

REFERAT FagMED Økonomi d. 03-12-2020

Mødedato Torsdag d. 03. december 2020 kl. 10:00

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020.....	4
Godkendelse af referat.....	6
Gensidig orientering v/formand og næstformand.....	7
Orientering fra HovedMED.....	8
Status fra arbejdsmiljøorganisationen.....	9
Årshjul 2021.....	10
Orientering om økonomiopfølgning.....	11
Orientering om det endelige budget for Økonomi.....	12
Drøftelse af seneste fraværstatistik.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 51: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-21-11

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 52: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen 2020

81.00.00-K07-1-20

Resume

HR-redegørelsen 2020 med fokus på fortællinger og erfaringer fra Corona tiden.

Sagsfremstilling

HR-redegørelsen 2020 har fokus på fortællinger fra Corona tiden. Fortællingerne vidner om stor kreativitet og høj faglighed omkring kerneopgaven, selvom vilkårene blev markant forandret fra dag til dag. Inden det bliver for meget hverdag, er det vigtigt at stoppe op og se på, hvilke gode erfaringer vi fik, og hvordan de i en eller anden form kan implementeres i "The new normal." Corona tiden satte også skub i brugen af teams og virtuelle møder. Nu skal vi lære at anvende det, hvor det giver mening.

HovedMED besluttede i 2019 at indføre måltal for sygefraværet fra 1.1.2020. Dette arbejde har været stillet i bero i foråret, men starter her igen fra august 2020. Den første måltalsrapport her fra august måned vil blive gennemgået på mødet.

HR-chef Thrine Nørgaard Rimdal holder oplæg.

Beslutning fra HovedMED, 18. september 2020, pkt. 46: At HR-redegørelsen drøftes.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Thrine Nørgaard berettede om Personaleredegørelsen.

Corona har givet os en stejl læringskurve inden for brug af digitalisering, brugen af Teams steg stødt hen over foråret. Opfordring til at bruge Teams til de små hurtige drøftelser i FagMED, så man kan bruge tiden med nærvær på de større drøftelser.

56,9% af ansatte i Økonomi er HK'ere, derfor er det kernemedarbejderen i Økonomi. De arbejder i gennemsnit 35,1 time om ugen, hvilket er højere end det gennemsnitlige for både forvaltningen og kommunen.

Andre tal for kernemedarbejdere i Økonomi:

- Aldersgennemsnittet på 48,9 er lidt højt ift. det gennemsnitlige.
- Antal gennemsnitlige sygedage på 8,3 er lavere end det gennemsnitlige.
- Gennemsnitslønnen er højere end den gennemsnitlige.
- Personaleomsætningen på 8,1 er fint lav, der er både stabilitet men også udskiftning.
- Kønsfordelingen har stor overvægt af kvinder, ligesom den har det i hele kommunen.

Der er 4,12% administrativt ansatte i Vejle Kommune der er af anden etnisk herkomst end vestlig, det er lavt.

Sygefraværet for Vejle Kommune ligger under det gennemsnitlige for alle kommuner, men ligger højt ift. sammenlignelige kommuner.

Sygefraværet i Økonomi ligger langt under det gennemsnitlige for kommunen, men er steget meget de seneste år. Så det er et opmærksomhedspunkt til FagMED.

Der blev spurgt ind til om lederne får vejledning i hvordan man håndterer sygefravær.

Der henvises til Økonomis personalekonsulent, som kan give sparring omkring hvordan sygefraværssamtaler kan gribes an og hvad man skal være opmærksom på.

HR er på vej med noget uddannelse, som skal udruste lederne bedre til at håndtere sygefravær.

Der har været meget læring i, at opdage fordelene ved at arbejde hjemmefra, så der er skabt en ny normal ifm. COVID-19.

Opfordring til at FagMED, med de ændringer der er kommet pga. corona i betragtning, drøfter følgende spørgsmål:

- Hvad var det der gik godt?
- Hvorfor gik det godt?
- Hvordan kan vi gøre mere af det?

Formanden bemærkede, at nogle stortrives i det nye normale og andre vil gerne have det som før. Ens for de fleste har dog været at det faglige og kollegiale fællesskab savnes.

Det stiller desuden helt andre krav til hvordan man er leder - nærledelse i fjernledelse - det tager ekstra tid at være en god leder på distancen.

Formanden for Arbejdsmiljøgruppen bemærkede, at man har sat de arbejdsmiljømæssige forhold i sammenhæng med hjemsendelse på dagsordenen til det næstkommende møde i Arbejdsmiljøgruppen. HR er inviteret til at deltage i dette.

Der blev gjort opmærksom på, at der opleves en udfordring ift. at træde til for hinanden, når der er pludseligt opstået fravær i de kritiske funktioner, og fraværet skal dækkes af hjemsendte som ikke nødvendigvis er tæt på arbejdspladsen. Opfordring til at tage den ind i drøftelsen i Arbejdsmiljøgruppen.

