

DAGSORDEN FagMED Arbejdsmarked d. 30-11-2023

Mødedato Torsdag d. 30. november 2023 kl. 12:30

Mødested Konferencerum 1.34 a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referater.....	4
Gensidig orientering.....	5
Arbejds miljø.....	6
Budgetopfølgning pr. 30.09.2023 på Arbejds markedsudvalgets område.....	7
Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2023.....	8
Mødekalender 2024.....	9
Årshjul 2024.....	10
”HR i tal” 2023.....	11
Attraktiv arbejdsplads – ambitioner og redskaber.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 43: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender dagsordenen.

Punkt 44: Godkendelse af referater

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Referat fra mødet d. 9. oktober 2023 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

Referat fra det ekstraordinære møde d. 27. september 2023 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referaterne.

Punkt 45: Gensidig orientering

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Næstformanden og arbejdsmarkedschefen orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED d. 29. november 2023

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Endeligt budget for 2024

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Punkt 46: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Ulykker:

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

Sygefravær:

Der er vedlagt to fraværsrapporter for FagMED Arbejdsmarkedsområdet for 2023 sammenlignet med 2022 og 2021. 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 Arbejdsmiljøgruppen:

Formand for Arbejdsmiljøgruppen, Lone Lisby, giver FagMED en orientering om seneste nyt, herunder en orientering om proces for Trivselsmålingen 2024 i Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter data for ulykker, sygefravær og måltal samt tager orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen til efterretning.

Bilag

Ulykker

Måltal pr. 9. november 2023

Sygefravær pr. måned 8 dage og mere

Sygefravær pr. måned 7 dage og mindre

Punkt 47: Budgetopfølgning pr. 30.09.2023 på Arbejdsmarkedsudvalgets område

81.16.00-G01-2-23

Resume

I denne sag orienteres FagMED om budgetopfølgningen pr. 30.09.2023 på Arbejdsmarkedsudvalgets område. Den viser et forventet mindreforbrug på 7,0 mio. kr. i 2023.

Sagsfremstilling

Status på budgetopfølgningen pr. 30.09.2023 på Arbejdsmarkedsudvalgets område er, at der forventes et mindreforbrug på 7,0 mio. kr. Resultatet fordeler sig således på hovedområder:

Tal i 1.000 kr.	Korrigeret budget 2023	Skøn 2023	Afvigelse
Overførselsudgifter	1.681.217	1.675.994	-5.223
A-dagpenge	169.586	172.366	2.780
Buffer- og innovationspuljen	13.815	13.815	0
Serviceudgifter	52.473	47.897	-4.576
I alt	1.917.091	1.910.072	-7.019

Tabel nr. 1: Forventet driftsregnskab for året 2023

Forudsætninger for skønnet:

Den afgørende forudsætning for skønnet er konjunkturudviklingen den resterende del af 2023. Budgetopfølgningen bygger på Økonomiministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj og august 2023 samt den aktuelle udvikling i Vejle Kommune. Kopi af udvalgssagen om budgetopfølgningen pr. 30.09.2023 er vedlagt denne sag som bilag.

Sagens forløb efter udvalgsbehandlingen d. 9. november 2023:

Sagen indgår i den samlede sag vedrørende 3. kvartals budgetopfølgning 2023, der behandles d. 13. november 2023 i Økonomiudvalget og d. 22. november 2023 i Byrådet.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30.09.2023_sag til AU

Punkt 48: Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2023

81.16.00-G01-2-23

Resume

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 31.10.2023. 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, dels fordi der er sæsonudsving.

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

- Aktiv Bo
- Basen
- Fastholdelsesmentorere
- Expats
- Handicapambassadør
- Veteran- og misbrugsområdet
- Uddannelsesambassadør
- Vandrepjektet
- Styrket fokus på jobformidling

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 centerledermøde på Arbejdsmarkedsområdet hver tredje måned
- Den vil blive drøftet på FagMED hver 6. måned.
- Evalueres årligt

Ændringer siden sidst er oprettelsen af virksomhedsrettet ”task force”, visitationsafsnit og integration ”task force”. Disse afsnit er indarbejdet i ressourcefordelingsmodellen.

