

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 14-03-2022

Mødedato Mandag d. 14. marts 2022 kl. 09:30

Mødested Jobcentret

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Røgfri arbejdstid.....	6
Professionel påklædning.....	7
Borgerfeedback.....	8
Arbejds miljø.....	10
Årsregnskab 2021 for Arbejdsmarkedsudvalgets område.....	11
Proces budgetlægning for 2023.....	12
Opfølgning på trivselsmåling 2021.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Dagsordenen godkendes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes af FagMED Arbejdsmarkedsområdet.

Beslutning

Niels Christian Nielsen og Lene Arentoft var fraværende på mødet. Niels' suppleant, Hjalte Simonsen, og Lenes suppleant, Pernille Knudsen, deltog i stedet.

Næstformanden orienterede om, at der ikke foreligger en procedure for valg af AMR til FagMED. Det betyder, at FagMED mangler to AMR-suppleanter. Pernille Knudsen tiltræder som den ene suppleant. AMR-gruppen arbejder på at finde endnu en suppleant.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Referat fra FagMED mødet den 8. december 2021 til godkendelse.

Referatet kan læses her:

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=64b69917-7a56-4ac0-aa8b-5d40837d2d24>

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet fra FagMED mødet d. 8. december 2021.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Gensidig orientering

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra HovedMED
 - Budgetstrategi 2023
 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på reformer
- Opfølgning på ekstraordinært møde om fysiske placeringer
- APV

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Næstformanden orienterede om seneste møde i HovedMED.

Arbejdsmarkedschefen orienterede om, at Arbejdsmarkedsområdet har eksekveret første delaftale i aftalen om "Ret til tidlig pension" (Arne-pension). Det er endnu usikkert, hvornår delaftale 2 rammer, men vi forbereder os på det, så godt vi kan, og følger det tæt. Det reflekterede ansættelsesstop fortsætter derfor.

Som opfølgning på det ekstraordinære FagMED-møde d. 7. marts 2022 vedr. fysiske placeringer på Arbejdsmarkedsområdet gav arbejdsmarkedschefen en orientering. Afsnitslederne blev præsenteret for planen på et møde d. 11. marts. Planen blev godt modtaget, og der var en positiv dialog og god energi i forhold til at tage det næste skridt. Afsnitslederne står klar til at melde ud i organisationen. Det blev derfor aftalt, at afsnitslederne melder ud i eget afsnit i løbet af d. 15. marts. Referat og bilag fra mødet d. 7. marts skal derfor sendes ud d. 16. marts.

Centerleder, Lone Lisby, har på vegne af centerledelsen ikke modtaget yderligere input og opmærksomhedspunkter efter det ekstraordinære møde. Medarbejdersiden tilkendegav, at de bakker op om planen for den fysiske placering.

Centerledelsen er i tæt dialog med HR med henblik på at få tilrettelagt den rette proces omkring fysiske placeringer. Der pågår detailplanlægning i forhold til flytningen, som forventes at være på plads d. 1. juli. Sideløbende hermed gennemføres en risikovurdering ned i de enkelte afsnit. Deadline for risikovurderingen er d. 22. april.

På baggrund af flytningen planlægges en APV efter sommerferien 2022. Ledelsen vil i samarbejde med HR lave en plan for gennemførelsen.

Punkt 4: Røgfri arbejdstid

81.16.00-G01-11-21

Resume

Under dette punkt får vi inspiration til og drøfter, hvordan vi i Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen kan arbejde med at skabe røgfri arbejdstid.

Sagsfremstilling

2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1. juli 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. I forbindelse med denne målsætning blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken skulle evalueres i foråret 2021.

I foråret 2021 gennemførte Koncern HR en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne, som skulle afdække, hvordan det stod til med gennemførelsen af målsætningen om røgfri arbejdstid. Evalueringen viste dengang, at 47 % af de arbejdspladser, som besvarede spørgeskemaundersøgelsen, havde indført røgfri arbejdstid. Koncern HR gennemførte igen i efteråret 2021 en spørgeskemaundersøgelse tilsvarende den, som blev gennemført i foråret 2021. Undersøgelsen viser, at 70% af de arbejdspladser, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, allerede har indført røgfri arbejdstid. Svarprocenten er denne gang 53%.

Seneste opgørelse fra august 2021 foretaget af Kræftens Bekæmpelse viser, at 68 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid, mens yderligere 2 er på vej i 2022.

