

# REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 15-06-2021

**Mødedato** Tirsdag d. 15. juni 2021 kl. 13:00

**Mødested** Jobcentret- mødelokale 1.34a

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand, næstformand og arbejdsmarkedschefen.....	5
Samtaler om rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur.....	7
Reboarding post corona.....	8
Fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	10
Arbejds miljø.....	12
FN's Verdensmål i AMO FagMED – forslag til initiativer.....	13
Budget 2021.....	15
Status på budgetforslag 2022.....	17
Ressourcefordelingsmodellen.....	18
Opfølgning på fælles temadag.....	20
Eventuelt.....	21

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

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Dagsorden godkendes.

### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt

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

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Referat fra FagMED mødet 8. marts 2021 samt det ekstraordinære møde i FagMED 8. juni 2021.

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=a875859a-adf3-4d02-8c56-bb8e7fe8899c>

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender referatet fra FagMED mødet 8. marts 2021.

### **Beslutning**

Referat godkendt.

## **Punkt 3: Orientering fra formand, næstformand og arbejdsmarkedschefen**

81.38.00-P35-7-21

### **Sagsfremstilling**

Orientering fra formanden:

- Whistleblowerordning (HovedMED)
- Borgerfeedback (Se bilag)

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra HovedMED

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på omorganisering
- Rekruttering af centerledere
- Flytning af medarbejdere med fysisk placering i Sundhedscentret

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden

- Whistleblowerordning

HovedMED bakker op om at der laves en udvidet whistleblowerordning, og anbefaler at et eksternt firma kommer til at forestå det.

Medarbejdere der har været ansat indenfor de seneste 5 år, frivillige medarbejdere samt eksterne leverandører vil kunne benytte den nye ordning.

- Borgerfeedback

Baggrunden er ministermålet om værdig sagsbehandling. Det er svært at måle om vi er gode til at udføre værdig sagsbehandling, da det er subjektivt.

Noget vi kan arbejde med er borgernes feedback.

Der er lavet en automatisk løsning - en softwarerobot - som er indstillet til digitaliseringsprisen da den er borgerinddragende.

Stor ros til medarbejderne for den meget positive feedback der er kommet ind fra borgerne.

Vi skal arbejde videre med at få flere til at besvare, bl.a. ved at opfordre borgeren til at deltage i besvarelsen efter en samtale, uanset om man selv synes at samtalen er gået godt eller ej.

FagMED bemærkede at det opleves, at nogle borgere ikke kan tilfredsstilles, og vil klage uanset hvordan sagsbehandleren har grebet samtalen an.

Dette kan give et unuanceret billede.

For nuværende bruges borgerfeedback ikke på den enkelte sagsbehandler. På et tidspunkt vil vi måske begynde at dykke længere ned i den feedback der kommer ind, men der er vi ikke endnu.

Der er tale om et læringsperspektiv ikke en metode til kontrol.

Næstformanden:

Der er en spændende dagsorden til det kommende møde i HovedMED.

- Delpolitikken om røg på arbejdspladsen.

47% af arbejdspladserne i Vejle Kommune har meldt sig frivilligt til at blive røgfri arbejdsplads.

Der vil formentligt komme et punkt på dagsorden ved et fremtidigt møde i FagMED om frivilligt røgfrit Jobcenter.

- Livsfasepolitik.

- Delpolitik om behandling af ansattes oplysninger
- Sundhed og grøn omstilling

Arbejdsmarkedschefen:

- Flytning af medarbejdere

Tre medarbejdere blev oprindeligt flyttet til Sundhedshuset efter lukningen af Ibæk Strandvej.

Dette pga. behovet for genoptræningslokaler.

Det er nu besluttet at de tre medarbejdere pr. 1. september flyttes tilbage til Jobcentret, til det sundhedsfaglige team.

Det er imens aftalt, at træningslokalerne i Sundhedshuset stadig kan benyttes af de tre medarbejdere.

#### Omorganisering

1. juni blev organiseringen i lederlagene meldt ud, alle skulle være informeret om hvordan organisationen ser ud fra 1. juli.

Der er lavet aftale med de ledere, som ikke er blevet tilbudt at fortsætte som ledere, om deres fremadrettede funktion i Jobcentret.

Den 1. juli begynder vi at kigge ind i en implementeringsperiode. Den vil foregå med medarbejderinddragelse.

Implementeringen vil være forskellig efter hvor store forandringer der skal implementeres.

I forhold til information, så giver vi svar så snart vi kan give svar.

Nogle ting ligger fast og andre ting vil være til forhandling.

Som der er meldt ud er Trine Nielsen ansat som nye centerleder for Centret for Job & Erhverv.

Det har til gengæld været godt, at vi havde is i maven og lod centerleder-stillingen for Centret for Fastholdelse gå i genopslag.

