

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 08-12-2021

Mødedato Onsdag d. 08. december 2021 kl. 13:00

Mødested Jobcentret- mødelokale 1.34a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Drøftelse af evaluering af Trivselsmåling 2021.....	6
Strategiplan 2022.....	8
Budget 2021 - opfølgning.....	9
Tidlig pension.....	10
Professionel påklædning.....	11
Borgerfeedback.....	12
Arbejds miljø.....	13
Lokalaftale om hjemmearbejde.....	14
Årshjul 2022.....	15
Mødekalender 2022.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Dagsordenen godkendes.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes af FagMED Arbejdsmarkedsområdet.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Ingen afbud.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Referat fra FagMED mødet den 28. september 2021 til godkendelse.

Referatet kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=52095916-42a3-49b0-afe0-5fbfd52a62cf>

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet fra FagMED mødet 28. september 2021.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Det blev drøftet, om referatet skaber usikkerhed om det ledelsesmæssige ansvar ift. arbejdsmiljø (pkt. 8). Referatet præciseres, så det er tydeligt, at ansvaret for arbejdsmiljø ligger hos ledelsen.

Punkt 3: Gensidig orientering

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Formanden

- Nyt om økonomichefstilling
- Kommunalvalg 2021
- Lokalaftale om hjemmearbejde
- Trepartsaftale om krav om coronapas

Næstformanden

- Nyt fra HovedMED
- Lønforhandlinger 2021

Arbejdsmarkedschefen

- Ansættelse af to faglige konsulenter i Center Job & Erhverv
- Centerleder bliver direkte leder for Virksomhedsservice

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede om

- ansættelse af ny økonomichef.
- kommunalvalget og sammensætningen af det nye Arbejdsmarkedsudvalg.
- at der er indført en smidig håndtering af krav om coronapas, hvor ledere lokalt kontrollerer det en fast ugentlig dag.

Næstformanden orienterede om nyt fra HovedMED, herunder

- at det indstilles til Byrådet, at Vejle Kommune bliver røgfri arbejdsplads pr. 1. august 2022.
- at der arbejdes videre med måltal for personaleomsætning.
- at modellen for exitsamtaler fortsætter som i dag, hvor håndteringen er placeret lokalt hos den enkelte leder.

Arbejdsmarkedschefen orienterede om, at der er ansat to faglige konsulenter i Center Job & Erhverv, og at ledelsen af Virksomhedsservice varetages af centerlederen fremadrettet. Dette er drøftet med tillidsværket.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 4: 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 sagen drøftes.

Beslutning

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

Opvarmning:

Generel tilfredshed. Også ift. timingen.

Spørgeskema:

Det er temmelig overordnede spørgsmål, og de omhandler ikke så meget den individuelle trivsel.

Der blev udtrykt bekymring ift. anonymiteten, så der opfordres til fortsat at kommunikere tydeligt, at det er anonymt.

Rapporten:

Generel tilfredshed.

Opfølgingsprocessen:

Stor tilfredshed med, at der er en gennemgående HR medarbejder, som følger processen fra start til slut.

På arbejdsmarkedsområdet har der været stor tilfredshed med, at det udover HR medarbejderen er prioriteret at anvende egne udviklingskonsulenter til at facilitere processen.

Hyppighed:

Gennemførelse af trivselsmålingen hvert 3. år er fint. Men den kan med fordel suppleres af en "light" model midtvejs.

Andre input:

Evalueringen kunne med fordel være foretaget tidligere.

Bilag

Evalueringsrapport af Trivselsmålingen 2021 endelig

Punkt 5: Strategiplan 2022

81.38.00-P35-7-21

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”.

På arbejdsmarkedsområdet sker medarbejderinvolveringen via de tillidsvalgte. Det er besluttet, at medarbejderne skal give deres idéer og forslag til initiativer i 2022 til de tillidsvalgte, som sammen med afsnitsledere repræsenterer alle medarbejderne på en workshop den 3. december 2021. Det er meldt ud, at initiativerne skal understøtte sigtepunkterne generelt, men med særligt fokus på det ”virksomhedsvendte” og ”god service”.

Initiativerne vil efter workshoppen blive bearbejdet og prioriteret af chefgruppen. Der skal udvælges max 20 initiativer for hele Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen, og de skal alle bidrage til at realisere sigtepunkterne. Et 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 højest prioriterede 20 initiativer.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter processen for arbejdet med Strategiplan 2022.

