tom. 5. april.

Lige nu er Vejle i medierne og der opfordres til test og der er øget testkapacitet i hele kommunen, fordi smitten er stigende i kommunen.

I chefgruppen har man drøftet den mistrosvare hjemsendelse er årsag til for nogle medarbejdere.

Opfordring til at hvis man lægger mærke til at en kollega mistrives, så fortæl det til nærmeste leder, så vi kan passe godt på hinanden.

Der blev spurgt om det er en mulighed, at sende spørgsmålet ud til medarbejderne?

Dette synes man ikke er en god idé lige oven på trivselsmålingen, trivselsmålingen indeholdt spørgsmål til den enkelte trivsel ifm. Covid-19. Opfølgninger på trivselsmålingen vil være en oplagt snak om trivsel.

Det bemærkedes at Arbejdsmiljørepræsentanterne faktisk havde udarbejdet et spørgeskema, men at man i Arbejdsmiljøgruppen er bange for at det vil kolliderer med trivselsmålingen.

Opfordring til at Arbejdsmiljøgruppens og FagMEDs repræsentanter skal huske at gøre opmærksom på sig selv, og være klar til en snak med de der måtte melde sig på banen.

Forhåbentligt er genåbningen inden for rækkevidde, vi får brug for en overgang fra fuld hjemsendelse til tilbagevenden til kontoret, når den tid kommer.

## Punkt 4: Trivselsmålingen

81.38.00-P35-21-11

### Sagsfremstilling

Der er i januar 2021 gennemført en trivselsmåling i hele Vejle Kommune.

I FagMED Økonomi har der været en besvarelsesprocent på 97,6%, så det må siges at være et validt resultat.

Resultatet i den samlede afdeling vil blive gennemgået af HR-chef Thrine Nørgaard.

Da FagMED er det eneste MEDudvalg for Økonomi, vil særlige temaer fra de enkelte arbejdspladser i generelle temaer blive inddraget.

Der vil være en særlig opmærksomhed på spørgsmålene omkring vold og trusler, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, i det omfang dette sker mellem kollegaer/medarbejder/leder.

På baggrund af gennemgangen ønskes en drøftelse af, hvad FagMED Økonomi ser og hvilket budskab, der skal sendes til de enkelte arbejdspladser, der skal i gang med opfølgningen.

- Er der særlige temaer, FagMED ønsker, der sættes fokus på lokalt?
- Er der særlige temaer, FagMED selv ønsker at arbejde videre / dybere med på tværs?

Der ønskes ligeledes en drøftelse af, hvilken særlig opmærksomhed, der skal være på tiden efter corona, når vi skal vende tilbage til New Normal?

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning, og at sagen drøftes

### Beslutning

Formanden sagde tusind tak for at der har været så stor svardeltagelse på FagMED Økonomiområdet. Takken er både til alle medarbejdere men også til FagMED for deres tilskyndelser.

Thrine Nørgaard roser for at 97,6% har svaret.

Generelt er resultaterne for Økonomi rigtig flot, og ligger meget tæt op ad de pæne resultater for 2018.

Der er 2 personer der har oplevet at have været udsat for mobning, hvoraf den ene er løst.

Der er 1 person der har oplevet at have været udsat for vold/trusler, denne er der blevet fulgt op på.

Der er ingen der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed.

8 personer har/har haft arbejdsrelateret sygefravær, 1 pga. fysisk og 7 pga. psykisk arbejdsmiljø.

Ved sidstnævnte er der et opmærksomhedspunkt, da flere er i tvivl om eller ikke mener der er fulgt op.

HR vurderer at opmærksomhedspunkter og indsatsområder - baseret på tal og kommentarer - kunne være

- Tillid og retfærdighed

- Følelsesmæssige krav

- Ny kultur dannet af Covid-19

- Ny organisationsstruktur

Der blev spurgt om de medarbejdere der ikke har VK-mail har kunnet deltage. Disse har modtaget adgang til trivselsmålingen i deres e-boks, på lige vilkår med alle andre medarbejdere.

Der blev spurgt hvordan man kan se, at mobning for 2018 er løst.

Det kan ses når man kigger på den enkelte afdeling, hvor der ikke længere er mobning de pågældende steder.

HR har også kendskab til at mobningen er håndteret.

## Punkt 5: Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.00-P35-21-11

### Sagsfremstilling

Orientering om status fra arbejdsmiljøgruppen v/Jacob Saxeskov.

Se referat fra seneste møde i arbejdsmiljøgruppen d. 24.02.2021 her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3De9d16727-6bc1-472c-9ab9-5f78e39575c1>

- Fremtidigt arbejde med måltal for sygefravær.
- Fysisk og mental trivsel på hjemmearbejde.
- Opfølgning på arbejdet med støjgener på gangarealer

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Arbejdsmiljøgruppen har udarbejdet et foreløbigt arbejdsrapport som skal danne grundlag for det videre arbejde med måltal. Dette blev præsenteret og der blev lagt op til input fra FagMED.