Der er indkaldt 5 til første samtale og feltet er væsentligt stærkere denne gang.

Husk at ledelsen også står midt i ændringer, den skal forholde sig til nye måder at tænke, organisere og arbejde på.

## **Bilag**

Bilag beskrivelse af forløb borgerfeedback

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

81.16.00-G01-3-21

### Sagsfremstilling

I marts vedtog chefgruppen i Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen Strategiplanen for 2021. Strategiplanen indeholder beskrivelse af forvaltningens mission og nøgleord, sigtepunkter for forvaltningen og initiativer. Et af initiativerne i Strategiplanen er omorganiseringen af Arbejdsmarkedsområdet, til dette initiativ er sigtepunktet 'Vi vil ligge i top 20 på beskæftigelsesområdet' som naturligt afleder, at vi skal have de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur.

Omorganiseringen på Arbejdsmarkedsområdet bygger videre på den mission og de nøgleord, som er gældende for hele Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen, og der er tale om en organisering rundt om de overordnede principper og nøgleord.

Formålet med den nye organisering er således at sikre en mere tidssvarende og simpel organisering af området - som både på kort og lang sigt understøtter et mere simpelt, koordineret og hurtigere sagsflow, og som sikrer mere smidige arbejdsgange, datastyring og kvalitetssikring i indsatsen med fokus på effekt og evidens.

Den nye organisering bygger på principperne i Strategiplanen, og er suppleret og uddybet i følgende:

1. Færre og større enheder – en simpel organisering med entydigt ledelsesansvar
2. Smidighed og agilitet - fokus på kerneopgaven og oversættelsen til kerneydelser for målgrupper
3. Det gode match – samspil mellem borgere og virksomheder
4. Strategisk styring og nærhedsledelse - tydelig ramme, retning og råderum
5. Klar målsætning - datastyring, kvalitetssikring, effekt og evidens
6. Tydelig udefra – ind og indefra - ud strategi og servicering af virksomheder

De fysiske placeringer, lokale tilpasninger og arbejdsgange mv. vil der blive arbejdet videre med, når alt omkring de organisatoriske rammer er fastlagt.

Det arbejde, der allerede er lavet i forhold til omorganiseringen, kan tages med videre, når nu næste del af den samlede proces i forvaltningen starter, og hvor der i afdelingerne skal drøftes, hvilke kompetencer og hvilken samarbejdskultur arbejdet med missionen og nøgleord 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 skal efterfølgende samles op og tages med i det videre arbejde.

### Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

### Beslutning

2021 er samtalens år, og det bliver vi nødt til at sætte tid af til.

Det er ikke vigtigt om samtalerne specifikt deles op i trivsel, omorganisering eller reboarding, samtalekortene er understøttende ikke begrænsende.

Sammen med samtalekortene - vil der medfølge et opsamlingsark, hvor tilbagemeldinger fra samtalerne kan samles.

Strategi & Ledelsesunderstøttelse vil kigge på om noget går igen og går på tværs.

Tilbagemeldingerne vil desuden blive brugt til inspiration til strategiarbejdet i 2022.

FagMED bemærkede, at nogle af kortene måske ikke har lige stor relevans for alle, men at man så måske kan tilpasse kortet så det passer til eget arbejdsområde.

FagMED spurgte om der er en deadline for hvornår samtalerne skal være gennemført, så det ikke drukner i daglig drift? Der er deadline i september, og det er en god pointe, at det er vigtigt at kommunikere deadline ud sammen med samtalekortene.

## Punkt 5: Reboarding post corona

81.38.00-P35-7-21

### Resume

Ledergruppen har besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe pr. den 29. marts 2021. Formålet med arbejdsgruppen er, at inddrage afsnitsledere, medarbejdere, tillids – og arbejdsmiljørepræsentanter, så der er bred repræsentation fra hele Arbejdsmarkedsområdet, med henblik på drøftelsen om reboarding, da vi alle har et fælles ansvar for at vende tilbage på en god og ordentlig måde.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen blev på mødet den 16. april 2021, præsenteret for rammerne omkring reboarding. Dialogen i arbejdsgrupperne tog udgangspunkt i corona-tematikker fra trivselsmålingen, emner og opmærksomheder fra de enkelte afsnit, samt et fælles ansvar for at vi i fællesskab vender tilbage til gavn for borgere og virksomheder i Vejle Kommune. På mødet den 16. april 2021 blev der nedsat to arbejdsgrupper, som konkret skulle forholde sig til principper for tilbagevenden på arbejde efter covid-19. På mødet den 29. april 2021 skulle de to arbejdsgrupper forholde sig til konkrete handlinger.