Det bemærkedes, at når tingene normaliseres vil det blive sværere at arbejde hjemmefra, fordi møder igen vil blive arrangeret med fremmøde. Opfordring til at tage en snak om hvorvidt det er muligt at lave hybridmøder og hvad der er passende ift. de enkelte arbejdsområder.

Til dette bemærkedes det, at der er risiko for møder i møderne ved hybridmøder, da der naturligt vil opstå smalltalk mellem de samlede, som onlinedeltagere kan have svært ved at deltage i. Det kan derfor være nødvendigt, at opsætte regler for hybridmøder.

En generel drøftelse fulgte om pleje af det kollegiale i hjemsendelsesperioder. Man må gerne tænke ud af boksen. Nogle arrangerer noget i små enheder. Man kan også mødes over en frokostpause eller en fredagsøl på Teams. Nogle har lavet Kahoot-quisser.

Forslag om, at der laves en idébank til måder at dyrke det sociale. Thrine vil tage dette forslag videre, for eventuelt at lave en sådan på VKintra på tværs af alle forvaltninger.

Bilag

Endelig HR-redegørelsen 2020

Oplæg HovedMED - HR-redegørelsen 2020 - Thrine Nørgaard

Punkt 53: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-21-11

FagMED indstiller,

at referatet for mødet 4. november 2020 godkendes.

Beslutning

Referat godkendt.

Bilag

Referat 04112020

Punkt 54: Gensidig orientering v/formand og næstformand

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

- Aktuelt om Covid-19.
- nyt fra afdelingerne.
- Organisationsændringer.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden fortalte kort om nyt fra afdelingerne, som lige nu er væsentligt optagede af videre processer ifm. organisationsændringerne.

Vi er nået til tredje fase af den organisationsændring der blev påbegyndt i oktober.

Formanden og chefgruppen vil nå at blive så klar som muligt til 1. januar, men det hele formentligt ikke kunne nås. Hvad angår lokalefordeling, så er der de lokaler vi har, så det handler om at få det bedste ud af de lokaler der er til rådighed.

Vi kan dog allerede sige nu, at det ikke kommer til at gå op så alle kan sidde som ønsket.

Det blev bemærket, at medarbejdersiden ikke er blevet givet den tid det tager, at drøfte ændringer med baglandet, idet orienteringsmødet blev lagt for tæt op ad offentliggørelsen. Et sted i Økonomi har ændringerne givet uro.

Chefer og ledere har reageret på de uroligheder der har været, og der er taget hånd om det. Det kunne dog være ønskeligt til en anden gang, om medarbejdersiden bliver varslet i bedre tid.

Formanden takkede for feedback'en. Processen har været lagt frem i tre faser, hvor inddragelse af medarbejdere har været et vigtigt element i alle tre faser. På den måde er alle medarbejdere blevet inddraget til at give input i alle tre faser. Tredje fase slutter 1. januar. FagMed (både Økonomi og AMO) har forud for hver fase haft møde, hvor de er blevet orienteret om, hvad der ville blive præsenteret i næste fase. Ifm. med første fase blev det rost, at FagMed-mødet lå kort tid forinden den store præsentation for alle medarbejdere, dette har derfor været udgangspunktet for de efterfølgende faser også. Efter hver fases præsentation har der været processer, hvor alle medarbejdere er inviteret indenfor til input og dialog. har forsøgt, at være så inddragende som muligt, ved at melde ud at alle skulle komme med deres input.

Fokus har således været på, at alle medarbejdere skulle inddrages og ikke kun FagMED. Medarbejderne er også blevet opfordret til at give input mm. til deres TR'ere på linje med deres ledere, chefer eller direktøren.

Formanden understreger at det netop har været den åbne og inddragende proces der har været hensigten, det vil det også være i fremtiden, her vil vi derfor også have fokus på FagMed.

Næstformanden orienterede om, at der har været valg af næstformand i FagMED. To kandidater stillede op og Lone Madsen blev valgt.

Punkt 55: Orientering fra HovedMED

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Punktet udgår under henvisning til orienteringen fra HovedMED på mødet d. 27. oktober 2020.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender, at punktet udgår.

Beslutning

FagMED godkendte, at punktet udgår.

Punkt 56: Status fra arbejdsmiljøorganisationen

81.38.00-P35-21-11

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Første officielle møde i Arbejdsmiljøgruppen var ultimo november, selvom de nye repræsentanter først er valgt ind fra 1. januar 2021.

Ved valg er Line Bøgild, Flemming Wagner og Annette Aarup Jensen blevet de nye arbejdsmiljørepræsentanter.

På mødet havde man en dialog om støj på gangarealerne. De største 'syndere' er hårde hæle og snak. Line er sat på opgaven med at finde ud af hvor problematikkerne særligt opstår, og om man kan dæmme op for det med nudging.

