

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 02-03-2016

Mødedato Onsdag d. 02. marts 2016 kl. 13:00

Mødested Jobcentret, Mødelokale 1.34 a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Justering af organisationen – Tilgang af Sundheds- og forebyggelsesafdelingen til Økonomi- og Arl	6
Årsregnskab for Arbejdsmarkedsudvalgets område for 2015.....	7
Årsregnskab 2015 - Arbejdsmarkedsområdet indenfor ØU.....	8
Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet.....	9
Implementering af ressource-tildelingsmodel på arbejdsmarkedsområdet.....	10
Arbejdsgruppens anbefalinger vedrørende serviceforbedringer i jobcentret.....	12
Evalueringsrapport af frikommuneforsøg på Arbejdsmarkedsområdet.....	13
Uddannelsesforløb for medarbejdere på Arbejdsmarkedsområdet.....	15
Tværgående temaer i FagMED Arbejdsmarkedsområde og FagMED Økonomi.....	17
MED-uddannelse 2015 - klippekortmodul.....	18
Arbejds miljø.....	19
Kompetenceudvikling og trivselstiltag siden sidste FagMED.....	20
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-3-16

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Referat fra FagMED mødet 30. november 2015.

<http://www.vkintra.vejle.dk/lib/file.aspx?fileID=112816&target=blank>

Formanden indstiller,

at referatet fra FagMED mødet 30. november 2015 godkendes.

Beslutning

Referatet fra FagMED mødet 30. november 2015 blev godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

Orientering fra næstformanden:

- TR-dagen 9. marts 2016.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orientering fra næstformanden:

- TR-dagen 9. marts 2016
- Orientering fra HovedMED
 - Ny MED-aftale ligger på nettet
 - Ny Samskabelsesstrategi – der arbejdes videre med strategien
 - Orientering om flytningssituationen i Vejle Kommune
 - Arbejdsmiljøcertificering. Er frivilligt for de enkelte forvaltninger.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Justering af organisationen – Tilgang af Sundheds- og forebyggelsesafdelingen til Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Justering af organisationen – Tilgang af Sundheds- og forebyggelsesafdelingen til Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

Økonomiudvalget har besluttet at justere opgavefordelingen i direktionen, så udvalgsbetjeningen af Sundheds- og Forebyggelsesudvalget samt Sundheds- og forebyggelsesafdelingen fremadrettet bliver en del af Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektørens område.

I vedlagte notat beskrives de organisatoriske konsekvenser af Økonomiudvalgets beslutning, mens der på mødet kan tages stilling til, om der er behov for at udarbejde andre risikovurderinger, end de i notatet anførte.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen.

Beslutning

Orientering v/formanden – sagen behandles i både FagMED Sundhed, FagMED AMO og FagMED Økonomi i uge 9. Der igangsættes en arbejdsproces vedr. afklaring af snitflader i den nuværende stab og Sundhedsafdelingens stab. Der ønskes kun 1 stab i forvaltningen. Styregruppe nedsættes med Peter Karm og næstformændene i FagMED Sundhed og FagMED Økonomi. Arbejdsgruppe nedsættes med deltagere fra FagMED Sundhed og FagMED Økonomi.

Bilag

Organisering - tilgang af Sundhedsafdelingen

Punkt 5: Årsregnskab for Arbejdsmarkedsudvalgets område for 2015

00.30.00-S00-7-14

Resume

Vedhæftet denne sag er årsregnskab for 2015 på Arbejdsmarkedsudvalgets område, som forelægges til orientering.

Resultatet blev et mindreforbrug på 7,8 mio. kr. Desuden henstod der ikke anvendte midler på 24,3 mio. kr. i Buffer- og innovationspuljen.

Sagen behandles i udvalget d. 25.02.2016.

Formanden indstiller,

at FagMed Arbejdsmarkedsområdet tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Spørgsmål vedr. anvendelse af midlerne i Buffer- og innovationspuljen.