Principper og handlinger er endt ud i konkrete emner som skal bruges til inspiration til den videre proces omkring reboarding. Der foreligger i alt fire referater, én fra hver arbejdsgruppe på de to emner, principper og handlinger. Den 17. maj 2021, drøftes ovenstående med afdelingslederne og arbejdsmarkedschefen, så vi er klar når sundhedsberedskabet melder ud. Derfor kalder ledelsen igen på arbejdsgruppen, som inddrages i den videre proces omkring seneste udmelding Flere fysisk på arbejde, hvor arbejdsgruppen genbesøger principper og handlinger. Mødet afholdes den 1. juni 2021. Vi afventer frem til mødet en mere konkret udmelding fra beredskabet på, hvordan vi lokalt skal forholde os til Flere fysisk på arbejde (20-50-100%).

Deltagere i arbejdsgrupperne

- Kenneth Jessen, Job & Udvikling
- Marie Nielsen, Forsikrede ledige
- Lene Nyby, Fagligt team og team rehabilitering
- Maria Bojsen Østergaard Klougart, Sygemeldte fra job
- Uffe Hornbech, Aktivitetsparate over 30 år 2
- Zinajda Besic Leth-Sørensen, Jobparate
- Maria Hovgaard, Aktivitetsparate over 30 år 1
- Henrik Stig Sørensen, Aktivitetsparate over 30 år 1
- Lene Arentoft, Ressourceforløb under 30 år
- Pernille Knudsen, Sygemeldte ledige og udbetaling sygedagpenge
- Peder Rasmussen, Erhvervsteam

HovedMED har ligeledes drøftet tilbagevenden efter Corona og har stillet følgende to spørgsmål til FagMED AMO, som Hoved MED ønsker en tilbagemelding på.

Spørgsmål fra HovedMED:

1. Hvad tænker I, at I på jeres fagområde vil have fokus på, når restriktionerne lempes yderligere, og vi kan vende tilbage til en mere normal ny hverdag igen?
2. Hvad vil I på jeres fagområde være opmærksomme på både på kort og lang sigt? Hvilke konkrete initiativer kan være med til at understøtte dette?

Tilbagemeldingerne fra FagMED AMO på disse 2 spørgsmål vil blive koblet sammen med de øvrige fagområders drøftelser. Der vil givet være mange temaer, der er ens på tværs af Vejle Kommune eller sammenlignelige områder. Styregruppen for Faglig stolthed vil efterfølgende drøfte, hvilke konkrete tiltag, de evt. vil understøtte

### Formanden indstiller,

At FagMED tager orienteringen om principper og handling til efterretning

At FagMED på baggrund af principper og handling drøfter spørgsmålene fra Hoved MED og beslutter, hvad tilbagemeldingen skal indeholde.

## **Beslutning**

Arbejdsgruppen gik i gang med dette arbejde allerede i slutningen af marts.

Nu er vi et skridt videre fordi vi ved hvornår vi skal være tilbage, vi er allerede i gang med at komme tilbage.

Det at vi har været hjemme så længe, giver forskellige perspektiver.

Det blev bemærket, at værdier er rigtig gode men nogle beslutninger er truffet politisk, så der er tale om ønsker til hvordan virkeligheden kan se ud.

Det blev også bemærket, at nu hvor der er 50% fremmøde, kalder det på overvejelser om f.eks. mundbind og hvordan vi bærer os ad.

Der er brug for ensartethed inden for nogle rammer, for hvordan skal vi nu gebærde os når tingene ændrer sig hele tiden?

Kenneth Jessen sagde tak til arbejdsgruppen. Dialogen og debatten har været god og konstruktiv.

1. august skal vi alle være tilbage, og det vækker spørgsmålet 'Hvorfor er det vi møder på arbejde, når vi har kunnet klare meget af det hjemmefra?'

Kerneopgaven (LAB §1) går forud for medarbejdernes personlige behov.

Der kan være stor forskel fra afsnit til afsnit, hvordan mulighederne er for hjemmearbejde, fordi behovet for tilstedeværelse er forskelligt.

Den snak kommer man til at kunne tage med den enkelte afsnitsleder.

Arbejds miljølovgivningen skal stadig overholdes, den undtagelse der har været under lockdown vil ikke længere være gældende.

Være ærlig og åben omkring hvordan man har det ift. tryghed og tilvænning ift. tilbagevenden.

Det blev bemærket, at det ønskes at arbejdsgruppens arbejde er synligt.

De små ting der bringer os tilbage skal ikke negligeres, vi bliver nødt til at holde øje med hinandens behov og tryghed.

Det blev også bemærket at hjemsendelsen har gjort opmærksom på, at når en borger er i tilbud - som f.eks. løntilskud eller praktik - kan samtaler tages på telefon eller videoopkald.

Muligheden i dette for at effektivisere vores arbejdsuge, kan stadig benyttes.

