

REFERAT FagMED Økonomi d. 01-12-2021

Mødedato Onsdag d. 01. december 2021 kl. 09:10

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	6
Strategiplan 2022.....	8
Lokalaftale om hjemmearbejde.....	9
Arbejds miljø.....	10
Lønforhandlinger.....	11
Endeligt Budget.....	12
Årshjul 2022.....	13
Mødekalender 2022.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 38: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Jacob Saxeskov orienterede om, at Sarah Gaarde var syg og havde afbud, så han trådte i hendes sted på mødet. Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 39: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Referat fra møde i FagMED den 30. september 2021 godkendes.

Referat kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=49d4ad38-0d63-4034-9c87-5366242f68df>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 40: Gensidig orientering

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

- Nyt fra HovedMED

herunder trepartsaftale om krav om coronapas.

- Økonomichef stilling

- Kommunalvalg 2021

Orientering fra næstformanden

- Fælles temadag

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Næstformanden opfordrede til at komme med inputs til fælles temadag forud for planlægningsmødet herom d. 13/12.

Der blev opfordret til at læse referatet fra HovedMED, når det frigives.

Det blev bemærket, at der er opbakning til måltal for personaleomsætning.

Punkt 41: Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021

81.00.00-P05-1-20

Resume

Styregruppen for Trivselsmåling 2021 har igangsat arbejdet med evaluering af hele processen, både før, under og efter. Formålet med evalueringen er at kvalificere processen til næste Trivselsmåling. Som led i evalueringen ønsker styregruppen FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens staves svar på nogle forhåndsdefinerede spørgsmål vedr. processen for Trivselsmålingen. Spørgsmålene er i vedhæftede slides, som I bedes bruge i drøftelsen.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen blev gennemført i januar 2021. Formålet var at kortlægge medarbejdernes trivsel i de enkelte afdelinger. Målet var, at trivselsmålingen skulle fungere som et dialogværktøj, der kunne hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel. Målingen var også en psykisk APV.

De input, som kommer ind via drøftelserne i FagMED, Lokal MED Myndighed, LokalMED Velfærdstaben og Kommunaldirektørens stabe indgår sammen med den løbende feedback, som Koncern HR har fået undervejs både fra ledere og medarbejdere i den samlede evaluering. HovedMED drøfter evalueringen 23/2 2022, og forud for drøftelsen i HovedMED, drøfter styregruppen de samlede input til evalueringen.

Resultatet af jeres drøftelse skrives ind i de vedhæftede slides og sendes til sekretæren for HovedMED, Anita Morthensen.

Spørgsmålene der skal drøftes, i hvenhold til oplæg fra Koncern HR, er:

Opvarmning til trivselsmålingen:

Hvordan har I oplevet opvarmningen denne gang?

- Hvad har fungeret godt?
- Er der noget, der skal gøres anderledes til næste gang?
- Andet?

Spørgeskema:

- Hvad fungerer godt ved det nuværende spørgeskema?
- Har I forslag til ændringer eller justeringer?

Rapport:

- Hvad er I glade for ved den nuværende rapport?
- Hvad skal fastholdes?
- Hvad kunne ændres eller justeres?

Opfølgingsprocessen:

- Hvad har fungeret godt i forbindelse med opfølgningen hos jer?
- Har I fået den hjælp og støtte, I har haft brug for?
- Hvad kunne gøre opfølgningen på Trivselsmålingen bedre næste gang? (Tænke både på hvad I selv kan gøre, og hvad HR kan bidrage med)

Hyppighed:

- Hvad tænker I om at trivselsmålingen gennemføres hvert 3. år?

Andre input?

Formanden indstiller,

at evaluering af Trivselsmåling 2021 drøftes.

Beslutning

De fremsendte spørgsmål blev drøftet. Inputs gives videre til Koncern HR.

Opvarmning:
Generel tilfredshed.

Spørgeskema:
Spørgsmålene fungerer generelt godt og er bredt dækkende. Spørgsmålet om retfærdig opgavefordeling bliver der dog ikke handlet på. Derfor fungerer spørgsmålet ikke særlig godt hos os.
Der er bekymring om anonymitet, som betyder, at nogle ikke svarer på spørgeskemaerne. Der bør sikres mest mulig anonymitet.
Der er et ønske om at kunne se alle spørgsmål, inden der svares.