Årsagen til det lave forbrug af Buffer- og innovationspuljen skyldes sidste års politiske beslutning om, at Arbejdsmarkedsområdet skal drives så omkostningseffektivt som muligt mhp. at reducere behovet for besparelser på øvrige serviceområder.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Kladde-årsberetning-2015

Årsskøn-2015-AU

Dagsorden-årsregnskab

Punkt 6: Årsregnskab 2015 - Arbejdsmarkedsområdet indenfor ØU

81.38.00-P35-8-16

Sagsfremstilling

Til orientering forelægges status på årsregnskabet 2015 for arbejdsmarkedsområdets ØU-område.

Regnskabet opgøres hhv. indenfor og udenfor pengeposen.

Indenfor pengeposen afholdes udgifter til administration af jobcenteret , og her blev resultatet et overskud på ca. 2,3 mio. kr., som jf overførselsreglerne overføres til 2016.

Udenfor pengeposen blev resultatet samlet set et merforbrug på ca. 5.000 kr. Her afholdes udgifter til lægeerklæringer, betalinger ved. rådgivning fra den kliniske funktion i regionen, Arbejdsmarkedsforum samt Arbejdsmarkedsudvalget.

Formanden indstiller,

at at FagMED Arbejdsmarkedsområdet tager orienteringen til efterretning

Beslutning

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Til FagMed Arbejdsmarked - Regnskab 2015 ØU

Punkt 7: Drøftelse af henvendelse fra KL og Forhandlingskartellet vedr. forsøg på MEDområdet

81.38.04-A00-2-14

Resume

KL og Forhandlingskartellet sætter de næste år fokus på værdien af den danske model i kommunerne, bl.a. ved at give MEDudvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MEDområdet. Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MEDsamarbejdet. HovedMED bedes derfor drøfte, om Vejle Kommune ønsker at iværksætte forsøg, hvor det giver mening. Henvendelsen er vedlagt.

Sagsfremstilling

Forsøgene kan iværksættes i hele MEDorganisationen, dele af MEDorganisationen eller i et enkelt MEDudvalg.

Forsøgene kan omhandle alle mulige elementer i MEDsamarbejdet. Flg. elementer kan f.eks. indgå:

- Fokus på MEDudvalgenes rolle i strategiske processer.
- MED's bidrag til at understøtte den kommunale opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Kompetenceudvikling af MEDudvalg.
- Fritagelse af MEDudvalgene for alle obligatoriske opgaver på nær de EU-implementerede vedr. stress og vold/mobning/chikane (§8, stk. 3).
- Andre måder at samarbejde på end det, der er forudsat i MEDDrammeaftalen eller i den lokale MEDaftale, idet der dog ikke kan dispenseres fra arbejdsmiljølovgivningens ufravigelige bestemmelser.
- De formelle rammer for samarbejdet i MEDsystemet.
- Kommunikation mellem MEDudvalg og øvrige ledere/medarbejdere.

Ovenstående er kun eksempler og udelukker ikke, at der findes andre temaer for forsøg. Henvendelsen er vedlagt.

Kommunaldirektøren indstiller, 11. december 2015, pkt. 43:
at forsøg på MEDområdet drøftes.

HovedMEDudvalg, 11. december 2015, pkt. 43:

Efter drøftelser i grupper, var der enighed om at sende henvendelsen videre til FagMED, om de har forslag til forsøg indenfor eget fagområde, f.eks. med mødehyppighed og indhold på møderne. Tilbage melding til sekretæren for HovedMED. HovedMED drøfter efterfølgende tilbage meldingerne.

Formanden indstiller,

at forsøg på MEDområdet drøftes.

Beslutning

FagMED drøftede punktet. Forslag om at arbejde med en ændret struktur ift. FagMED med henblik på at få øvrige kollegaer bedre inddraget i MED-arbejdet. Arbejdsgruppe nedsættes med Michael, Irene og Henriette.

Besluttet at afsætte tid til drøftelse af emnet på FagMED mødet 24. maj.

Tilbage melding til HovedMED, at FagMED AMO ikke p.t. har forslag til forsøg ift. MED-samarbejdet.