## **Bilag**

Arbejdsgruppe om reboarding - handling

Arbejdsgruppe om reboarding - principper.docx

## Punkt 6: Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

81.16.00-G01-4-21

### Resume

Chefgruppen har på baggrund af opsamlingerne fra samtaler om tilbagevenden efter corona og kommunens delpolitik om tilstedeværelse: udarbejdet ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag.

### Sagsfremstilling

Chefgruppen har på baggrund af opsamlingerne fra samtaler om tilbagevenden efter corona i afdelingerne haft flere drøftelser af, hvordan vi alle vender godt tilbage til en mere normal dagligdag efter corona. Et af emnerne, som har fyldt meget i tilbagemeldingerne, er hjemmearbejde.

På baggrund af kommunens delpolitik om tilstedeværelse: <https://vkintra.vejle.dk/media/mu0n205e/delpolitik-tilstedev%C3%A6relse.pdf> har chefgruppen derfor udarbejdet følgende ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag:

- I Ø&A er der er høj grad af fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet, dog altid med udgangspunkt i den bedste løsning af opgaven og trivslen på arbejdspladsen
- I Ø&A løses mange forskelligartede opgaver, og derfor kan fleksibiliteten opleves og være forskellig på tværs af forvaltningen
- I Ø&A bruger vi hjemmearbejde, som en del af fleksibiliteten, men vi prioriterer det fysiske fremmøde, som en del af arbejdet med udvikling af forvaltningens kultur og det faglige samarbejde
- Det er lederens og medarbejdernes ansvar at sikre, at fleksibiliteten altid understøtter opgaveløsningen, herunder både fleksibiliteten for den enkelte, men også at sikre teamet som fælles enhed, hvor videndeling, koordination og synergier udnyttes
- Det er ledernes opgave at sikre, at fleksibiliteten understøtter den fælles kultur og opbygning af den sociale kapital i afdelingerne
- Medarbejderne oplever værdien af hjemmearbejde forskelligt og det skal være muligt, at tage individuelle hensyn

### Formanden indstiller,

at FagMed drøfter principperne for hjemmearbejde

### Beslutning

Ledelsen har set medarbejdere der stortrives i hjemsendelsen og medarbejdere der er ved at gå ned på det. Der er ikke nogen rigtig eller forkert måde at have det på.

Chefgruppen vil gerne undgå fastlåste rammer og regler, og har derfor valgt at arbejde med principper. Det vil altid være med opgaven som udgangspunkt, fordi vi har forskellige opgaver vil mulighederne være forskellige.

Det fysiske fremmøde prioriteres

Under hjemsendelsen har man kunnet se, at arbejdspladser hvor man har arbejdet sammen i lang tid og kender hinanden godt, er det gået bedst. Man har så at sige haft et socialt fedtlag at tære på.

Det har været langt sværere for de teams og de medarbejdere der har været nye.

Det fysiske fremmøde gør noget ved relationerne, ligesom det gavner sparringen og vidensdelingen.

Oplevelsen kan være forskellig og det skal vi respektere.

Efter sigende tager det et halvt år at ændre vaner, så vi har alle ændret på mange vaner det sidste års tid, og skal nu igen forvente at det kommer til at tage tid, før vi har fundet os til rette med fremmøde.

FagMEDs kommentarer:

- Det stiller store krav til ledelsen og som kollega.

Retfærdigheden har givet udslag på trivselsmålingen, så det er vigtigt at man er skarpe på argumentationen, når nogle vil få mere frihed til hjemmearbejde end andre.

- Det er vigtigt, at man som medarbejder tager stilling til motivet, til at man ønsker at arbejde hjemmefra. Hjemmearbejde skal gavne arbejdsopgaverne, og ikke være med udgangspunkt i private anliggender.

Nogle gange kan det kombineres men opgaven kommer først.

- Et sted hvor man har oplevet, at hjemmearbejde har gavnet opgaven, har været i forhold til fordybelse og ligeledes har det været nemmere, at holde møder i et fortroligt rum.  
Kunne der være mulighed for aftale om to hjemmearbejdsdage om måneden efter aftale med nærmeste leder?

Tilstedeværelsespolitikken sætter rammerne, det er kun HR der kan lave en aftale om fast hjemmearbejde og vil være mest ift. rekruttering.

Det blev desuden bemærket, at der skal tages højde for arbejdsmiljølovgivningen på området.

Der skal ikke være to fronter. Nogle områder har været virkeligt effektive og det skal kigges på.  
Vi er et jobcenter og det kræver tilstedeværelse.

- Der har været gode og dårlige eksempler. Nogle har øget effektiviteten mens den er dalet hos andre  
Principperne skal læses uden fordomme, vi skal ikke tilbage vi skal starte noget nyt ud fra den viden vi har nu.

## **Punkt 7: Arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsulykker

Der er ultimo maj 2021 i alt registreret 1 arbejdsulykke.

Sygefravær

Fraværsrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for 2021, med sammenligningsår 2019+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.