Sygefraværet er ikke iøjnefaldende i Økonomi, og stort set alle tal er grønne holdt op mod måltal.

Derfor mener Arbejdsmiljøgruppen at det vil være bedst at arbejde med forebyggelse.

Der kan være en usikkerhed omkring indberetningerne er korrekte.

Så et arbejdsområde kunne være at man sikrer sig og skaber en fælles forståelse på afdelingsniveau, så alle medarbejdere ved hvad deres leder forventer der bliver indberettet. Al decideret fravær forårsaget af egen eller barns sygdom skal indberettes.

Der kan også være sygdom som måske ændrer på ens fulde tilstedeværelse men som ikke nødvendigvis er decideret fravær, og dette skal aftales med den enkelte leder.

FagMED er enige i Arbejdsmiljøgruppens fokus på indberetning og tydeligt formidlede forventninger på området, så Arbejdsmiljøgruppen vil arbejde videre med dette.

Det blev nævnt at den opgave der stadig ligger ufærdig fra LokalMEDs tid, med at lave et onboarding-program ville være oplagt, også at bruge som materiale der kan klæde en ny medarbejder på til at indberette fravær korrekt.

Arbejdsmiljøgruppen har desuden drøftet behovet for at tænke i nye baner som arbejdsmiljørepræsentanter.

Det er sværere at få fornemmelser for trivslen når man ikke mødes på kontorerne og gangene.

Ift. støjgener har Arbejdsmiljøgruppen valgt at udsætte opgaven, da den nyeste flytning kan ændre på behovene.

Arbejdsmiljøgruppen vil opfordre alle afdelinger til at huske det kollegiale selvom det er virtuelt.

Eventuelt ved daglige godmorgen-møder eller tavlemøder. Det behøver ikke tage mange minutter hvis blot man lige ser hinanden og får sagt hej til hinanden.

# Punkt 6: Orientering om Strategiplan for Økonomi- & Arbejdsmarked

81.16.00-G01-8-20

## Resume

Under punktet orienteres om arbejdet med Strategiplanen og FagMED har mulighed for at komme med input til samtalerne om sigtepunktet "vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur."

## Sagsfremstilling

I arbejdet med fremtidens Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltning er udarbejdet en strategiplan for forvaltningen. Strategiplanen skal sætte retning på arbejdet i forvaltningen i 2021. I 2022 vil Strategiplanen blive revideret og ny initiativer vil blive udvalgt.

Strategiplanen indeholder

- Missionen for Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen
- Nøgleord for arbejdet med etableringen af Fremtidens Økonomi & Arbejdsforvaltning
- Sigtepunkter for forvaltningen
- Initiativer, som understøtter sigtepunkterne i planen.

Missionen og nøgleordene har været bærende i arbejdet med etableringen af Fremtidens Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltning. Chefgruppen har medio januar udvalgt 6 sigtepunkter, som understøtter missionen. Herefter er der udvalgt initiativer, som chefgruppen vil følge tæt resten af året. På mødet vil Sarah Gaarde orientere om strategiplanen og arbejdet indtil nu.

Et af de valgte sigtepunkter, har særlig relevans for FagMED. Under sigtepunktet "Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur" vil der i løbet af 2021 være samtaler i chefgruppen, FagMED og i afdelingerne om, hvilke kompetencer arbejdet med sigtepunkterne kræver af medarbejdere og ledere og hvordan vi skaber en stærk samarbejdskultur. Samtalerne i arbejdet skal munde ud i en oversigt over behov for og ideer til kompetenceudvikling og initiativer, som kan være med til at skabe en stærk samarbejdskultur.

På mødet vil Sarah Gaarde orientere om strategiplanen og processen indtil nu og FagMED får mulighed for at komme med input til samtalerne om "de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur."

## FagMED indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning

at FagMED kommer med input til det videre arbejde med sigtepunktet "Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur."

## Beslutning

Strategiplanen er lavet for at gøre det mere tydeligt hvordan vi kan leve op til missionen på både kort og lang sigt. Missionen har mundet ud i sigtepunkter og sigtepunkterne munder nu ud i initiativer.

Der er en rapport under udarbejdelse som kommer til at indeholde 17 initiativer som understøtter sigtepunkterne. Initiativerne bliver målet og vores fokus for 2021.

Håbet er at rapporten vil være klar omkring den 23. marts hvor alle medarbejdere er inviteret til orienteringsmøde om strategiplanen.

Der vil blive trykt et eksemplar til alle medarbejdere, om denne er klar inden orienteringsmødet kan ikke siges med sikkerhed. Hvis ikke vil den blive omdelt hurtigst muligt efter.

Pga. Covid-19 og timing er det denne gang chefgruppens bud på hvordan vi understøtter sigtepunkter og mission. Fremadrettet vil initiativerne blive udarbejdet med større medarbejderinddragelse.