Bilag

Forsøg på MEDområdet - brevet fra KL og Forhandlingskartellet

Punkt 8: Implementering af ressource-tildelingsmodel på arbejdsmarkedsområdet

81.38.00-P35-3-16

Resume

Implementeringen af ressource-tildelingsmodellen i 2016 drøftes.

Sagsfremstilling

Implementering af ressource-tildelingsmodellen i 2016

Ressource-tildelingsmodellen er et dialogværktøj til fordeling af ressourcer på tværs af afdelinger, således at der løbende sikres balance mellem opgaver/sagsmængder og ressourcer i de enkelte afdelinger.

På FagMed mødet den 30. november 2015 blev ressource-tildelingsmodellen for arbejdsmarkedsområdet forelagt og drøftet. Der blev nedsat en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter, som skulle drøfte forslag til proces. Resultatet af disse drøftelser forelægges og drøftes på mødet - se vedhæftede bilag.

Ressource-tildelings-model beregning primo 2016

Der er foretaget beregninger af det forventede ressourcebehov for hver afdeling i 2016 i henhold til modellen. I 2016 er der et forventet fald i sagsmængderne indenfor Arbejdsmarkedsområdet som følge af faldende ledighed. Idet essensen i ressourcemodellen er, at den tildeler ressourcer ud fra sagsmængder, så betyder dette, at modellen vil tildele færre ressourcer til afdelingerne i 2016 set i forhold til 2015.

Se evt. bilag for de forudsætninger vedr. den forventede udvikling i sagsmængderne, som ligger til grund for modellens resultater. I bilaget fremgår også en oversigt over den vægtning, som er foretaget i hver afdeling mellem de forskellige sagstyper.

I resultatet for hver afdeling er indarbejdet, at effekterne af modellen implementeres med virkning fra 1. maj 2016 – dvs. med 2/3 effekt for året, idet tidspunktet på året nu er så fremskredet.

I nedenstående tabel ses modellens resultater med denne delvise implementering i 2016.

Effekt af ressourcemodel - udmøntning med 2/3 2016				
	ØU	AU	I alt	Antal stillinger
Job & Udvikling	-535.968	-617.660	-1.153.628	-3
Job & Sundhed	-202.368	-51.586	-253.954	-1
Job & Uddannelse	-224.338	-983.437	-1.207.775	-3
Modtagelse & Ydelse	-277.915	0	-277.915	-1
I alt	-1.240.590	-1.652.682	-2.893.271	-7

Implementering af resultaterne - løsningsforslag og proces

Samlet set er der således et ressourcebehov svarende til ca. 7 stillinger færre i 2016 set i forhold til 2015. Det betyder, at der skal ske tilpasning af det totale antal medarbejdere, således at ressourceforbruget bliver justeret/reduceret i takt med at sagsmængderne/ressourcebehovet falder.

Særligt i 2016 er der på integrationsområdet en væsentlig stigning i antallet af sager. Dette skaber samtidigt et rum for nye stillinger indenfor dette budgetområde og giver dermed muligheder for omplacering af medarbejdere.

Samlet set er det forventningen, at omplaceringer til integrationsområdet sammen med naturlig afgang vil kunne løse den krævede budgettilpasning som følge af modellen. Evt. brug af omplaceringer vil følge det regelsæt, som Koncern HR har udarbejdet herom.

På Fagmed Mødet den 9. august 2016 vil genberegningen i forbindelse med halvårsregnskabet blive forelagt. Afhængig af, hvor store forskellene er mellem de forventede udviklinger i sagsmængderne og de faktiske, vil beregningerne her

kunne give anledning til behov for justeringer i beregningerne. På mødet vil ledelsen endvidere give en status på, hvor langt man er nået i forhold til udmøntningen af omplaceringer samt nedlæggelse af stillinger i takt med at vakante stillinger opstår.

Den nedsatte arbejdsgruppe vil løbende evaluere processen for implementeringen af modellen.

Formanden indstiller,

at implementeringen af ressourcetildelingsmodellen drøftes.

at resultaterne af ressourcetildelingsmodellen i budget 2016 tages til efterretning.

