

REFERAT FagMED Økonomi d. 04-11-2020

Mødedato Onsdag d. 04. november 2020 kl. 11:15

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering v/ formanden og næstformanden.....	5
Orientering fra HovedMED.....	6
Orientering om status fra arbejdsmiljøgrupperne.....	7
Mulig udtrædelse af Arbejdsmiljøcertificering.....	8
Fordeling af midler.....	9
Drøftelse af indsatsområde for de kommende udviklingssamtaler for 4. kvartal.....	10
Delpolitik om ny tilstedeværelse.....	11
Lokaler.....	12
Drøftelse af seneste fraværsstatistik.....	13
Orientering om økonomiopfølgning.....	14
Drøftelse af personaleredegørelsen.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 36: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-11

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Punkt 37: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Referat fra møde i FagMED Økonomi d. 15. juni 2020, samt fra ekstraordinært møde den 5. oktober godkendes.

Formanden indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Referater godkendt.

Bilag

Referat FagMED 15062020

Referat FagMED Ø 05102020.pdf

Punkt 38: Gensidig orientering v/ formanden og næstformanden

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Herunder:

- Status på COVID-19
- Nyt fra afdelingerne
- Status på nyt FagMED Økonomi

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Status på COVID 19:

Det er svært at lave præcise regler. Vejle Kommune forsøger, at implementere de regler der udstikkes fra Myndighederne 1:1. Vi opfordres til at arbejde hjemme, så vidt det er muligt. Er det forretningskritisk må man møde ind – det er dog en ledelsesvurdering.

Der er fokus på at medarbejderne trives trods omstændighederne.

Ved fysiske møder er det vigtigt at huske man max. må mødes 10 personer.

Der blev spurgt ind til om influenzavaccine til medarbejdere er udsendt/afløst. Influenzavaccinen er i restordre og der ser ikke ud til, at være mulighed for, at alle kan få den.

Det bemærkedes, at man bør være særligt opmærksom på særligt sårbare kollegaer i denne tid. Især dem der er ikke har kunnet møde fysisk på arbejde siden lockdowns begyndelse.

Nyt fra afdelingerne:

Punkt 39: Orientering fra HovedMED

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

- Ny MED-struktur
- Spørgeramme til Trivselsmåling 2021
- Værktøjskasse om Bæredygtige Arbejdsfællesskaber

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Der blev spurgt ind til om der vil bliver gjort noget ekstraordinært, ift. at få så mange som muligt til at deltage i trivselsmålingen for 2021.

Det vil der ikke, så derfor håber ledelsen på, at FagMED vil være med til, at opfordre alle til, at deltage.

Trivselsmålingen danner grundlag for et rigtigt godt dialogværktøj, dog et klart bedre værktøj hvis alle deltager.

Punkt 40: Orientering om status fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Herunder:

- Valg af Arbejdsmiljørepræsentanter

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter er Flemming Wagner og Annette Aarrup Jensen blevet nyvalgt, og Line Bøgild genvalgt.

Der er planlagt en møderække, hvor møderne i Arbejdsmiljøorganisationen lægges omkring 14 dage før FagMED.

Det er desuden aftalt med Kirstine Michaelsen, at hun er sekretær for både FagMED og AMG, for at skabe sammenhæng mellem det arbejde der udføres i begge grupper.

Punkt 41: Mulig udtrædelse af Arbejdsmiljøcertificering

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

I det tidligere ØAS har der været et ønske om, at være arbejdsmiljøcertificeret. Dette på grund af den ensartethed i arbejdsmiljøarbejdet samt den mere faste struktur og systematik, som det giver, at være certificeret.

Økonomi & Arbejdsmarked deler certificat med Kommunaldirektørens stabe, som nu ønsker at udtræde. Det giver naturligt anledning til at overveje om Økonomi & Arbejdsmarked også skal udtræde.

Sagsgennemgang v/ Jacob Saxeskov

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Arbejdsmiljøcertificering giver bedre mening på nogle områder end andre.

I Kontormiljøer giver det mindre mening, og nogle oplever at skulle bruge meget tid og mange ressourcer på noget der giver meget lidt værdi. Ved de seneste audit, er der kommet meget lidt input.

Arbejdsmiljøgruppen vil arbejde lige så seriøst med arbejdsmiljøet selvom det skulle blive besluttet, at træde ud af certificeringen. Der vil stadig arbejdes ud fra de samme regler, så der skulle ikke opleves nogen forskel i arbejdsmiljøet.

