

# REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 20-06-2022

**Mødedato** Mandag d. 20. juni 2022 kl. 09:30

**Mødested** Havneparken 16C - Konferencerum 1.34 a

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Arbejds miljø.....	6
Praksisundersøgelse vedr. sanktioner.....	7
Delpolitik om livsfaser – input fra FagMED.....	8
Budgetopfølgning 2022.....	9
Lukket.....	10
Eksterne puljer 2022.....	11
Ressourcefordelingsmodellen.....	12
Eventuelt.....	14

## **Punkt 15: Godkendelse af dagsorden**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender dagsordenen.

### **Beslutning**

Peder Rasmussen, Bent Juhl Laursen og Lene Arentoft var fraværende på mødet. Bents suppleant, Anne Hedegaard Nielsen, deltog i stedet for Bent. Pernille Knudsen deltog som suppleant for Lene. Der deltog ingen suppleant for Peder.

Punkt 22: Retningslinjer for kørsel, kørsel med borgere i egen bil samt tildeling af parkeringspladser ved Jobcenter Vejle blev – efter ønske fra medarbejdersiden og på baggrund af manglende tid – justeret således, at FagMED blev orienteret om baggrunden for arbejdet med retningslinjerne. Drøftelsen blev derimod udskudt til næste møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 6. oktober 2022.

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 16: Godkendelse af referat**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Referat fra møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 14. marts 2022 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender referatet.

### **Beslutning**

På det seneste møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 14. marts 2022 drøftede FagMED de fire principper for professionel påklædning og besluttede, at principperne skulle implementeres på hele Arbejdsmarkedsområdet. Medarbejdere har i forlængelse heraf ytret ønske om klarere retningslinjer.

FagMED drøftede medarbejdernes ønske, men blev enige om at holde fast i de fire principper.

Deltagere i arbejdsgruppen foreslog, at arbejdsgruppen evt. kan besøge de enkelte afsnit og hermed sætte ord på baggrunden for de valgte principper.

Opstår der en konkret situation, opfordrede FagMED medarbejderne til at søge den gode dialog med ledelsen.

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 17: Gensidig orientering**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Formanden, næstformanden og arbejdsmarkedschefen orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Budget 2023, herunder ”Arne-pensionen”
- Ukraine-indsatsen

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra HovedMED

Orientering fra arbejdsmarkedschefen.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden orienterede FagMED om, at der endnu ikke foreligger en ny delaftale i forbindelse med ”Arne-pensionen”. Forhandlingerne finder stadig sted. Ikke desto mindre ser vi ind i at skulle fremfinde et beløb. Formanden orienterede herudover om en kommende kontanthjælpsreform. Selvom Ukraine-situationen fylder mindre hos politikere og i det offentlige mediebillede, er der stadig en kæmpe opgave, vi står over for at skulle løse. Det kræver ressourcer.

Næstformanden orienterede FagMED om følgende punkter fra det seneste møde i HovedMED:

- Anmeldelse af Covid-19 som en arbejdsskade
- Spørgeskemaundersøgelse vedr. drift af kantinen
- Udfordringer med rekruttering og fastholdelse særligt på skole- og dagtilbudsområdet. Emnet drøftes på en kommende MEDkonference.

Arbejdsmarkedschefen takkede FagMED for et par gode sommermøder samt orienterede om det kommende arbejde med omorganisering på Arbejdsmarkedsområdet. Omorganiseringen skyldes dels opgaverne i forbindelse med Ukraine-situationen, dels det nyetablerede afsnit ”Fleksjob”, hvortil der skal rekrutteres en ny leder.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 18: Arbejdsmiljø**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Ulykker:

Der er vedlagt en rapport på arbejdsulykker samt nærvedulykker, vold, trusler og krænkende handlinger.

Sygefravær:

Der er vedlagt to fraværsrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2022 sammenlignet med 2021 og 2020. Rapporterne er trukket på både kort- såvel som langtidsfravær.

Måltal:

Der er vedlagt en rapport for FagMED Arbejdsmarkedsområdet og Vejle Kommune holdt op imod måltal for fravær.