Beslutning

Orientering v/Michael Petterson om modellen samt beregningsmåden – herunder vægtning. Beregning for Job & Sundhed uddelt på mødet.

Beregning for de øvrige afdelinger eftersendes til FagMED.

Genberegning i forbindelse med halvårsregnskabet forelægges på FagMED mødet 9. august 2016.

Beregningerne i forbindelse med budget 2017 forelægges på FagMED mødet 22. november 2016.

Bilag

Bilag til FagMED marts 2016 - ressourcetildelingsmodel.docx

Bilag - Implementering ressourcemodel i 2016

Punkt 9: Arbejdsgruppens anbefalinger vedrørende serviceforbedringer i jobcentret

15.00.00-G01-93-15

Resume

FagMED besluttede på mødet den 31. august 2015 at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle anbefale konkrete serviceforbedringer i form af arbejdstasker og navneskilte. Arbejdsgruppens anbefalinger ligger nu klar og indeholder valgmuligheder i form af arbejdstasker og navneskilte.

Sagsfremstilling

Det er politisk bestemt, at kommunen løbende skal forbedre servicen over for virksomhederne. Virksomhederne skal opleve en professionel service fra kommunen. Som et led i serviceforbedringerne nedsatte FagMED på mødet den 31. august 2015 en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere og ledere i jobcentret, som skulle tage stilling til konkrete serviceforbedringer i form af arbejdstasker og navneskilte.

Arbejdstasker

Virksomhederne skal opleve en professionel service, når de får besøg af medarbejdere fra jobcentret. Det betyder blandt andet, at papirblanketter ikke skal være krøllede. Samtidig har medarbejderne brug for et funktionelt arbejdsredskab, hvor der er plads til papirer, pc, blanketter og andet, som skal bruges på virksomhedsbesøg. Medarbejdere med virksomhedskontakt vil til dette arbejde få en arbejdstaske.

Navneskilte

Borgere og virksomheder skal let kunne identificere medarbejdere fra jobcentret, og derfor skal medarbejderne bære navneskilt. Hele medarbejderens navn skal stå på navneskiltet, og dette er med til at sikre retssikkerheden for borgerne, så de ved, hvilken medarbejder de har talt med (se bilag 1).

Anbefaling

Arbejdsgruppen anbefaler, at hovedsageligt medarbejdere med virksomhedskontakt får en arbejdstaske. Der kan vælges mellem tre modeller: En større model, hvor der er plads til både pc og andre papirer, en pc-taske (herre- og damemodel) samt en laptop-taske, der er en mindre model.

Der vil være et diskret Jobcenter Vejle-logo på taskerne.

Udover en taske bliver der lavet en basispakke til virksomhedsbesøg. Den vil bestå af et plastikchartek, som indeholder faktaark, relevante blanketter, papir, visitkort osv.

Derudover anbefaler arbejdsgruppen, at medarbejderne skal bære et navneskilt med deres fulde navn. Det vil være mulighed for enten et magnetnavneskilt eller et navnekort, som enten kan bæres rundt om halsen eller sættes fast i bukselommen. Der vil være et jobcenterlogo uden tekst på navneskiltene.

Formanden indstiller,

at FagMED tager arbejdsgruppens anbefalinger til efterretning.

Beslutning

Drøftet.

FagMED tog arbejdsgruppens anbefalinger til efterretning.

Bilag

FagMed - serviceforbedringer 2 marts 2016

Punkt 10: Evaluering af frikommuneforsøg på Arbejdsmarkedsområdet

15.00.00-P08-3-13

Resume

Alle godkendte og igangsatte frikommuneforsøg på arbejdsmarkedsområdet er blevet evalueret og skal fremsendes til Social- og Indenrigsministeriet senest den 30. april 2016.

Sagsfremstilling

Januar 2012 fik Vejle kommune status som frikommune indtil udgangen af 2015. Alle godkendte frikommuneforsøg er december 2014 forlænget frem til 30. juni 2017 med det formål at sikre en god overgang fra forsøgsfase til eventuel ny lovgivning.