På baggrund heraf indstillede Kommunaldirektøren til HovedMED d. 30. november 2021, at røgfri arbejdstid bliver gældende på alle kommunens arbejdspladser pr. 1. august 2022. Økonomiudvalget tog stilling til sagen d. 31. januar 2022, hvor de anbefalede til Byrådet, at der indføres røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser pr. 1. august 2022. Da Byrådet behandlede sagen d. 9. februar 2022, sendte de sagen tilbage til Økonomiudvalget. Det er derfor p.t. uafklaret, hvordan sagen ender.

I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen har vi endnu ikke indført røgfri arbejdstid. Tidligere drøftelser i FagMED viser, at der er et ønske om at trække på andre forvaltningers erfaringer med at skabe røgfri arbejdstid.

Velfærd og Kultur & Sundhed er lykkedes med at indføre røgfri arbejdstid på deres administrative arbejdspladser i Sundhedshuset. Formanden har derfor valgt at invitere Team Sundhedsfremme & Forebyggelse til at fortælle om deres erfaringer med at indføre røgfri arbejdstid i Sundhedshuset. Oplægget danner udgangspunkt for en drøftelse i FagMED af, hvordan vi bedst kan blive klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område.

Formanden indstiller,

at FagMED med udgangspunkt i oplæg fra Sundhedsfremme & Forebyggelse drøfter, hvordan vi bedst bliver klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område.

Beslutning

Byrådet besluttede på byrådsmødet d. 9. marts at indføre røgfri arbejdstid for alle ansatte i Vejle Kommune pr. 1/8-2022 – dog uden kontrol ved hjemmearbejde.

FagMED drøftede med udgangspunkt i oplægget fra Sundhedsfremme & Forebyggelse, hvordan vi bedst bliver klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område. FagMed besluttede i forlængelse heraf, at Sundhedsafdelingens tilbud formidles til medarbejderne.

Punkt 5: Professionel påklædning

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Jobcenter Vejle, afsnittene på Boulevarden og Niels Finsens Vej, har drøftet ”professionel påklædning”, og ønsker at dette defineres.

Baggrunden for dette er, at personale og ledelse har fundet det svært at finde en ensrettet fortolkning af udtrykket ”professionel påklædning”. Der har derfor været en arbejdsgruppe bestående af Centerleder Kenneth T. Jessen, TR og AMR fra de respektive adresser og faglige organisationer. I arbejdsgruppen er man nået frem til fire principper for hvad professionel påklædning er. Disse principper ønskes løftet ind i, og drøftet af FagMED, således det sikres at hele arbejdsmarkedsområdet har en fælles tilgang og forståelse for hvad det vil sige at være professionelt påklædt.

De fire principper for professionel påklædning:

- Din påklædning er tilpasset dagens opgaver
- Din påklædning er/bør være holdningsfri, og tiltrækker sig ikke uønsket seksuel, politisk eller religiøs opmærksomhed
- Din påklædning skal kunne tåle et ”spejltjek” – har den et professionelt udtryk?
- Tillids- og dialogbaseret tilgang med nærmeste kolleger og leder

Formanden indstiller,

at principperne drøftes med henblik på implementering på hele arbejdsmarkedsområdet.

Beslutning

FagMED drøftede de fire principper for professionel påklædning og besluttede, at principperne skal implementeres på hele Arbejdsmarkedsområdet.

Punkt 6: Borgerfeedback

81.38.00-P35-7-21

Resume

Borgernes oplevelser er et vigtigt element i udviklingen, styringen og kvalitetssikringen af beskæftigelsesindsatsen. Derfor er der udviklet et koncept omkring borgerfeedback, som løbende indsamler borgerenes oplevelser af samtaler samt de indsatser og tilbud de har deltaget i. På mødet præsenteres FagMED for konceptet samt anvendelsen af den feedback der kommer fra borgerne.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på møde i december 2018, et koncept for løbende borgerfeedback ift. de samtaler og indsatser, der gennemføres i Jobcenteret.

Formålet med at indhente borgernes oplevelse af samtaler og indsatser er, at sikre et bredere fundament for forbedring af de forskellige indsatser og samtidig give borgerne et talerør ind i beskæftigelsesindsatsen.

Den løbende feedback fra borgerne betyder, at Jobcenteret hurtigere kan reagere på eventuelle uhensigtsmæssigheder, hvis de opstår. Feedbacken bliver derfor et vigtigt element i Jobcenterets kvalitetssikringsarbejde.