Der vil blive lavet en årlig gennemgang af initiativerne, så det kan blive tydeligt når der er noget vi lykkes med.

Sigtepunktet: "de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur." vil komme på dagsordenen til de næste møder i FagMED, så FagMED aktivt kan byde ind med hvordan vi bliver gode til begge dele.  
Der vil følge en række samtaler på afdelingsniveau understøttet af samtalekort.

Der blev spurgt ind til hvordan medarbejderne inddrages.  
Desuden opfordrede medarbejdersiden chefgruppen til at være tydelige og hjælpe medarbejderen med at se strukturen.  
Sådan at alle medarbejdere ved lige præcis hvilken vej vi skal.

FagMED synes det lyder spændende med strategiplanen hvis det styres rigtigt og bakker op.

## **Punkt 7: Orientering om tidsplan for budget 2022 - 2025**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Tidsplan for budget samt budgetstrategi gennemgås ved Troels Andersen fra Økonomistyring.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Da 2022 er et valgår kan det være flere uvisse parametre ifm budgetlægningen.  
Vi ved ikke hvor fokus vil være.

Budgetstrategien er vedtaget den 1. marts 2021.  
Budget er i balance og realistisk.

Reducering af eksterne konsulenter er indarbejdet i budgettet.  
Der er derfor ingen hængepartier ifm. effektiviseringskravene.  
Økonomi bruger i forvejen ikke mange eksterne konsulenter, og man vil fortsat kun bruge eksterne konsulenter der hvor værdien af ydelsen opvejer udgiften.  
Det kunne f.eks. være i særlige klagesager at det kunne blive nødvendigt.  
Ifm. mellemkommunale betalinger har man gjort brug af BDO, denne regning er betalt i 2020.

## **Punkt 8: Orientering om økonomifølgning**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Orientering om regnskab 2020 samt budget 2021 for Økonomi.

Troels Andersen fra Økonomistyring vil guide os igennem det økonomioverblik FagMED typisk bliver præsenteret for, så det fremover vil være mere gennemskueligt for den enkelte i FagMED Økonomi. Dette blev besluttet på mødet i FagMED Økonomi den 3. december 2020.

På grund af de nylige ændringer i organisationen, er økonomioversigten ikke klar til dagsorden udsendes. Troels vil have det med til mødet.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

År 2020 blev et helt specielt år på regnskabsfronten, både pga. Covid-19, organisationsændringen der skete umiddelbart efter Peter Karm stoppede som direktør og den efterfølgende interne organisationsændring.

2020 havde et overskud på 9,2 mio. kr., hvor der bliver overført det der er tilladt at overføre. 2,4 mio. kr. er desuden overført til Corona-puljen.

Der blev spurgt ind til den økonomioversigt der plejer at følge med punktet og desuden den indkøring FagMED havde ønsket.

Da de ændrede kontoplaner endnu ikke er endeligt færdige har det ikke været muligt at lave en sådan økonomioversigt. Økonomistyring ville derfor gerne rykke dette til næste møde på FagMED.

## **Punkt 9: Drøftelse af fraværsstatistik**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af fraværsstatistikken for hele 2020, samt måltalsrapport.

### **Formanden indstiller,**

at statistikken drøftes.

### **Beslutning**

Måltal er allerede berørt

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Måltalsrapport

Fravær inkl alle underafdelinger Ø

Fravaer pr Maaned MED (2)

## **Punkt 10: Orientering om status på MUS samtaler**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

MUS samtaler er blevet gennemført med udgangen af 2020.

Generel drøftelse ved formand Sarah Gaarde af om der er overvejelser ifm. strukturen MUS samtalerne følger.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning og sagen drøftes.

### **Beslutning**

Opfattelsen at der ikke bliver taget referat og/eller bliver lagt på p-mappen.  
Opfordring til at det tages op igen i chefgruppen.

## **Punkt 11: Anvendelse af uddannelsesmidler**

81.38.00-P35-21-11

### **Sagsfremstilling**

Den 17. maj 2021 holder FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarkedsområde en fælles temadag. Temaet for den fælles temadag står på to ben.

Første del af dagen vil indeholde oplæg og drøftelser af MED samarbejdet og hvordan man skaber rammerne for det gode møde og den gode drøftelse.

Anden del af dagen vil tage udgangspunkt i Trivselsmålingen 2021, igen med oplæg og drøftelser. Hvilke fokusområder giver Trivselsmålingen til FagMED og hvordan får vi skabt den gode drøftelse herom?

### **Formanden indstiller,**

af sagen drøftes

### **Beslutning**

Forslag om at Stærk samarbejdskultur og reboarding post-corona kommer med under drøftelse af Trivselsmålingen på dagen.

## **Punkt 12: Eventuell**

81.38.00-P35-21-11