Der skal dog evalueres ud fra den oprindelige tidsplan. Det betyder, at alle godkendte og igangsatte frikommuneforsøg er blevet evalueret og fremsendes til Social – og Indenrigsministeriet senest den 30. april 2016.

Medarbejderne har som aftalt på fagMEDmødet den 31. august 2015 været involveret i evalueringsprocessen via deltagelse i arbejdsgrupper med henblik på høring af evalueringerne. Medarbejderprocessen har forløbet over perioden december 2015 – februar 2016. Der har deltaget omkring 35 medarbejdere fordelt på 12 arbejdsgrupper.

Der er godkendt og igangsat 19 frikommuneforsøg. 3 forsøg er blevet lovliggjort via ny lovgivning og stopper derfor og skal ikke evalueres. 12 forsøg fortsætter og 4 forsøg stopper.

Arbejdsmarkedsområdet har udarbejdet notat over de generelle bemærkninger fra de 12 arbejdsgrupper, kort status over resultaterne og oversigt over hvilke forsøg, der fortsætter og hvilke, der stopper.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Oversigt januar 2016

Notat - Smart og smidig administration af transportbevillinger og udbetalinger.docx

Notat - Førtidspension under Arbejdsmarkedsudvalgets område.docx

Notat - Æn indgang når man søger kontanthjælp.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Revurdering af fleksjobvisiterede.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Udvidet virksomhedspraktik for forsikrede ledige.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Udvidelse af virksomhedspraktik fra 4 til 26 uger.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Seniorjob i private virksomheder.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Resultatbaseret løntilskud til kontanthjælpsmodtagere i private virksomhedscent.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Pitstop i uddannelse.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Iværksætterforløb i egen virksomhed.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Individuelle tilbud til alle.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Individuelle samtaler til alle.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Fælles opstart af sygedagpengesager.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Flere praktikpladser til unge.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Ensretning af regler for udbetaling til personer i aktive tilbud.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Enkeltydelser. Den, der kender borgeren behandler ansøgningen.docx

Evaluering af frikommuneforsøget - Aftale- og Handleplan.docx

Punkt 11: Uddannelsesforløb for medarbejdere på Arbejdsmarkedsområdet

81.38.00-P35-3-16

Resume

Jobcenter Vejle skal gennemføre uddannelsesforløb for ca. 100 medarbejdere. Uddannelsesforløbet har til formål at opkvalificere medarbejderne til at opnå større succes med jobrettede samtaler.

Sagsfremstilling

Formål

Samtalen er det vigtigste værktøj i vores arbejde, og kan byde på mange forskellige udfordringer, og der er hele tiden noget, man kan blive bedre til. Derfor er der et ønske om at gennemføre et uddannelsesforløb for medarbejderne på Arbejdsmarkedsområdet omkring samtalen.

Formålet med uddannelsesforløbet er blandt andet, at medarbejderne kan gennemføre jobrettede samtaler med endnu større succes – dette inden for tre vinkler; samtale mellem medarbejder og borger, samtale mellem medarbejder og virksomhed og samtale mellem medarbejder, borger og virksomhed.

Målgruppen

Uddannelsesforløbet skal gennemføres for ca. 100 medarbejdere på Arbejdsmarkedsområdet, og vil være for følgende personalegrupper:

- Ledelsen
- Faglige konsulenter
- Medarbejdere

Umiddelbart efter sommerferien vil der være forløb for ledelsen og de faglige konsulenter. Herefter vil der være to rul af medarbejderforløb, hvor første forløb forventes at starte op i oktober 2016.

Indhold i uddannelsesforløbet

Uddannelsesforløbet vil bygge på metoder og værktøjer fra ”Håndbog i jobrettede samtaler”, udarbejdet af Cabi og Rambøll Management Consulting for STAR, og der vil være fokus på uddannelse via træning. Derudover tages der også udgangspunkt i de fire kerneopgaver, man har besluttet at arbejde efter på Arbejdsmarkedsområdet. De fire kerneopgaver er – ud over samtalen – den virksomhedsvendte indsats, koordination samt mentoropgaven.