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne

### **Beslutning**

Der har ikke været møder i AMG siden sidst, der vil være møde i næste uge.

Der er sat rør op med evakueringsveste, fordi man ønsker at standardisere måden vi evakuerer på i Vejle Kommune. Når vi er helt tilbage bliver der gennemført en evakueringsøvelse ud fra de nye standarder.

Ingen kommentarer til fravær eller arbejdsulykker.

### **Bilag**

Fravær 2019-2021 7 dg eller mindre

Fravær 2019-2021 8 dg eller mere

Arbejdsulykker - FagMED AMO 25052021

## **Punkt 8: FN's Verdensmål i AMO FagMED – forslag til initiativer**

81.38.00-P35-7-21

### **Resume**

Fagmed har på mødet 22. september 2020 nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til hvordan der skal arbejdes med FN's verdensmål i Jobcenter Vejle. Efterfølgende har arbejdsgruppen inddraget Arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdet med at konkretisere de to udvalgte FN Verdensmål: Sundhed og Trivsel (mål 3) og Ansvarligt forbrug og produktion (mål 12), for at gøre dem brugbare i forhold til en hverdag Jobcenter Vejle.

### **Sagsfremstilling**

På AMO FagMED i september 2020 blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skal komme med forslag til hvordan vi i Jobcenter Vejle kan arbejde med FN's verdensmål.

Arbejdsgruppen, der består af Lone Lisby, Zinajda Besic Leth-Sørensen og Niels Christian Nielsen, har inddraget arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenteret ved Alma Arapovic, Lene Arentoft, Pernille Knudsen, Ole Dahl Braagaard og Kristina Winther Christensen.

I fællesskab er gruppen nået frem til følgende forudsætning for det videre arbejde, og nedenstående forslag til konkrete initiativer.

### **Forudsætning**

Arbejdsgruppen tror på, at inddragelse af medarbejderne er en vigtig faktor, hvis de to verdensmål skal blive en del af vores hverdag. En anden vigtig faktor er ledelsesmæssig opbakning og engagement, ligesom der kan være behov for finansiering af visse tiltag. Og så skal man i det videre arbejde huske på, at selv små og enkle tiltag kan gøre en stor forskel på lidt længere sigt.

### **Sundhed og trivsel (verdensmål 3) – Forslag til initiativer**

Arbejdsgruppen har besluttet sig for at fokusere på 1) initiativer, der generelt understøtter trivsel og 2) initiativer, der på en naturlig måde fremmer fysisk aktivitet i hverdagen. Herunder forslag til de to fokuspunkter:

#### 1) Generel trivsel

- "Hjemmearbejde mindsker stress og fremmer overskud" – aktivt brug af Ny tilstedeværelse (politik)
- Mindske forstyrrelser (i storrum)
- Flere korte trivselsarrangementer
- Og så den nemme: Sig godmorgen, farvel, giv et smil, ... J

#### 2) Fysisk aktivitet i hverdagen = trivsel

- "Gå en tur mens du sparre" – Walk & talk med kolleger
- Walk & talk ved borgersamtaler (hvor det giver mening og kan ske forsvarligt)
- Gå/cykel til møder på andre adresser (hvis vejret er OK)
- Pause/morgengymnastik – i afsnit
- Rabatkort til fitness i fritiden

Forslag til fremme af fysiske aktiviteter

- Giv en skridttæller
- Lav konkurrencer – fx hvilket afsnit går flest skridt i uge x
- Trappe-nudging-klistermærker "Tillykke, du har liget taget 30 trappetrin", "Du er på toppen" etc.
- Frøs stafet tilmelding
- "Vi cykler til arbejde" tilmelding

### **Ansvarligt forbrug og produktion (verdensmål 12) – Forslag til initiativer**

- Fokus på indkøb – er det bæredygtigt?
- Rumsensorer, der slukker lys i tomme lokaler.
- Vandhaner med sensor – mindske vandspil.
- Vandspare toiletter\*
- Brugt-møbel-terminal
- Genbrug af vand til fx vanding – inspireret af Dandy Businesspark.
- Emballage – engangskopper/krus, hvor smart er det?
- Mindske madspil -> portionsanretning, som under Coronaen.

- En skraldedag – en time i arbejdstiden fx hvert ½ år.

Forslag til at øge fokus på ansvarligt forbrug og produktion

- Nudging-initiativer
- Forbrugsmålninger

## **Forslag til implementering**

Konkret foreslår arbejdsgruppen, at inddragelsen i første omgang består af involvering af den samlede gruppe af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), som får en vigtig rolle sammen med især afsnitslederne i forhold til udbredelsen i hele jobcentret.