Det blev bemærket, at certificeringen gav mening da man opbyggede

Arbejdsmiljøorganisationen, og at behovet nu er mindre da arbejdet er sat i system.

Medarbejdersiden tilkendegav, at man ikke ved nok om emnet, til at kunne byde ind, og at man derfor har valgt, at læne sig op ad ledelsens vurdering.

Det blev besluttet, at gå videre med udtrædelsen af certificeringen sammen med Kommunaldirektørens stabe.

Punkt 42: Fordeling af midler

81.38.00-P35-21-11

Resume

Ultimo juni udsendtes en tak på VKintra til alle medarbejdere i Vejle Kommune for indsatsen under lockdown pga. COVID-19.

<http://www.vkintra.vejle.dk/Nyhedsarkiv/Stor-tak-for-indsatsen.aspx>

Samtidigt fremsendtes et brev til alle LokalMED, hvoraf det fremgik, at der som anderkendelse af indsatsen under COVID-19 sendes 100 kr. pr. ansat til lokale arrangementer. Anvendelse aftales i de lokale MED organer.

Sagsfremstilling

Økonomi & Arbejdsmarked er blevet tildelt 47.200 kr.

Fordelingen er fundet sted ud fra antallet af ansatte på månedsløn.

Ekskl. klienter på voksen/psyk, folkevalgte, Familieplejen, kontaktpersoner, efterindtægt, pasning af nærtstående, diverse honorarer og ansatte efter Serviceloven.

En medarbejder kan kun tælle med én gang i hvert LokalMED og tæller med på det arbejdssted, hvor vedkommende har flest timer.

Da LokalMED Administration er nedlagt, vil FagMED Økonomi i stedet skulle drøfte midlernes anvendelse.

Formanden indstiller,

at anvendelsen af midlerne drøftes.

Beslutning

Nogle afdelinger har allerede brugt midlerne på arrangementer hen over sommeren.

Da vi igen er inde i en periode hvor der ikke kan laves sociale arrangementer, har chefgruppen foreslået, at midlerne bruges til en gave til hver enkelt medarbejder. Der er taget højde for de skattemæssige regler.

Det blev bemærket, at hvis midlerne måtte overføres, kunne midlerne bruges til et fælles arrangement på et senere tidspunkt.

Dette er dog ikke en mulighed.

Formanden gav udtryk for, at man vil have som mål, at lave et fælles arrangement for Ø&A, uden TAK-midlerne, når det på et tidspunkt er muligt igen.

Desuden en opfordring til, at man tænker socialt ansvar ind ved brugen af midlerne, ved at bruge midlerne lokalt.

Det blev besluttet, at midlerne fordeles ud til de enkelte afdelinger, og at den enkelte chef eller leder beslutter hvordan midlerne skal bruges på medarbejderne.

Bilag

Tak!

Punkt 43: Drøftelse af indsatsområde for de kommende udviklingssamtaler for 4. kvartal

81.38.00-P35-21-11

Resume

FagMED skal hvert år drøfte indsatsområde for de kommende udviklingssamtaler (MUS), som gennemføres i 4. kvartal.

Sagsfremstilling

I

september 2018 godkendte HovedMED forslag til nyt MUS-skema, hvor skemaet er koblet sammen med de personalepolitiske værdier. I 2018 besluttede FagMED Økonomi dog, at holde fast i det oprindelige MUS-skema ved de dengang forestående udviklingssamtaler.

FagMED Økonomi anbefalede i september 2019, at det nye MUS-skema blev brugt ved udviklingssamtaler i 2019. Desuden blev det understreget, at der skal tages stilling til hvem der laver referat ved hver udviklingssamtale, og at dette er leders ansvar. Referat og kompetenceplan skal begge dele lægges på medarbejderens personalemappe.

FagMED Økonomi skal drøfte hvilket indsatsområde der skal være ved udviklingssamtalerne for fjerde kvartal 2020.

Formanden indstiller,

at indsatsområder drøftes.

Beslutning

Formanden foreslog, at indsatsområder kunne tage udgangspunkt i Fremtidens Økonomi & Arbejdsmarked. Nøgleordene for Fremtidens Ø&A er:

- Hele kommunens forvaltning
- Arbejder for de politiske ambitioner udmøntes
- Sammenhængskraft
- Strategisk chefgruppe
- Professionel og proaktiv forvaltning
- Drift og udvikling tættere sammen
- Større men færre enheder
- Data- og analysedrevet
- Professionel ledelsesunderstøttelse

Der er kommet så mange input fra medarbejderne, at det virker relevant, at gå videre med det i MUS. Det kunne desuden give lederne indblik i medarbejdernes tanker, omkring hvad Fremtidens Ø&A betyder for deres individuelle udvikling.