Der er tale om et opkvalificeringsforløb, der skal baseres på træning af kompetencer, og hvor hovedvægten skal ligge på tilgange og struktur. Det samlede uddannelsesforløb skal have et fælleskoncept, men det er vigtigt, at det individualiseres ned på team-/afsnitsniveau. Forløbet skal være nærværende, og passe til den enkelte medarbejders behov.

Forløbet skal være en kombination af

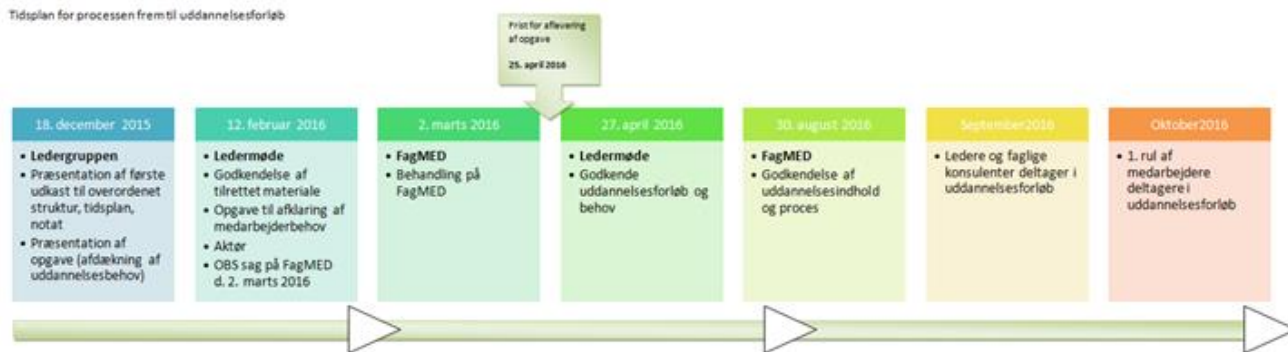
- uddannelse, hvor man tager udgangspunkt i teori og konkrete værktøjer
- en personlig lærings- og handleplan, som udarbejdes og justeres løbende undervejs
- træning, der skal være en vigtig og integreret del af dagligdagen, og med forskellige elementer, som skal passe ind i en drivkraft, der hedder service og samtale.

Med denne kombination sikrer man, at der er sammenhæng mellem indholdet og deltagernes hverdag, og man øger fokus på implementeringen af det lærte ved at arbejde med konkrete værktøjer, der efterfølgende bruges i praksis i hverdagen. Opfølgning på uddannelsesforløbet skal ske både individuelt via lederopfølgning og kollegial supervision samt på team- og afsnitsmøder.

Processen

For at få et medejerskab samt kvalificere det faglige indhold og dele viden, tager processen afsæt i, at vi kigger ude fra og ind i organisationen, og afdækker de behov borgere, virksomheder og medarbejdere har til det, de forventer, Jobcentret skal levere. Dernæst kvalificeres behovsafdækningen i fokusgruppeinterviews med deltagelse af både ledere og medarbejdere. Herefter sammensættes et uddannelsesforløb, som opfylder de parametre, der peges på, således den jobrettede samtale bliver en succes.

Proces op til igangsætning af uddannelsesforløb



Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområde drøfter det kommende uddannelsesforløb for medarbejdere i Jobcentret.

Beslutning

Orientering v/Michael Petterson.

Proces igangsættes med mulighed for indflydelse på indholdet i uddannelsesforløbet.

Arbejdsgrupper nedsættes i de forskellige afdelinger. Indholdet godkendes på FagMED mødet 30. august 2016.

Varighed af forløbene er 3-4 dage.

Punkt 12: Tværgående temaer i FagMED Arbejdsmarkedsområde og FagMED Økonomi

81.38.00-P35-3-16

Resume

I FagMED Arbejdsmarkedsområde arbejdes der løbende med forskellige tværgående temaer. Formålet med denne sag er at give en status på, hvilke temaer, der de seneste år er arbejdet med, og at lægge op til drøftelse af eventuelt nye emner, der kan sættes i fokus i den kommende tid.