Samtidig er det vigtigt, at borgere oplever en meningsfuld, inddragende og tilrettelagt indsats, som afspejler de behov den enkelte har. Det beskæftigelsespolitiske mål er at borgerne oplever en værdig sagsbehandling. En løbende opfølgning på borgernes oplevelser kan indikere, om det mål indfries.

Processen med at indsamle borgernes feedback er blevet automatiseret og har kørt siden medio april 2021. Løsningen håndteres af en softwarerobot, som automatisk fremsøger de borgere, der har deltaget i en samtale eller afsluttet en indsats og udsender spørgeskema til dem.

Spørgeskemaer udsendes på daglig basis og Jobcenteret får dermed løbende feedback fra borgerne ift. de spørgsmål der stilles og de bemærkninger de kan give. I bilaget fremgår det hvilke spørgsmål borgerne stilles.

I februar 2022 er der kommet 2.235 besvarelser vedr. samtaler og 166 svar vedr. indsatser og tilbud. Overordnet set er borgerne godt tilfredse med de samtaler og indsatser, de deltager i. 84 % er således enig eller helt enige i, at de er overordnet tilfredse med samtalen, og en tilsvarende andel mener, at den indsats de har deltaget i har været meningsfyldt og relevant. FagMED vil få en nærmere præsentation af alle resultaterne på mødet.

Anvendelsen af borgernes feedback er udbredt til hele organisationen. Feedbacken indgår som en del af den overordnede opfølgning og kvalitetssikring på Arbejdsmarkedsområdet og herudover bruges borgernes feedback også i de enkelte afsnit, hvor feedbacken inddrages i de 1-1 snakke der er mellem afsnitsleder og medarbejder.

Antallet af svar varierer meget mellem de forskellige målgrupper og det er i den sammenhæng vigtigt, at være opmærksom på ikke at konkludere noget på meget få svar. Samtidig kan borgerens feedback ikke stå alene, når kvaliteten af Jobcenterets indsats skal vurderes. Feedbacken vil derfor supplere de øvrige fokusområder, som i dag anvendes til at sikre en beskæftigelsesindsats af høj kvalitet.

Ud over at høre borgerne om deres oplevelser, så er det også vigtigt, at virksomhederne oplever en god service fra Jobcenteret. Jobcenter Vejle har derfor tilsluttet sig et KL-projekt om at gennemføre landsdækkende tilfredshedsundersøgelser blandt virksomhederne, hvor resultaterne også kan ses på kommuneniveau. Disse undersøgelser sættes i gang i løbet af 2022.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Arbejdsmarkedschefen præsenterede data på borgernes oplevelser af samtaler samt de indsatser og tilbud, de har deltaget i. Se bilag. Dataene viser generelt en stor tilfredshed blandt de borgere, der har svaret. Største andel på samtaler – mindre på tilbud, som har været lukket ned under Corona.

FagMED drøftede i den forbindelse, hvordan svarprocenten kan højnes helt generelt og særligt i de afsnit, hvor svarprocenterne er meget lave.

Bilag

Bilag spørgsmål til borgerfeedback

Borgerfeedback

Punkt 7: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker, nærvedulykker, vold og trusler samt krænkende handlinger
Rapporterne, som vi plejer at trække, kan ikke længere trækkes af hensyn til GDPR. Der er derfor udviklet nye rapporter til vores område. I de nye rapporter indgår nu også vold og trusler samt krænkende handlinger. Se bilag.

Sygefravær

Fraværsmæssige rapporter for Arbejdsmarkedsområdet for 2020, 2021 og 2022 - 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

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der blev orienteret om en stigning i nærvedulykker. Stigningen skyldes flere indberetninger, efter der er blevet sat fokus herpå som et led i vores kvalitetssikring. Det er positivt, da vi kan lære af ulykkerne. Corona, både nedlukning og genåbning, kan ses i fraværstatistikken.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Ulykker mv. FagMED Amo

Fravaer pr Maaned MED 7 dag o mindre

Fravaer pr Maaned MED 8 dg o mere

Måltalsrapport_2022-02-09

Punkt 8: Årsregnskab 2021 for Arbejdsmarkedsudvalgets område

00.32.00-S00-7-21

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om årsregnskabet 2021 for Arbejdsmarkedsudvalgets område. Regnskabet udviser et mindreforbrug på 39,9 mio kr. efter forventet overførsel til 2022. Dette fordeler sig med 39,7 mio. kr. på overførselsudgifterne og 0,2 mio. kr. på serviceudgifterne.