Det oprindelige LokalMEDs forslag om lydisolerede telefonbokse på gangene, blev trukket frem. Dette kunne afhjælpe den støj der skabes på gangene af mobil-samtaler. Jacob Saxeskov vil undersøge hvad prisen er på de Mutebokse Kommunaldirektørens Stabe har indkøbt.

Ved næstkommende møde er der to fokusområder:

- Måltal i forbindelse med sygefravær, en repræsentant fra HR inviteres med. Derefter vil man lave en præsentation i FagMED for hvordan vi kan arbejde med måltal.
- Coronaerfaringer og hvilke arbejdsmiljømæssige perspektiver dette skaber, også her vil en repræsentant fra HR inviteres med.

Arbejdsmiljøgruppen vil fortsat lave dynamisk APV (løbende arbejdspladsvurdering), løbende runderinger og opfølgning.

Bilag

Referat AMG 24112020

Punkt 57: Årshjul 2021

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

FagMED Økonomi har hidtil ikke haft et Årshjul.

Alle MED-organer opfordres dog til, at have et Årshjul der fastsættes for det kommende år, ved sidste kvartalsmøde hvert år.

Formanden foreslår, at FagMED Økonomi tager udgangspunkt i det årshjul der er med som bilag.

Årshjulet indeholder de punkter man som MED organ er forpligtet til at gennemgå og drøfte.

Hvis der opleves et behov for yderligere punkter på dagsordenen til et kvartalsmøde, tilpasses dette som hidtil, ved dagsordensmøde mellem formanden og næstformanden.

Formanden indstiller,

at årshjulet godkendes.

Beslutning

Forslaget til årshjulet er ud fra de rammer der er de obligatoriske.

Fordelen ved et sådan årshjul, er at der laves rum for løbende at tage aktuelle drøftelser ind i FagMED, i stedet for at være bundet af noget forudbestemt.

Medarbejdersiden vil komme med input hvis man kommer i tanke om behov for tilføjelser til årshjulet.

Bilag

Årshjul - baseret på VKs øvre MED-rammer

Punkt 58: Orientering om økonomiopfølgning

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Den blev drøftet ved sidste kvartalsmøde 4. november, og der vil derfor ikke være de store ændringer i tallene. Desuden var der spørgsmål til hvordan økonomirapporten skal læses ved sidste møde.

Økonomiopfølgning er et punkt på FagMED Økonomis dagsorden på tre ud af de fire kvartalsmøder. Formanden foreslår derfor, at vi springer punktet over ved dette møde. Til gengæld vil en medarbejder fra Forvaltningsøkonomi, holde et oplæg ved første kvartalsmøde 2021, hvor FagMED Økonomi introduceres for hvordan rapporten skal læses og forstås.

Formanden indstiller,

at forslag om, at punktet om Økonomiopfølgning udskydes til næste møde, og at der holdes et oplæg ved første kvartalsmøde 2021 godkendes.

Beslutning

Forslaget er godkendt.

Punkt 59: Orientering om det endelige budget for Økonomi

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om det endelige budget for Økonomi.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Lige nu arbejdes der på, at få lagt Økonomien i rammer for det nye Økonomi & Arbejdsmarked.

I 2021 ser det fint ud.

Vi står dog foran effektiviseringskrav, så det er noget der skal tages hul på allerede nu, da det vil blive nødvendigt for 2022.

Effektiviseringskravene er på chefmødet inden årsskiftet, og det vil blive taget op på et møde i FagMED, så medarbejdersiden får mulighed for at komme med input til det.

Punkt 60: Drøftelse af seneste fraværsstatistik

81.38.00-P35-21-11

Sagsfremstilling

Herunder opfølgning på måltal.

Formanden indstiller,

at fraværsstatistikken drøftes.

Beslutning

Ser overordnet ud pænt.

Der er fokus på måltallene og der bliver fulgt mere op på dette fra Arbejdsmiljøgruppen, som orienteret om i pkt. 56.

Bilag

Fraværsstatistik nov 2020

Måltal FagMED Økonomi

Måltalsrapport Ø&A

Punkt 61: Eventuelt

81.38.00-P35-21-11

Beslutning

I forlængelse af drøftelsen om støj, blev der spurgt ind til om der er sat penge af til at ændre rumklang i mødelokalerne, nu hvor mange møder holdes virtuelt. I mødelokalerne er der det bedst mulige udstyr, så der er brug for lyddesign, for at gøre akustikken god nok til hybridmøder.

Der blev henvist til, at Teknik & Miljø har fundet på en god løsning til rumklang i deres store mødelokale.

Der er øget krav til IT om opgradering af mødelokalerne, så de kan imødekomme de nye behov.

Kennet følger op på hvor IT er ift. dette.

Høje lyde - fra f.eks. en kaffekop der sættes i en underkop - afbryder kortvarigt lyden for den part der er med online på et hybridmøde. Hvilket kan gøre det svært, at følge mødet.

Der blev gjort opmærksom på, at man kan købe høretelefoner som sorterer støj fra modpartens mikrofon, og at dette kunne være en løsning på dette problem.