Sagsfremstilling

Der har siden 2013 været fokus på følgende områder i FagMED Arbejdsmarkedsområde:

2013

Temadag sammen med FagMED Økonomi i juni 2013 omkring ”Den gode organisationsændring og det fortsat gode samarbejde”

2014

Servicekultur og arbejdsglæde

2015

Nærværende ledelse

Ud over ovenstående emner, så er der på Arbejdsmarkedsområdet løbende arbejdet med ”Trivsel og arbejdsglæde” – herunder ”Forebyggelse af vold og trusler”. Senest er der gennemført et uddannelsesforløb – ”Forebyggelse af vold og trusler, det videre forløb” – i 2015 for ledere og medarbejdere, lokalt på de enkelte adresser, der er repræsenteret i Jobcentret.

I forhold til emner for 2016, så har chefgruppen lagt op til et fortsat fokus på nærværende ledelse.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområde tager status til efterretning, og drøfter eventuelt nye fokusområder.

Beslutning

FagMED tog status til efterretning.

Ledelsen foreslår at temaet i 2016 er nærværende ledelse.

Punkt 13: MED-uddannelse 2015 - klippekortmodul

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Alle medlemmer har ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. Retten til klippekortmodulerne begynder, når MEDuddannelsen (Grund-, Samarbejds- og MIBmodul) er afsluttet, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortmoduler er nærmere beskrevet på intranettet - <http://www.vkintra.vejle.dk/page21804.aspx?skybrueditpageid=21804>

Der ønskes en drøftelse i FagMED om anvendelse af klippekortmodulet.

Formand og næstformand foreslår at gentage et fælles arrangement med de 2 FagMED. Der modtages gerne idéer til emner til arrangementet.

Formanden indstiller,

at FagMED Arbejdsmarkedsområde drøfter og beslutter forslag til MED-uddannelse.

Beslutning

FagMED besluttede afholdelse af fælles temadag for de 2 FagMED med følgende emner:

1. MED-strukturen
2. organisatorisk robusthed.

FagMED Sundhed inviteres til at deltage.

Punkt 14: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker:

Der har samlet været 13 arbejdsulykker i 2015 - 5 arbejdsulykker siden sidste FagMED - se bilag.

Der er endnu ikke registreret nogen arbejdsulykker i 2016.

Sygefravær:

Fraværsmeldinger for Arbejdsmarkedsområdet ultimo januar - se bilag. Rapporterne er trukket på såvel kort- som langtidsfravær.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Efterlysning af bedre sparringsredskaber i forbindelse med vold og trusler. De allerede vedtagne regler skal efterfølges. FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Arbejdsulykker FagMED AMO

Fraværsmelding på fagMed - større end eller lig med 14 dg

Fraværsmelding på fagMed - mindre end eller lig med 13 dg

Punkt 15: Kompetenceudvikling og trivselstiltag siden sidste FagMED

81.38.00-P35-3-16

Sagsfremstilling

Der er modtaget nedenstående fra afdelingerne:

Modtagelses- og Ydelsescentret

Ydelse, ledige:

- Udarbejdelse af virksomhedsplan
- Medarbejdere er startet på hhv. valgfag til Kommunom og praktikvejlederuddannelse
- Løbende tiltag og fokus på arbejdsglæde (den gode historie på teammøder, ”nisser” for hinanden i december og fyraftensmøde)

Ydelse, sygedagpenge:

- Effektivisering af handleplan efter trivselsmåling – hvor medarbejderne ønskede højere grad af indflydelse på arbejdsopgaver på dagen. Proces med udviklingskonsulent og med medarbejderinddragelse
- Arbejdsglæde, socialt arrangement efter arbejdstid
- Afholdt Mus
- Inspirationstur til nærliggende kommuner
- Teamudvikling med team screening
- Igangsættelse af samarbejde med hhv. sundhedsfagligt team og lægekonsulenten, for at styrke den tidlige indsats i sygedagpengesagen
- Ydelsesrådgivere deltaget i ekstern og intern undervisning vedr. ressourceforløbsydelse
- Praktikvejlederuddannelse