Det blev bemærket, at det ville være mest optimalt om det kan blive på et mere konkret niveau, at man kan tale om Fremtidens Ø&A.

Pga. tidsplanen vil det ikke kunne nå, at blive mere konkret.

Medarbejdersiden bakker op om forslaget.

Punkt 44: Delpolitik om ny tilstedeværelse

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 14. august 2020 Delpolitik om ny tilstedeværelse, som ønskes drøftet i FagMED.

Til brug for drøftelsen i FagMED har Koncern HR udarbejdet slides, som er vedlagt som bilag.

Derudover har arbejdsgruppen, som har gennemført Corona-evalueringen, udarbejdet slides og udviklet et lille spørgehæfte, som frit kan benyttes i drøftelsen, hvis det vurderes, at det gir mening for drøftelsen.

Samtidig gøres FagMED opmærksom på, at der er udarbejdet materialer til at understøtte gode onlinemøder. Dette materiale kan findes på VKintra: <https://vkintra.vejle.dk/dialog-og-samarbejde/onlinemoder-i-teams/>

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Delpolitikken er lavet på baggrund af corona-evalueringen. Det er meget positivt, at man har været så hurtig til, at lave en sådan politik med en meget tydelig retning, og som imens bliver meget konkret på specifikke områder.

Fleksibilitet er en mulighed i rigtig mange funktioner. Dog skal vi have for øje, at opgaverne er dem vi er her for, og derfor er opgaverne afgørende for om man kan blive hjemme eller ej.

Dette gør sig også gældende i Økonomi & Arbejdsmarked, hvor der er stor forskel på funktionerne - den forskel kan vi dog sagtens rumme i denne delpolitik.

Det er vigtigt, at man laver aftale med sin leder når man arbejder hjemmefra, og at man husker at skrive det i kalenderen om man arbejder hjemme eller er fraværende.

Medarbejdersiden synes det er godt, at der blevet mulighed for større fleksibilitet.

Det bemærkes dog, at man kan have en bekymring for om mange nu arbejder når de rent faktisk er syge eller har sygt barn.

Det er et opmærksomhedspunkt, og understreger nødvendigheden af dialog mellem leder og medarbejder i den sammenhæng.

Hensigten er ikke, at arbejde og privatliv skal flyde ud.

En anden bekymring er om det altid er de samme der arbejder hjemme, og om det kan give udfordringer på trivslen.

Desuden hvis man siger man kan løse opgaverne hjemmefra, så skal man kunne løse dem hjemmefra. Hvis man ofte har brug for, at få kollegaer der er fremmødt, til at gøre ting for sig, kommer man til at lægge ekstra arbejdsopgaver over på sine kollegaer.

Den her hverdag kommer til at vare længe, det er derfor vigtigt, at man kan drøfte de her ting åbent.

Medarbejdere i risikogruppen har måske allerede været hjemme i mange måneder nu, og det er vigtigt vi er opmærksomme på om de bliver ensomme.

Dette har også været drøftet i chefgruppen. Forslag om man kunne motivere til, finde på gode virtuelle kollegiale arrangementer.

Bilag

Delpolitik ny tilstedeværelse.pdf

Delpolitik - ny tilstedeværelse slides til drøftelse Koncern HR.pptx

Coronaevaluering - slides til inspiration.pptx

5 grundlæggende spørgsmål - arbejde hjemmefra.pdf

Punkt 45: Lokaler

81.16.00-G01-7-20

Resume

I forbindelse med etableringen af fremtidens Økonomi og Arbejdsmarkedsforvaltning, skal lokalefordelingen i den del af Økonomi og Arbejdsmarked, som sidder i Skolegade justeres. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, som FagMed bedes udpege to repræsentanter til.

Sagsfremstilling

Et af elementerne i fremtidens Økonomi og Arbejdsmarkedsområde er større enheder, hvor drift og udvikling er koblet tættere sammen.