Ressourcefordelingsmodellen pr. 31.10.2023 er vedhæftet som bilag.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2023

Punkt 49: Mødekalender 2024

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Følgende datoer er blevet forhåndsreserveret til møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2024:

- D. 14. marts 2024 kl. 13.00-15.00
- D. 16. maj 2024 kl. 13.00-15.00
- D. 13. august 2024 kl. 10.30-11.15 (ekstraordinært møde)
- D. 30. september 2024 kl. 13.00-15.00

- D. 9. december 2024 kl. 09.00-11.00

Der tages forbehold for eventuelle ændringer. Ændringer bliver varslet i så god tid som muligt.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender datoerne for møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2024.

Punkt 50: Årshjul 2024

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Formanden præsenterer et udkast til årshjulet 2024 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet. Årshjulet er vedlagt som bilag.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og godkender årshjulet for 2024.

Bilag

Årshjul 2024 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet

Punkt 51: ”HR i tal” 2023

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

”HR i tal” er et nyt format for den årlige HR-redegørelse og lægger sig op ad formatet for ”Vejle i tal”.

”HR i tal” fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for ØU, HovedMED og FagMED d. 31. marts 2023 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

”HR i tal” viser, at vi særligt i post Corona-årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning. Personaleomsætningen i FagMED Arbejdsmarkedsområdet lå i 2021-2022 på 18,2% sammenlignet med 15,6% for hele Vejle Kommune. Samtidig er det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger mere end halveret. I Vejle Kommune er der i gennemsnit 19,0 ansøgere pr. stillingsopslag i 2022 (23,4 i 2021). I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er der 23,7 ansøgere pr. stillingsopslag i 2022 (40,4 i 2021). Foreløbige data for 2023 indikerer fortsat høj, omend faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er sygefraværet steget fra 8,5 dagsværk i 2021 til 10,5 dagsværk i 2022.

Data blev præsenteret og gennemgået på mødet i HovedMED d. 15. september 2023 og dannede afsæt for en strategisk drøftelse af udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik. ”HR i tal” bliver herudover behandlet i Byrådet.

Referat fra drøftelsen i HovedMED d. 15. september 2023 kan læses [her](#).

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Bilag

HR i tal 2023_slides fra møde i HovedMED d. 15. september 2023

HR i tal 2023

Punkt 52: Attraktiv arbejdsplads – ambitioner og redskaber

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Som en del af Strategiplan 2023 arbejder vi med initiativet ”Attraktiv arbejdsplads – ambitioner og redskaber”. På sidste FagMED-møde drøftede vi udkastet til ambitioner og resultater af surveyen. På dette møde gives en skriftlig orientering om den videre proces, herunder inspirationsdagen for alle medarbejdere d. 12. december.

Vi er nået dertil i arbejdet med attraktiv arbejdsplads, at vi skal til at vælge de konkrete redskaber, som vi i første omgang vil sætte i gang. Redskaberne skal ses som konkrete indsatser, som understøtter vores arbejde med at indfri ambitionerne. Redskaberne sættes i gang som prøvehandlinger, hvor vi forsøger os frem med en lærende tilgang, for at vi sammen kan blive klogere på, hvad der virker godt. På sigt skal det danne grundlag for, at vi kan vurdere, om redskaberne skal implementeres flere steder i forvaltningen.

Det er vigtigt, at medarbejderne er med ombord i arbejdet – og har indflydelse på, hvordan og hvor vi sætter prøvehandlinger i gang. Vi bruger derfor årets inspirationsdag d. 12. december til at drøfte redskaberne med alle medarbejdere. Nogle redskaber vil blive drøftet på selve dagen, hvor vi beder om inputs fra medarbejderne, andre vil blive drøftet i arbejdsgrupper, som nedsættes i starten af det nye år. For alle redskaber, hvor der skal findes afsnit og/eller teams, som skal melde sig som pilotenheder til prøvehandlingerne, vil der være tid til en efterfølgende lokal drøftelse af, om afsnittet/teamet synes, at det kunne være interessant.

På inspirationsdagen vil programmet således være en blanding af oplæg fra chefgruppen i Ø&A, gruppedrøftelser i blandede grupper og opsamlinger i plenum. Der serveres alkoholfri gløgg og æbleskiver som afslutning, og der deles julegaver ud.

Det er vigtigt for den fælles kultur for hele forvaltningen, at alle medarbejdere deltager i inspirationsdagen. Vi har af hensyn til driften udbudt to hold med samme program – ét om formiddagen og ét om eftermiddagen.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Punkt 53: Eventuelt

81.16.00-G01-2-23

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter eventuelle punkter.