Team Rehabilitering:

- Temadag omkring rolle på Rehabmøder samt metode i mødeafholdelse
- Temadag omkring arbejdsglæde
- Brush-up – Arbejdsmiljø
- Gennemgang af Kroniske smerter ved Christian Nielsen

Modtagelsen:

- Fælles temamøde med Aktiv Job – ”at være til rådighed”
- Temadag omkring arbejdsglæde
- Gennemgang af Kroniske smerter ved Christian Nielsen
- Fælles kompetenceudvikling med A-kasserne omkring ”Samtale-metode”
- Brush-up – Arbejdsmiljø

Job & Udvikling

Jobklare ledige:

- 2 Medarbejdere deltager i systemisk efteruddannelse i denne periode.
- Afsnitsleder på diplomlederuddannelse
- Fælles Julearrangement i afsnittet.

Vejen til Job:

- 2 Medarbejdere deltager i systemisk efteruddannelse i denne periode.
- Vi havde en hel samarbejdsdag den. 10.2.2016 på Vingsted Mølle, hvor der var inddragelse af medarbejdere i fremtidig opgavefordeling og indre organisering. Med henblik på at nå vores udviklingsmål.

- Julekomsammen i forbindelse med julefrokosten

Job og Sundhed

- Den 10.12 2015 blev det fælles afdelingsmøde primært brugt til socialt samvær, ” ryste sammen lege” og julehygge.
- I januar opstartede vi et fælles fagligt ” årshjul”. Månedlige undervisningsseancer af 2-3 timers varighed. Emnerne er faglige, nogle smalle indenfor SDP og JAF og andre bredere således de dækker hele vore område. Screeningen og Virksomheds service er inviteret med, når emnerne er relevante for dem.
- 4 medarbejdere deltager og afslutter systemisk efteruddannelse i februar 2016.
- Alle afsnit har fulgt op på Trivselsmålingen fra vinteren 14/15 , hvor vil evaluere de handleplaner der var lagt og justeret handleplanerne, således det er tydeligt i hverdagen at alle har ansvar for høj trivsel og arbejdsglæde. – målet er at det er ”et levende” dokument.
- SDP 1 har er opstartet i jan 2016 processor med både Team beskæftige og Team JAF, der skal føre til implementering af fælles faglige tilgange – kaldet ” svømmebaner”, nye metoder og ikke mindst teamudvikling hvor målet er højtydende teams.
- I forbindelse med et ½ årligt projekt hvor vi forsøger at samle alle revurderinger af sygedagpengesagerne på 2 dage/ månedligt, gør ledelsen meget ud af at der er fælles kaffe og lidt godt til maven for at opmuntre og støtte, at der bliver knoklet for et fælles mål, det giver luft resten af måneden til at være sammen med borgerne

Job og Uddannelse

Nydanskere på vej:

- Integrationsnetværk, sparring med andre kommuner og undervisning af medarbejdere i bl.a. ny lovgivning
- Netværksmøder for medarbejder
- Netværksmøder for konsulent og leder
- 3 medarbejdere på 4 dages integrationsuddannelse
- 2 dages kursus i æresrelateret konflikter
- Temadag for alle i Nydanskere på vej med LG Insight om branchepakker

Fleksjobteamet:

- Trivselsarrangement d. 16/12 i Bygningen

Unge og uddannelse:

- Temamøde om misbrug 18/11 – ved intern konsulent Lise Nordestgaard, 2,5 time
- Brush Up om vold og trusler ved HR, 3 timer - 4/12
- Julehygge, 1 time - 15/12

Unge på vej:

- Flowmøder
- Fælles p-møder
- Fælles faglig dag
- Julehygge Ibæk Strandvej

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 16: Eventuelt

81.38.00-P35-3-16

Beslutning

Intet.