AMR'ne kvalificerer på et af deres møder arbejdsgruppens oplæg og herunder også hvordan det skal præsenteres i jobcentret, og hvordan medarbejderne inddrages/bidraget. Eksempelvis kan det overvejes at få det "skudt i gang" ved fx et fælles "event" før AMR'er og ledere får som opgave at præsentere og inddrage medarbejderne på personalemøder i de respektive afsnit.

\* Se bilag 1. Toilet - besparelseseksempel

## **Formanden indstiller,**

at FagMED AMO drøfter sagsfremstillingen, og med udgangspunkt heri træffer beslutning om næste skridt.

## **Beslutning**

Initiativerne skal kommunikeres ud i Jobcentret i samarbejde med afsnitslederne.

Vigtigt at der sikres inddragelse, i samarbejde med AMG, og at der er ledelsesopbakning.

Arbejdsgruppen ønsker grønt lys for, at man går videre med initiativerne, og at vi får det til at leve.

Det blev bemærket at bilag til sagen mangler, dette tilføjes ifm. at der sendes referat ud.

Ledelsessiden bemærkede at sætningen 'hjemmearbejde mindsker stress...' - under punkt 1. Generel Trivsel - ikke nødvendigvis er retvisende, og derfor ønskes dette korrigeret, og at det i stedet kobles op på principperne for den fleksible arbejdsdag.

## **Bilag**

Bilag besparelseseksempel

## Punkt 9: Budget 2021

81.38.00-P35-7-21

### Resume

I denne sag forelægges budgetkontrol pr. 31. marts på Arbejdsmarkedsudvalgets område til orientering.

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte sagen d. 29. april 2021.

Budgetkontrollen for 1. kvartal 2021 viser et forventet mindreforbrug på 27,2 mio. kr., hvoraf de 26,4 mio. kr. er på overførsler og A-dagpenge, som forventes reguleret i forbindelse med kommuneaftalen i juni.

### Sagsfremstilling

Status på budgetkontrollen pr. 31. marts 2021 på Arbejdsmarkedsudvalgets område er, at der forventes et mindreforbrug på 27,2 mio. kr.

Resultatet fordeler sig på hovedområder således:

Tabel nr. 1: Forventet regnskabsskøn for året 2021

Tal i 1.000 kr.	Korrigeret budget 2021	Skøn 2021	Afvigelse
Overførselsudgifter	1.547.463	1.523.744	-23.719
A-dagpenge	231.978	229.271	-2.706
Serviceudgifter	43.009	42.281	-728
Buffer- og innovationspulje	23.505	23.505	0
I alt	1.845.955	1.818.802	-27.153

Forudsætninger for skøn

De afgørende forudsætninger for skønnet er konjunkturudviklingen, udrulningen af corona-vaccinationer samt genåbningsplanen.

Budgetkontrollen bygger på vaccineplanen fra d. 31. marts 2021, og der er taget afsæt i Finansministeriets budgetredegerelse fra december 2020, der er dog mange usikkerheder, som kan have indflydelse på det endelige regnskabsresultat.

Udviklingen i Vejle Kommune

Sygedagpenge

Området har været inde i en svær tid med forlængelser af corona-reglerne og stigende mængder især i 4. kvartal 2020, som medvirker til, at udgifterne på området har været stigende. Der forventes i 2021 at være ekstraordinære udgifter med baggrund i corona-relateret sygdom på ca. 7,4 mio. kr. Merudgiften fremkommer primært ved, at arbejdsgivere modtager refusion i arbejdsgiverperioden.

Øvrige områder

De restriktioner, som har medført stigende udgifter til bl.a. sygedagpenge, har dog også betydet færre udgifter til blandt andet Jobafklaring og etablering af nye fleksjob.

Forsikrede ledige

Den stigende ledighed for forsikrede ledige som følge af coronaen ramte især handel, rejsebureauer, industri, transport m.v. samt hotel og restauranter. Vejle Kommune havde en større stigning i antallet af forsikrede ledige end på landsplan i 2020. Samtidig har Vejle Kommune været en af de hårdest ramte i Danmark.

Restriktionerne i december medførte en ny stigning i ledigheden, der lokalt toppede i uge 6.

I tiden frem til uge 15 har en kombination af almindelige sæsonudsving, egne tiltag på området samt lempelserne af restriktionerne skubbet udviklingen den anden vej. Vi ser pt. en positiv effekt af genåbningen med flere jobs, og ledige, som afmelder sig igen.

Udviklingen i Vejle Kommune er i denne periode mere positiv for forsikrede ledige end på landsplan, og lempelserne gør, at udviklingen er kraftigere end, at det alene kan forklares via almindelige sæsonudsving.