Sagen behandles i Arbejdsmarkedsudvalget den 10. marts 2022. Sagen er vedhæftet som bilag.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede om Arbejdsmarkedsudvalgets årsregnskab for 2021, som FagMED tog til efterretning.

Bilag

FagMED Øk.sag

FagMED bilag - årsberetning

FagMED bilag - overførsel

Punkt 9: Proces budgetlægning for 2023

00.32.00-S00-7-21

Sagsfremstilling

Der orienteres om processen for budgetlægningen 2023, herunder tidsplan for budgetlægningen på Arbejdsmarkedsområdet. Se bilag.

Til orientering er derudover vedhæftet udkast til materiale, som behandles af Økonomiudvalget på mødet d. 28. februar 2022:

- Budgetstrategi 2023-2030
- Procedurenotat for budgetlægningen 2023
- Politisk tidsplan

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede FagMED om processen for budgetlægningen 2023 og at arbejdet med "Ret til tidlig pension" indgår som en del af budgetarbejdet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Tidsplan - budgetlægning 2023 - AU

Budgetstrategi 2023-2030_UDKAST_ØU 28.2.22

Procedurenotat BF2023-26_UDKAST ØU 28.2.22

Politisk tidsplan_BF2023_Udkast ØU 28.2.22

Punkt 10: Opfølgning på trivselsmåling 2021

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Der blev i januar 2021 gennemført en trivselsmåling i hele Vejle Kommune. Resultatet af målingen på arbejdsmarkedsområdet blev gennemgået og drøftet på FagMED d. 8. marts 2021. Med denne sag bliver der fulgt op på, om der er sket opfølgning på trivselsmålingen i alle afdelinger.

I opfølgingsarbejdet har enhederne fået frihed til at arbejde med handleplanerne på de måder, som passer ind i struktur og kultur i hver enkelt center/afsnit/team/. Fælles for alle er, at:

- Der er udarbejdet handleplaner, som er lagt i safetynet.
- Der er igangsat konkrete handlinger ud fra de enkelte handleplaner, som medarbejderne har været med til at udarbejde.
- Handleplanerne er i god proces og med inddragelse af bl.a. arbejdsgrupper.

Derudover ligger der i Årsplanen for arbejdsmiljøet, at der min. to gange om året foretages sikkerhedsrunderinger i de enkelte afsnit. I denne rundering ligger også opfølgning på handleplanerne til Trivselsundersøgelsen.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Arbejdsmarkedschefen introducerede kort arbejdet med opfølgning på trivselsmålingen, hvorefter centerlederne hver især gav en status på, hvordan de har arbejdet med opfølgning hos dem.

Der er en særlig opmærksomhed på de afsnit, der i forbindelse med organisationsændringen er lagt sammen, og hvor der er en ny leder.

Punkt 11: Eventuelt

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Formanden orienterede om, at Arbejdsmarkedsudvalget er på rundtur med henblik på at få en god introduktion til Arbejdsmarkedsområdet.

Formanden orienterede om, at situationen i Ukraine pt. fylder meget i det daglige arbejde. Beredskabet er under udarbejdelse, og Jobcenteret kommer til at spille en stor rolle. Det kommer til at påvirke igangværende opgaver, hvilket vi i fællesskab skal finde en løsning på.

Gennemførelsen af delaftale 1 i aftalen om ”Ret til tidlig pension” blev drøftet. Medarbejdersiden pointerede en opmærksomhed på vigtigheden af ordentlighed i processen, herunder hvor længe potentielt berørte skal vente på svar samt kriterier herfor, som er kendte af alle. Ledelsen pointerede, at de er bekendte med, at der er en svær dagsorden, men at HR har været involveret i processen hele vejen. HRs anbefalinger er fulgt, og det er HRs gældende kriterier – som også blev præsenteret i forbindelse med lederprocessen – som har været retningsgivende for processen. Formanden understregede, at man også fremadrettet vil have en særlig opmærksomhed på proceduren generelt.

Arbejdsmarkedschefen orienterede om, at det endnu ikke vides, hvornår delaftale 2 kommer. Det er derfor svært at melde noget ud. Der vil dog fortsat være fokus på naturlige afgang, ligesom det reflekterede ansættelsesstop fortsat er gældende – og ressourcefordelingsmodellen vil komme i spil, så der er ressourcer til rådighed, hvor der er behov. Medarbejdersiden anmodede om, at der også i gennemførelsen af anden delaftale er fokus på ordentlighed og gældende kriterier ved eventuelle omrokeringer og deslige.