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne:

Formand for arbejdsmiljøgrupperne, Lone Lisby, giver FagMED en orientering om seneste nyt.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter behovet for nye tal og tiltag samt tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Selvom Ukraine-situationen stadig fylder, blev FagMED orienteret om, at rammer og struktur hjælper i opgaveløsningen.

FagMED blev herudover orienteret om, at flytningen har fyldt en del, men at den nu er gennemført. De fleste medarbejdere er efterhånden kommet på plads, og overordnet set er det gået godt. Der er i forbindelse med flytningen blevet lavet en risikovurdering, og der er herudover planlagt sikkerhedsøvelser i de nye rammer med henblik på at skabe tryghed.

Endelig blev FagMED orienteret om en stigning i arbejdsulykker. Der er tale om én-to hændelser, der har fyldt meget. Hvad fravær angår, er der steder, som kræver opmærksomhed. Vi oplevede et lavt fravær under Corona-hjemsendelsen. Fraværet er dog stigende, og tallene nærmer sig tallene i 2019, hvilket ikke er tilfredsstillende. Det skyldes formodentlig større ændringer på Arbejdsmarkedsområdet, herunder f.eks. flytning, samt manglende ressourcer til at løfte opgaverne. Det bliver der taget hånd om ved bl.a. at prioritere benhårdt. Herudover er vi på jagt efter flere ressourcer. Det er dog på nuværende tidspunkt svært at tiltrække de rigtige kompetencer.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de oplever, at arbejdsmiljøet og trivslen er under pres. Det skyldes de hårde dagsordener, vi befinder os i, herunder bl.a. den foromtalte flytning, Ukraine-situationen samt "Arne-pensionen". Medarbejdersiden er bevidst om, at ledelsen har fokus herpå. Ledelsen er dog som også tidligere nævnt udfordret i at rekruttere flere ressourcer.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Ulykker

Sygefravær pr. måned 7 dage og mindre

Sygefravær pr. måned 8 dage og mere

Måltal\_12.05.2022

## **Punkt 19: Praksisundersøgelse vedr. sanktioner**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedschefen orienterer FagMED om praksisundersøgelsen vedr. sanktioner, herunder handleplan for håndtering af sanktioner i Jobcenter Vejle.

Link til sagsfremstilling til mødet i Arbejdsmarkedsudvalget d. 2. juni 2022 [her](#).

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Arbejdsmarkedschefen orienterede FagMED om, at der er blevet fundet for mange fejl i de sager, ankestyrelsen har gennemgået. Fremover skal vi derfor være opmærksomme på, hvordan vi behandler sager og hermed sikre kvaliteten i det arbejde, vi udfører. Det handler om borgernes retssikkerhed.

Selvom det kan føles ubehageligt med en sag som denne, udnytter vi muligheden for at lære og blive bedre. Vi stræber ikke efter en nulfejlskultur, men det modsatte skal ej heller være tilfældet.

Vi har etableret en taskforce bestående af fire faglige konsulenter, der i dialog med ankestyrelsen udarbejder en handleplan. Handleplanen skal udrulles inden sommerferien.

Der skal udarbejdes gode arbejdsgange samt procesbeskrivelser, og alle medarbejderne skal modtage undervisning. Det kræver dog ligeledes en kulturændring i organisationen.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der i de seneste år har været meget at fokusere på. Sagen her kommer ligeledes til at kræve fokus og ekstra ressourcer, hvilket de dog tilkendegiver er nødvendigt, og de ser frem til ny og bedre praksis.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 20: Delpolitik om livsfaser – input fra FagMED**

81.16.00-G01-12-21

### **Resume**

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft.

HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser.

Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november 2021, hvor forsker Marianne Levinsen holdt oplæg om ”Fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune”.

Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen og deltager derfor i punktets behandling i FagMED.

### **Sagsfremstilling**

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber. Med en stigende folkepensionsalder samt rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en delpolitik om livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder, afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændrer sig. Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, hvad der skal til for at fastholde vores medarbejdere, uanset hvilken livsfase de befinder sig i.

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMED's input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven. De ønsker input ud fra nedenstående spørgsmål: ”Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) – med fokus på de enkelte livsfaser – hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Ved punktets behandling deltager en/to medlemmer fra arbejdsgruppen med oplæg og i drøftelsen.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter sagen og kommer med input til det videre arbejde.