Dette kan illustreres således:

Tabel nr. 2: Indekseret udvikling i antallet af forsikrede ledige, Vejle og landsudvikling

Indeks uge 6 = 100	Uge 6	Uge 15
Landsudvikling 2021	100,0	87,7

Udvikling Vejle Kommune 2021	100,0	82,9
Landsudvikling gns. 2015-2019	100,0	92,0
VK udvikling gns. 2015-2019	100,0	91,3

Kilde:

Jobindsats, kommunerapport d. 13. april 2020 (Forsikrede ledige)

Mulige konsekvenser

Der må forventes en negativ midtvejsregulering med baggrund i de forbedrede ledighedstal, og dermed forventet mindre forbrug.

Reguleringsbeløbet kendes endnu ikke, men denne forventes aftalt i forbindelse med regeringsaftalen i juni 2021.

Høring

Økonomi & Controlling har ingen bemærkninger af bevillingsmæssig karakter.

## **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Orientering taget til efterretning.

Der blev spurgt hvorfor der står 'Økonomi & Controlling har ingen bemærkninger'?

Der er tale om en formalitet. De som har ansvaret for budgetlægningen, tilkendegiver at alt er som det skal være.

## **Punkt 10: Status på budgetforslag 2022**

81.38.00-P35-7-21

### **Resume**

I denne sag forelægges budgetforslag vedr. serviceudgifterne for 2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område til høring i FagMed.

Sagen skal behandles i Arbejdsmarkedsudvalget d. 10. juni.

Budgetprocessen for 2022 indebærer, at der skal godkendes et teknisk budgetforslag for serviceudgifterne senest d. 10. juni.

De budgetterede serviceudgifter svarer til den ramme, som Økonomiudvalget har udmeldt.

Der er udarbejdet et budgetnotat indeholdende Arbejdsmarkedsudvalgets budgetudfordring i 2022-2025. Budgetnotatet fremgår af bilag og vil indgå i en materialesamling med budgetnotater for samtlige udvalgsområder til brug for den videre budgetlægning.

### **Sagsfremstilling**

Overførselsudgifter

Udvalgets ramme til overførselsudgifter afhænger af regeringsaftalen, der normalt vil foreligge i 1. halvdel af juni.

Arbejdet med budgetlægningen kan derfor først afsluttes, når regeringsaftalen er kendt.

Forvaltningen vil derfor til mødet d. 19. august udarbejde et nyt budgetforslag for overførselsudgifterne 2022-2025, som ligger inden for disse rammer.

Tidsplanen for budgetlægningen er bilagt sagen.

På nuværende tidspunkt svarer det tekniske budgetforslag for 2022-25 på overførselsudgifterne derfor til overslagsårene 2022-25 i det vedtagne budget 2021.

Serviceudgifter

Serviceudgifterne er tilpasset årets rammesag. Endelig budgetlægning sker derved nu på dette område.

Høring

Budgetsagen skal i høring i FagMed d. 08. juni, og evt. bemærkninger herfra vil blive forelagt på mødet i udvalget d. 10. juni.

### **Formanden indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

AU-skabelon budgetnotat BF2022.docx

# Punkt 11: Ressourcefordelingsmodellen

81.38.00-P35-45-20

## Resume

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 30/4 – 2021. Modellen bliver gennemgået på mødet.

## Sagsfremstilling

Sine Hvilsted Thaysen fra Økonomistyring vil deltage i denne del af mødet, for at fremlægge punktet.

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 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.

Siden sidst er det samlede antal sager stadig på et højt niveau, hvilket især skal ses i forhold til den specielle nationale situation omkring endnu en nedlukning af samfundet, grundet Covid-19. Stigningen i antallet af sager ses på de forsikrede ledige og sygedagpenge. Dette afspejler sig i modellen, da det beregnede personale 190,7, hvor det inden første nedlukning i marts 2020 var på 178,3. Det er herefter genåbningen begyndt, at gå hurtigt den anden vej i forhold til antallet af sager på især de forsikrede ledige.

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

- Cykelprojekt
- Flere skal med
- Beskæftigelses- og integrationsambassadør
- Projekt i fleksjob
- Projekt Stjerneunge
- Aktiv bo
- Basen
- Fastholdelsesmentorer
- Nextwork

Modellen er som sagt et dialogværktøj og skal anvendes som sådan. 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 ledermøde på arbejdsmarkedsområdet, hver tredje måned
- Den vil blive drøftet på FagMed hver 6. måned.
- Evalueres årligt

Guide til ressourcefordelingsmodellen samt oversigt over modellen pr. 30/4-2020, er vedhæftet som bilag.

Beslutning fra FagMED Arbejdsmarkedsområdet, 8. marts 2021, pkt. 9:

Punktet udsættes til næste møde i FagMED pga. tidsmangel.

## Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

## Beslutning

Sine Thaysen fra Økonomistyring fremlagde punktet.

- Der blev spurgt ind til hvorfor vandreprojektet ikke fremgår.

Vandreprojektet ligger under buffer og innovationspuljen, og vil ikke fremgå selvstændigt før det er gået ind i driften.