Rapport:
Det blev drøftet, at der ved små enheder kan være store udsving.

Opfølgingsprocessen:
Det er positivt, at der er mulighed for ekstra målinger efter behov. Det kan overvejes, om initiativet til at foretage ekstra målinger kan komme fra Koncern HR, så det ikke kun er en ledelsesbeslutning.
Koncern HR kan med fordel kommunikere, at de står til rådighed for medarbejderhenvendelser ifm. opfølgingsprocessen.
Arbejdsmiljørepræsentanterne kan ligeledes være mere synlige og kommunikerende om muligheden for at medarbejdere kan henvende sig.

Hyppighed:
Tilfredshed med hyppigheden, idet der også er mulighed for målinger på ad hoc basis.

Bilag

Evaluering af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 42: Strategiplan 2022

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Chefgruppen præsenterede det foreløbige arbejde med Strategiplan 2022 og den videre proces på et virtuelt kick-off møde d. 11. november 2021. Chefgruppen har defineret mission, nøgleord og sigtepunkter, og medarbejderne inviteres nu til at komme med idéer til, hvilke initiativer, der skal prioriteres i 2022.

Chefgruppen har vurderet, at missionen fortsat er relevant, og den forbliver derfor uændret. Der er ændret lidt i nøgleordene, og der er tilføjet et nyt sigtepunkt om ”det gode møde med borgere og virksomheder”.

Medarbejderne i de tre enheder er alle inviteret til workshops, hvor de indbydes til at komme med idéer og forslag til initiativer i 2022 med udgangspunkt i sigtepunkterne. Strategi & Udbud holder workshop d. 30. november, Digitalisering & IT d. 2. december og Økonomi & Controlling d. 3. december. Alle medarbejdere har samtidig altid mulighed for at viderebringe gode idéer til deres nærmeste leder.

Initiativerne vil efterfølgende blive bearbejdet og prioriteret af chefgruppen. Der skal udvælges max 20 initiativer for hele forvaltningen, og de skal alle bidrage til at realisere sigtepunkterne. Ét initiativ er allerede udvalgt som følge af medarbejdernes feedback i drøftelserne af sigtepunktet om ”Rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur”. Eftersom der er loft på antallet af initiativer, vil medarbejderne opleve, at ikke alle idéer bliver prioriteret. Enhederne har mulighed for at arbejde videre med gode idéer, selvom de ikke bliver en del af de højst prioriterede 20 initiativer.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter processen for arbejdet med Strategiplan 2022.

Beslutning

Der blev redegjort for processen.

Der er et ønske om, at chefgruppen i højere grad er tydelige omkring, hvordan medarbejdernes inddragelse og inputs har betydning for Strategiplanen. Det vil fremme motivationen ift. deltagelse i workshops mv. Ønsket tages med i det videre arbejde.

Punkt 43: Lokalaftale om hjemmearbejde

81.38.00-P35-21-11

Resume

Koncern HR orienterede ved sidste møde i FagMED om, at man var i dialog med de forskellige faglige organisationer om en aftale om mulighed for hjemmearbejde.

Sagsfremstilling

Der er nu indgået en lokalaftale om tele- og hjemmearbejde mellem Vejle Kommune og organisationerne HK Kommunal, Dansk Magisterforening, DJØF og Dansk Socialrådgiverforening. I §5 i aftalen fremgår det, at inden aftalen kan tages i brug på den enkelte arbejdsplads, skal der ske en drøftelse af aftalen i FagMED.

Lokalaftalen hænger fint sammen med Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningens ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag, som blev orienteret om på mødet i FagMED d. 14. juni 2021:

- 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 lokalaftalen drøftes.

Beslutning

FagMED har tidligere drøftet hjemmearbejde og principper for den fleksible arbejdsdag. Det er ledelsens vurdering, at lokalaftalen hænger fint sammen med Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningens ledelsesmæssige principper for den fleksible arbejdsdag.

Der var en efterspørgsel efter at vide, hvordan lokalaftalen skal implementeres og kommunikeres. Det er ledelsens vurdering, at aftalen bedst udmøntes lokalt i den enkelte afdeling i dialog mellem leder og medarbejder.