Beslutning

Formanden redegjorde for processen, som efterfølgende blev drøftet. Der blev udtrykt tilfredshed med workshoppen d. 3. december, og der var tilkendegivelser af, at dialogen om strategien skaber forståelse for sammenhængene på tværs af Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Punkt 6: Budget 2021 - opfølgning

81.38.00-P35-7-21

Resume

Til orientering forelægges budgetkontrol pr. 30. september 2021 på Arbejdsmarkedsudvalgets område

Sagsfremstilling

Som bilag til denne sag vedlægges sagen til udvalget vedr. budgetkontrollen pr. 30. september samt en oversigt over forbruget på hovedområdet. Udvalget godkendte sagen d. 4. november 2021

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Arbejdsmarkedschefen redegjorde for den økonomiske situation – herunder at der er en opmærksomhed på den økonomiske betydning for en stigende tildeling af førtidspensioner, hvor Vejle Kommune går nærmere landsgennemsnittet.

Arbejdsmarkedsområdet kan komme til at stå over for økonomiske udfordringer, og der er derfor ledelsesmæssigt vurderet et behov for korrigerende handlinger ift. visitationsmix og en faglig kvalificeret tilgang til sager på rehab. for at sikre en stærkere systematik.

Der blev udtrykt ønske om større medarbejderinddragelse, men ledelsen præciserede, at bevægelserne i tildelinger var på et niveau, som medfører et stort tidspres – derfor er det en ledelsesbeslutning, som kræver hurtige korrigerende handlinger.

Bilag

Hovedoversigt 30 september 2021

Dagsorden AU 4. november

Punkt 7: Tidlig pension

81.38.00-P35-7-21

Resume

På FagMED møde 28. september 2021 orienterede arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt om arbejdet med implementering af ”Ret til tidlig pension”.

På dagens møde vil arbejdet med at finde finansiering af ”Ret til tidlig pension” samt udkast til plan for den videre proces blive præsenteret.

Sagsfremstilling

FagMED Arbejdsmarkeds blev på møde 28. september orienteret om den første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, som blev indgået den 19. juni 2021, og som skal tilvejebringe 2022 finansieringen af aftalen om Ret til tidlig pension (Arne-pensionen), og derefter indgår som en del af den samlede finansiering af Arne-pensionen, som fra 2024 er på 1,1 mia. kroner årligt.

Finansieringen af Arne-pensionen skal ske ved besparelser på jobcentrenes samlede indsatsområde. I den første delaftale vedrører to ud af tre hovedpunkter de unge, mens det tredje hovedpunkt omhandler mulighed for digitale og telefoniske samtaler for alle ledige efter seks måneders ledighed.

På mødet præsenteres arbejdet med at finde finansiering af ”Ret til tidlig pension”, herunder hvilke mulige tiltag, der foreslås for at imødekomme besparelserne, der er en konsekvens af delaftale 1. i ”Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen”.

Ressourcefordelingsmodellen er blevet tilpasset organisationsændringen og den nye centerstruktur på Arbejdsmarkedsområdet. I samme ombæring er der på baggrund af den nationale dagsorden omkring reformer samt DS's nye sagsvejledninger blevet kigget på alle afsnit i forhold til sagsnormer. Dette for at fremtidssikre organisationen og imødekomme de effektiviseringskrav delaftale 1 og om lidt delaftale 2 i forhold til aftalen om ret til tidlig pension (Arnepensionen), kræver.

Derudover præsenteres også udkast til plan for den videre proces.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orientering om arbejdet med at finde finansiering af ”Ret til tidlig pension” til efterretning, at FagMED drøfter og godkender udkast til procesplan.

Beslutning

Arbejdsmarkedschefen redegjorde for det pågående arbejde med at sikre finansieringen af "Ret til tidlig pension" – herunder det økonomiske grundlag og konsekvenserne for Vejle Kommune, samt de påtænkte handlinger, indsatser og konsekvenser på Arbejdsmarkedsområdet. Konklusionen er, at der nedlægges 15 stillinger – grundet beslutning om reflekteret ansættelsesstop arbejdes der med omplaceringer af berørte medarbejdere – men konsekvensen er, at 3 medarbejdere afskediges som konsekvens af delaftale 1.

Processen blev fremlagt, drøftet og godkendt.

Der var tilkendegivelser af, at timingen omkring afskedigelser op til jul er uhensigtsmæssig. Ledelsen tilkendegav, at timingen skal ses i sammenhæng med en række andre hensyn, og at det derfor vurderes nødvendigt at gennemføre det på nuværende tidspunkt.