Som en del af dette arbejde, skal den nuværende lokalefordeling i Økonomi og Arbejdsmarked justeres. Samtidig er der sat gang i et arbejde i regi af HR-afdelingen, som skal komme med forslag til en ny fordeling af lokaler i Skolegade

Der skal derfor nedsættes en arbejdsgruppe, som på kort sigt skal komme med forslag til justeringen af lokaler internt i Økonomi og Arbejdsmarked og på lidt længere sigt, kan komme med input til HRs processe om lokaler i Skolegade. Det forslås, at FagMed udpeger to repræsentanter til deltagelse i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen vil bestå af:

2 repræsentanter fra FagMed

1 repræsentant fra chefgruppen (Ina Lütken Fejring)

Det forventes, at arbejdsgruppen sættes i gang umiddelbart efter mødet i FagMed og kommer med forslag til mindre justeringer i forhold til de organisatoriske ændringer medio november og efterfølgende inviteres til at give input til processen for hele Skolegade.

FagMED indstiller,

at FagMed udpeger deltagere til arbejdsgruppen

Beslutning

De fysiske rammer betyder noget.

Vi har de fysiske rammer vi har, så vi skal finde den bedst mulige løsning ud fra de muligheder vi har.

Ina Fejring er med i arbejdsgruppen, og vil være den der koordinerer med de andre forvaltninger.

Der vil være mange ønsker, og også forskelligrettede ønsker. At være en del af arbejdsgruppen, er en opgave hvor man skal repræsentere alle. Og det er vigtigt, at kunne forklare hvorfor man lander på de forslag og løsninger man kommer med.

Lone Madsen og Kennet Engel har meldt sig – de kommer fra samme afdeling, men ingen fra FagMED har meldt sig udover dem.

FagMED bakker op om, at Lone og Kennet bliver en del af arbejdsgruppen.

Punkt 46: Drøftelse af seneste fraværstatistik

81.38.00-P35-21-11

Formanden indstiller,

at fraværstatistikken drøftes.

Beslutning

Tydeligt at fraværet falder omkring lockdown.

Det kan skyldes flere faktorer:

- Færre melder sig syg når man kan arbejde hjemmefra.
- Isolation, afstand og øget fokus på hygiejne mindsker smitte generelt.
- Desuden har nogle oplevet at stressniveauet på alle fronter falder pga. lockdown og færre planer.

Ingen yderligere bemærkninger

Bilag

Fravaer pr Maaned MED

Fravaersrapport afdelinger maj-sep 2020

Punkt 47: Orientering om økonomiopfølgning

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Herunder halvårsregnskab for økonomi

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Opdelingen vil blive en anden fremover pga. organiseringen.

Der er sparet penge pga. COVID-19, og imens er der andre ting der har kostet ekstra. Det skal gøres op.

I 2022 vil der være effektiviseringskrav.

Vi ønsker at være på forkant, så det kigger vi ind i allerede nu, så vi kan komme godt i mål med effektivisering.

Oversigten er ikke helt gennemskuelig, Kirstine vil bede Økonomi & Service om en udredning, og eftersende dette.

Det bemærkes, at uddannelsesmidler er i plus hvert år.

Opmærksomhedspunkt om det er penge der skal bruges andetsteds eller om der skal bruges mere på kompetencer.

Forslag om, at der kigges ind om der kan ligge besparelser i, at investere i medarbejdernes kompetencer.

Bilag

Økonomioversigt - Budget 2020

Økonomioversigt - Regnskab 2019

Punkt 48: Drøftelse af personaleredegørelsen

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Personaleredegørelsen drøftes under normale omstændigheder på FagMED Økonomis tredje kvartalsmøde. Punktet i 2020 udskydes dog til fjerde kvartalsmøde i FagMED Økonomi den 3. december 2020. Ved dette møde er der lavet aftale med HR-chef Thrine Nørgaard Rindal, om et kort oplæg som indledning til drøftelsen.

Formanden indstiller,

at udskydelsen godkendes.

Beslutning

Udskydelsen blev godkendt

Punkt 49: Eventuelt

81.38.00-P35-21-11

Beslutning

Der bliver lige nu udbudt MED-uddannelse på kursusportalen.

Kirstine sikrer, at nye medlemmer af FagMED bliver gjort opmærksomme på, at MED-uddannelsen er et krav.

Der blev spurgt ind til om der er fundet en chefkonsulent til den nyoprettede stilling.

Valget faldt på Anne Dyrberg som er ansat i Digitalisering & Analyse.

Der var tre kandidater til 2. samtale, alle tre var meget egnede. Anne har den fordel, at hun har et godt kendskab til organisation.

Der laves en glidende overgang fra den Annes nuværende stilling til chefkonsulentstillingen.

Officielt tiltræder hun stillingen som chefkonsulent pr. 1. december 2020.