Bilag

Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde - Vejle Kommune.pdf

Punkt 44: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

- Fraværstatistik
- Måltal
- Nyt fra arbejdsmiljøgruppen.

Referat fra seneste møde i arbejdsmiljøgruppen kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=7af02698-bd61-4624-b7e8-098a015baf24>

Formanden indstiller,

at fraværstatistik og måltal drøftes.

at orientering fra arbejdsmiljøgruppen.

Beslutning

Der er et stigende sygefravær. Arbejdsmiljøgruppen har opmærksomhed på det.

Der var en drøftelse af, at ikke alle typer af sygemeldinger indgår i oversigten. Fx indgår nedsat tjeneste og delvist fravær ikke i data.

Det skal undersøges, om der skal vises andre typer af data end dem, som vises p.t.

Vi får besøg af Arbejdstilsynet inden for 1 år. Der var en opfordring til at henvise til arbejdsmiljørepræsentanterne i den forbindelse.

Bilag

Fravaer pr Maaned MED - FagMED Ø 12112021

Måltalsrapport FagMED Ø 01122021

Punkt 45: Lønforhandlinger

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Processen for lønforhandlingerne er i øjeblikket ved at blive aftalt. Processen tager udgangspunkt i den indgåede Procedureaftale, som giver rammerne for, hvornår og hvordan der forhandles løn. Procedureaftalen er indgået mellem Vejle Kommune og hovedparten af faglige organisationer

Disse organisationer er med i aftalen:

FOA,
HK,
DS (Dansk Socialrådgiverforening),
Vejle Lærerkreds,
BUPL (Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund),
SL (Socialpædagogernes Landsforbund),
DSR (Dansk Sygeplejeråd),
Ergoterapeutforeningen,
Danske Fysioterapeuter,
DJØF (Danmarks Jurist- og Økonomforbund),
IDA (Ingeniørforeningen i Danmark),
FAOD (Forbundet Arkitekter og Designere),
JA (Jordbrugsakademikerne),
KS (Kommunikation og Sprog),
TL (Teknisk Landsforbund),
Skolelederforeningen,
Dansk Psykologforening,
Kost- og Ernæringsforbundet,
Forbundet Kultur og Information (tidl. Bibliotekarforbundet),
KF (Konstruktørforeningen),
DSL (Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører) og
FMM (Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet).

Flere organisationer kan tilslutte sig aftalen.

3F, Journalistforbundet, Dansk Magisterforening og Dansk Metal har valgt at stå udenfor.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning, idet det dog blev bemærket, at Procedureaftalen kun gælder for de faglige organisationer, som er med i aftalen.

Bilag

procedureaftale-for-lønforhandlinger-2021 (1)

Punkt 46: Endeligt Budget

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om det vedtagne budget 2022 for Økonomi.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der blev kort orienteret om det vedtagne budget, herunder lønbudget, overhead og øvrige afsatte midler. Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 47: Årshjul 2022

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Forslag til årshjul for 2022 er med som bilag.

Forslaget drøftes og godkendes.

Formanden indstiller,

at årshjulet godkendes.

Beslutning

Årshjulet for 2022 blev godkendt. Der var et ønske om, at der ved større økonomipunkter deltager en repræsentant fra Økonomi, som kan hjælpe med at belyse sagen.

Bilag

Årshjul Økonomi 2022 - endeligt

Punkt 48: Mødekalender 2022

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Der er booket forhåndsreservationer til møder i FagMED Økonomi 2022:

Den 3. marts 2022 kl. 12.15-13.45

Den 24. juni 2022 kl. 9.30-11.00

Den 11. oktober 2022 kl. 12.30-14.00

Den 8. december 2022 kl. 11.00-12.30

Der tages forbehold for ændringer, i tilfælde hvor formanden senere bliver forhindret i at deltage på det bookedede tidspunkt.

Eventuelle ændringer vil blive varslet i så god tid som muligt.

Formanden indstiller,

at datoerne godkendes

Beslutning

Godkendt.

Punkt 49: Eventuelt

81.38.00-P35-21-11

Beslutning

Der blev orienteret om det sociale arrangementet, som blev afholdt d. 29/11. Deltagelsen til arrangementet var beskeden.