Der var endvidere en drøftelse af mulighederne for omplaceringer. Ledelsen betonedede, at der omplaceres i videst muligt omfang, under hensyntagen til kompetencer sammenholdt med det fremadrettede behov for opgaveløsning i Jobcentret.

Plancherne som blev præsenteret, er vedlagt som bilag.

Bilag

Oplæg pkt. 7 om Ret til tidlig pension

Punkt 8: Professionel påklædning

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Jobcenter Vejle, afsnittene på Bulevarden 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 lagt 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.

Beslutning

Punktet blev udsat.

Punkt 9: 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 og aktiveringsindsatser. 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 aktiveringsindsatser, 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 u hensigtsmæssigheder, 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 aktiveringsindsats 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.

Den feedback der kommer fra borgerne kan differentieres på flere niveauer. Eksempelvis alder, køn og målgruppe.

Herudover er det for aktiveringsindsatsen muligt at se hvilken indsats det vedrører og for samtaledelen hvilken medarbejder der har afholdt samtalen.

Borgerens feedback kan 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.

Inden en fuld anvendelse af borgernes feedback implementeres, vil der hen over sommerferien køre et pilotprojekt i et afsnit. Her vil borgernes oplevelser ift. de samtaler de har deltaget i, blive inddraget i en til en snakken mellem leder og medarbejder. Det giver mulighed for at drøfte og justere ift. de eventuelle opmærksomhedspunkter der måtte være. Medio september planlægges det at inddrage borgernes feedback som opfølgning på samtaleindsatser i alle afsnit i Jobcenteret.

På mødet vil FagMED blive nærmere præsenteret for konceptet samt anvendelsen af borgernes feedback

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Punktet blev udsat.

Bilag

Spørgeskemaer til borgere.pdf

Punkt 10: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-45-20

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker

Der er ultimo november 2021 i alt registreret 8 arbejdsulykker - se bilag.

Der er ultimo november 2021 i alt registreret 2 nærvedulykker - se bilag

Sygefravær

Fraværskrifter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2021, med sammenligningsår 2019 og 2020 - 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

Eftersom mødetiden var overskredet, blev der henvist til de fremsendte bilag. Der har været en lille stigning i sygefraværet.

Der er særligt to afsnit, som har et sygefravær, som kalder på ledelsesmæssigt fokus. Lone Lisby præciserede, at sygefravær altid er et opmærksomhedspunkt på møder i afsnittene og drøftes som et fast punkt mellem AMR og afsnitsledere løbende.

I december og januar gennemføres evakueringsøvelser på alle Jobcentrets fysiske adresser.

Bilag

Fravaer pr Maaned FagMED 7 dg o mindre

Nærvedulykker FagMED AMO 12112021

Arbejdsulykker - FagMED AMO 12112021

Fravaer pr Maaned FagMED 8 dg o mere

Måltalsrapport FagMED AMO 08122021

Punkt 11: Lokalaftale om hjemmearbejde

81.38.00-P35-7-21

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. 15. 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

Der var en kort drøftelse af lokalaftalen. Der var enighed om, at det ikke er nødvendigt at have punktet på dagsordenen igen.

Bilag

Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde - Vejle Kommune.pdf

Punkt 12: Årshjul 2022

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Årshjulet for 2022 er udarbejdet ud fra årshjulet 2021, se bilag.

Formanden indstiller,

at årshjulet 2022 godkendes.

Beslutning

Årshjulet blev godkendt.

Der er i bilaget under skemaet med årshjulet nævnt to specifikke datoer for afholdelse af ekstraordinære møder vedr. høring af budget henover sommeren. Dette er en fejl, da datoerne endnu ikke er fastlagt og meldes ud senere.

Bilag

Årshjul Arbejdsmarkedsområdet 2022 - udkast.docx

Punkt 13: Mødekalendar 2022

81.38.00-P35-7-21

Sagsfremstilling

Der er booket forhåndsreservationer til møder i FagMED Økonomi 2022:

Den 14. marts 2022 kl. 9.30-11.30

Den 20. juni 2022 kl. 9.30-11.30

Den 6. oktober 2022 kl. 13.00-15.00

Den 12. december 2022 kl. 9.30-11.30

Budget høringsmøder er endnu ikke fastlagte.

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

Formanden indstiller,

at datoerne godkendes.

Beslutning

Mødedatoerne blev godkendt.

Punkt 14: Eventuelt

81.38.00-P35-45-20

Beslutning

Ingen punkter.