- Det blev bemærket at det er fedt at man har sådan et redskab, det gør det nemmere at planlægge og prioritere.
- Der blev spurgt hvor mange vakante stillinger der er nu, i modellen er der angivet 6 ledige stillinger.

Pr. 30/4 (som modellen tager udgangspunkt i) var der ikke så mange vakante stillinger, men dette billede har ændret sig væsentligt siden.

- Bemærkning om at de stillinger der er i overskud, eventuelt skal kigges ind i, i forbindelse med Arne-reformen.

Der blev gjort opmærksom på, at antallet af forsikrede ledige er stærkt dalende. To projektansatte medarbejdere er stoppet pga. nedgang i opgaver.

Mange organisationer arbejder med "hyr og fyr", den her model gør at man kan flytte medarbejdere der hvor det trykker. Overnormering kan også være et udtryk for at man ønsker at skabe bedre resultater. Forenklingsreformen giver rum for mere fleksibel tilrettelæggelse.

- Der blev spurgt ind til integrationsområdet, som fremadrettet ikke er på et enkelt afsnit.

Ressourcefordelingsmodellen kigger bagudrettet. Den vil formentligt skulle justeres i forbindelse med omorganiseringen, der er endnu ikke taget stilling til hvordan modellem så skal se ud.

DS' vejledende sagstal er også ændret.

Arne reformen er en tung post, og modellen skal gøres tidssvarende både ift. lovgivning og ift. omorganiseringen.

Formanden bemærkede, at det har været fedt at komme til Vejle Kommune og se at Jobcentret har en sådan model.

Som Jobcenter har vi - i Vejle Kommune - et andet udgangspunkt ift. Arne-reformen, det giver mulighed for at træffe gode beslutninger.

Giver afsæt til at kigge på kulturen og legitimere dialogen om at man er ansat ind i et område, altså at man ser Jobcentret som en helhed.

## Bilag

Guide ressourcefordelingsmodel-20195.docx

Ressourcefordelingsmodel pr. 30-4-2021.pptx

## **Punkt 12: Opfølgning på fælles temadag**

81.38.00-P35-7-21

### **Sagsfremstilling**

FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarked holdt d. 17. maj 2021 en fælles temadag.

Det overordnede tema var 'Den gode dialog'

Første halvdel af temadagen havde Kristine Schou fra Koncern HR & Løn oplæg om rammer og roller i FagMED.

Anden halvdel af temadagen havde Malene Priess Lassen fra Koncern HR & Løn oplæg om Tillid & Retfærdighed.

Slides fra dagen er vedlagt som bilag.

Evaluering af temadagens indhold.

Hvad ser FagMED Ø som det vigtigste fra dagen, og hvordan ønsker FagMED AMO at arbejde videre med dette?

### **Formanden indstiller,**

at FagMED evaluerer temadagens indhold, og drøfter det videre arbejde.

### **Beslutning**

God dag, og ikke mindst rart at se mennesker rigtigt.

Godt oplæg af Kristine Schou og Malene Lassen, og gode drøftelser efterfølgende.

Vigtigt input fra dagen, var muligheden for at tage et emne ud, man ønsker at drøfte i FagMED, og så sætte et tidsrum af til kun det ene emne.

Det blev bemærket at, man godt kunne have tænkt sig at komme ned i dybden med drøftelsen, for bedre at komme ud over kanten med det.

Hvordan får vi det ud at leve? Hvordan får vi gjort opmærksom på, at der findes et FagMED og hvad vi får besluttet?

Inden dagsorden kom ud, sendte næstformanden mail ud til alle for input til dagsorden, og igen da dagsorden var lagt op, for at gøre opmærksom på den.

FagMED ønsker at lave en opfølgning på punkterne:

1. Struktur og organisering
2. Hvem gør hvad og hvordan?
3. Hvordan får vi det til at leve?

### **Bilag**

Fælles Temadag rammer for FagMED

Fælles temadag tillid og retfærdighed

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.00-P35-45-20

### **Beslutning**

Vakant afdelingsleder-stilling: Stillingen er slået op, og der er nedsat et ansættelsesudvalg.

Muligheden for at bruge grusparkeringspladser ændres når bliver bygget et p-hus på grunden.

Dette kan kalde på, at der bliver kigget på uddeling af de 67 p-pladser i Havneparken, og at der laves løbende opfølgning, ift. at nogle skal bruge bil i forbindelse med sit arbejde.

Det plejer at blive drøftet på FagMED i foråret, hvordan man klæder sig.

Jobcentret har ingen dresscode, men alle opfordres til at klæde sig professionelt.

Vigtigt at man viser situationsfornemmelse, og tænker over om man repræsenterer det man gerne vil repræsentere.

Sund fornuft og stærk professionalisme.

Lone Lisby vil finde Jobcentrets plan for forebyggelse af vold og trusler.