### **Beslutning**

Britt Zabel Nielsen og Irene Lauritzen deltog med oplæg og i drøftelsen.

FagMED drøftede sagen og kom bl.a. med følgende input til det videre arbejde: barnebarnets første sygedag, firedages arbejdsuge, sygeforsikring, ekstra omsorgsdage, muligheden for at være leder på reduceret tid/deltid samt opgaver, der til dels skal definere lønnen. Den mentale sundhed blev i den forbindelse ligeledes vendt.

Formanden påpegede afslutningsvist, at det er vigtigt ikke blot at tænke på os selv her og nu, men vi er nødt til også at tænke på de kommende generationer. En analyse fra SDU viser f.eks., at hjemmearbejde ikke umiddelbart er attraktivt for de unge medarbejdere. Fællesskabet på arbejdet er af højere værdi.

### **Bilag**

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED Arbejdsmarkedsområdet

## **Punkt 21: Budgetopfølgning 2022**

00.30.00-Ø00-6-21

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte d. 2. juni 2022 budgetopfølgning på udvalgets område pr. 30. april 2022.

Der forventes et mindreforbrug på 94 mio. kr. inkl. forventede udgifter til flygtninge fra Ukraine.

KL forventer en negativ midtvejsregulering som følge af den stigende beskæftigelse.

Disse forhold vil blive afklaret i forbindelse med økonomiaftalen, der forventes indgået i juni 2022.

Kopi af udvalgssagen samt hovedoversigt er vedlagt som bilag.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden gav FagMED en opfølgning på budgettet for 2022.

Status er, at det ser fornuftigt ud. Formanden er således fortrøstningsfuld, hvad overholdelse af budgettet angår.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Budgetopfølgning 30.04.22 AU - kopi af sag til FagMed

Tal i hovedposter

## **Punkt 22: Lukket**

81.16.00-G01-12-21

## **Punkt 23: Eksterne puljer 2022**

81.16.00-G01-12-21

### **Resume**

Overblik over puljer (ekstern finansiering), som indgår som en del af Jobcenter Vejles handlemuligheder.

### **Sagsfremstilling**

I denne sag fremlægges et overblik over eksterne puljer, som indgår som en del af Jobcenter Vejles handlemuligheder i forhold til borgerne.

Puljerne fra STAR er stillet til rådighed for kommunerne til forskellige formål:

- Flere skal med II (flest mulige borgere får fodfæste på arbejdsmarkedet)
- Pulje til aktivitetsparate (afklaring af kontanthjælpsmodtagere, som har været på kontakthjælp i over 8 år)
- Pulje til uddannelse af ledige, der har arbejdet i Minkerhvervet
- Den regionale uddannelsespulje (alle ledige, som er omfattet af Lov om beskæftigelse) – korte kurser, formål at nedbringe ledighed og tilbyde erhvervsrettede kurser fra 1. ledighedsdag
- Pulje til uddannelsesløft (flest mulige løftes fra ufaglært til faglært)
- Pulje til styrket fokus på jobformidling (styrke fokus på at håndtere virksomhedernes jobordrer)

### **Økonomi**

Økonomien fremgår af vedhæftede overblik.

### **Klima og resiliensvurdering**

Ingen

### **Sagens videre forløb**

Ingen

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Afdelingsleder i Økonomistyring, Troels Andersen, fremlagde et overblik over samt en status på eksterne puljer, som indgår som en del af Jobcenter Vejles handlemuligheder i forhold til borgerne.

Afdelingslederen orienterede herudover FagMED om en god procedure for arbejdet med puljerne. Ansøgning til puljerne sendes afsted i rette tid. Det samme gælder opfølgning på regnskaberne.

Medarbejdersiden spurgte ind til overskuddet på nogle af de puljer, der bliver stillet til rådighed til de forskellige formål. Det afhænger dog af puljen. Den regionale uddannelsespulje samt puljen til uddannelsesløft er årlige bevillinger.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Projektoversigt 2022

## Punkt 24: Ressourcefordelingsmodellen

81.16.00-G01-12-21

### Resume

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 30.04.2022. Modellen bliver gennemgået på mødet.

### Sagsfremstilling

Ressourcefordelingsmodellen er et dialogværktøj, der afspejler organisationen og driften på en overskuelig, gennemsigtig og dynamisk måde.

1. Der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager ved månedens udgang
2. Oversigten afspejler de enkelte centre og afsnit, så man som medarbejder kan se, hvor man hører til i modellen
3. Alle medarbejdere er kategoriseret i:
  1. Ledelse og Administration
  2. Projekter
  3. Fælles
  4. Myndighed og indsats

Det er vigtigt at være opmærksom på, at når der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager vil det give udsving, f.eks. på sygedagpenge, alt afhængig af tidspunktet på året. Dels fordi der er et stort flow i sagerne, og der er sæsonudsving.

Sidst blev modellen tilpasset organisationsændringen og den nye centerstruktur på Arbejdsmarkedsområdet. I samme ombæring blev der kigget på alle afsnit i forhold til sagsnormer. Dette, for at fremtidssikre organisationen og imødekomme de effektiviseringskrav delaftale 1 og om lidt delaftale 2 i forhold til aftalen om ”Ret til tidlig pension” (Arne-pensionen) kræver.

Antallet af sager er generelt faldende grundet konjunkturen, det ses særligt på de forsikrede ledige. Antallet af sager på sygedagpenge er stadig højt, hvilket skyldes den lave ledighed samt eftervirkninger af Corona.

Som følge af krigen i Ukraine sker der en stigning af integrationssager, denne stigning forventes at fortsætte i resten af 2022.

Der er i øjeblikket følgende projekter med medarbejdere tilknyttet på Arbejdsmarkedsområdet:

- Cykelprojekt
- Flere skal med 2
- Projekt Stjerneunge
- Aktiv bo
- Basen
- Fastholdelsesmentorer
- Expats
- Handicapambassadør
- Veteran- og misbrugsområdet
- Uddannelsesambassadør

Modellen er som sagt et dialogværktøj og skal anvendes således. Modellen vil være udgangspunkt for dialog på følgende måder:

- Den vil være en del af den løbende månedsrapportering mellem afdelingslederne og arbejdsmarkedschefen
- Den vil blive drøftet på udvidet centerledermøde på arbejdsmarkedsområdet hver tredje måned
- Den vil blive drøftet på FagMed hver 6. måned
- Evalueres årligt

Oversigt over ressourcefordelingsmodellen pr. 30.04.2022 er vedhæftet som bilag.

### Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen om modellen til efterretning og drøfter anvendelse af modellen.

## **Beslutning**

Arbejdsmarkedschefen gav FagMED en opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 30.04.2022. FagMED tog orienteringen til efterretning.

FagMED drøftede anvendelse af modellen.

Arbejdsmarkedschefen orienterede FagMED om den udfordring, vi oplever i forbindelse med rekruttering af ekstra ressourcer.

Medarbejdersiden foreslog, at medarbejderne i forbindelse med den årlige MUS kunne overveje hvilke(t) afsnit, de ellers kunne se sig selv arbejde i. På den måde er det muligt at være på forkant. Som medarbejder skal vi se os selv som værende ansat i Jobcenteret og ikke nødvendigvis i et specifikt afsnit. Medarbejderne behøver dog ikke vente til den årlige MUS.

## **Bilag**

Ressourcefordelingsmodel pr. 30.04.2022

## **Punkt 25: Eventuelt**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af eventuelle punkter.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter eventuelle punkter.

### **Beslutning**

Formanden orienterede FagMED om påbegyndelse af en proces, hvor vi skal undersøge, hvordan udgifter konteres i Jobcenteret.

Arbejdsmarkedschefen orienterede FagMED om, at vi på Arbejdsmarkedsområdet befinder os midt i et par hårde dagsordener. Det kræver, at vi står sammen. Arbejdsmarkedschefen opfordrede medarbejderne til at give lyd, når der er noget, der ikke fungerer, men også når der er noget, der fungerer. Vi er lykkedes med mange ting, men vi skal fortsat bruge og hjælpe hinanden, det gælder også lederne.