

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 12-12-2022

Mødedato Mandag d. 12. december 2022 kl. 09:30

Mødested Havneparken 16C, Konferencerum 1.34 a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
De store dagsordener – trivsel under forandring.....	7
Arbejds miljø.....	8
Budgetopfølgning pr. 30.09.2022 på Arbejds markedsudvalgets område.....	9
Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2022.....	10
HR-redegørelsen 2022.....	11
Guide til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger.....	12
Mødekalender 2023.....	13
Årshjul 2023.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 40: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender dagsordenen.

Beslutning

Sarah Gaarde, Irene Lauritzen, Daniel Bomholt, Lone Lisby, Niels Christian Nielsen, Trine Maria Nielsen, Yehya Mohamad Hamid, Lone Dræby Kristiansen, Lene Arentoft, Peder Rasmussen, Søren Hansen, Kenneth Jessen, Maria Hovgaard og Pernille Knudsen deltog i mødet. Zinajda Besic Leth-Sørensen og Janne Høxbro var fraværende. Lene deltog som suppleant for Janne. Pernille deltog som suppleant for Lene.

Næstformanden orienterede FagMED om, at der blev gennemført valg om næstformandsposten på formødet. Irene Lauritzen er blevet valgt som næstformand, og hun fortsætter derfor i rollen de næste to år. I 2024 er der atter valg om næstformandsposten.

FagMED godkendte dagsordenen.

Punkt 41: Godkendelse af referat

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Referat fra møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 5. oktober 2022 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet.

Beslutning

På seneste møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet var der et punkt på dagsordenen vedr. retningslinjer for kørsel, kørsel med borgere i egen bil samt tildeling af parkeringspladser ved Jobcenter Vejle. Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår ledelsen melder noget ud. De oplever, at kollegaer spørger ind til emnet. Efter aftale følger her en status.

Kørselsgodtgørelse:

Afsnitslederne gennemgår i november/december 2022 de godtgørelser, som den enkelte medarbejder har fået udbetalt, holdt op imod Direktionens beslutning om godtgørelse ved kørsel i egen bil (høj/lav takst).

Medarbejderne bliver i løbet af december 2022 orienteret, såfremt de ikke opfylder kravet om godtgørelse på høj takst.

Kørsel med borgere i egen bil:

Af forsikrings- og sikkerhedsmæssige hensyn er det ikke tilladt at køre med borgere i egen bil.

Tildeling af parkeringspladser ved Jobcenter Vejle:

Når gennemgangen af kørselsgodtgørelser er foretaget, vil vi se ind i tildelingen af parkeringspladser ved Jobcenter Vejle. FagMED godkendte referatet.

Punkt 42: Gensidig orientering

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Formanden, næstformanden og arbejdsmarkedschefen orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Status på den nationale situation
- Strategiplan 2023: Hvor er vi i processen?

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra møde i HovedMED d. 01.12.2022

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på ”Ret til tidlig pension” (Arne-pensionen)
- Ankestyrelsen undlader tilsynssag

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formanden gav FagMED en status på den nationale situation. Vi afventer regeringsgrundlaget, men det tyder på, at der skal gennemføres besparelser i kommunerne.

Siden sidste møde i FagMED er der i forbindelse med Strategiplan 2023 blevet afholdt workshops, hvilket har resulteret i en række gode initiativer, som efterfølgende er blevet drøftet i chefgruppen. D. 10. januar bliver alle medarbejderne i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen præsenteret for den nye strategiplan og dens initiativer. Inden præsentationen af den nye strategiplan, tager vi et kig på strategiplanen for 2022.

Der er netop kommet nye anbefalinger ifm. Corona. Anbefalingerne kan læses på intranettet via linket [her](#).

Næstformanden orienterede FagMED om følgende fra seneste møde i HovedMED d. 1. december 2022:

- Besøg af borgerrådgiver, som fortalte om sit virke, herunder om hvordan klagesystemet fungerer, og hvordan borgerne bruger hende. Borgerrådgiveren bidrager også gerne med råd til os ifm. sagsbehandling.
- Livsfasepolitikken blev atter drøftet. Politikken bliver opdateret og får en anden rammesætning, hvorefter den sendes til drøftelse i FagMED.
- Drøftelse af arbejdet med Byrådets kommende vision for Vejle Kommune, hvor fokus er, at vi er noget for hinanden.

Arbejdsmarkedschefen gav FagMED en status på implementering af ”Ret til tidlig pension” (Arne-pensionen) delaftale to. Oplægget er vedlagt som bilag.

Herudover fik FagMED en orientering om, at Ankestyrelsen ikke vil rejse en tilsynssag. Der har været lagt et stort arbejde i handleplanen, og det har været ressourcetungt. Derfor er det positivt, at Ankestyrelsen på baggrund af dette arbejde ikke har valgt at rejse tiltag.

En ny benchmark viser et fald fra 27 til 35 i den seneste måling. Vi er gået frem på sygedagpengeområdet, hvor vi er nummer 10 – på dagpengeområdet er vi faldet lidt siden sidste måling, men vi ligger stadig med en mindre andel end forventet. Vores opmærksomhed er på kontanthjælpsydelse, hvor vi har en større forventet andel, men det er der fokus på. Vi fortsætter arbejdet hen imod en top 20-placering.

Endelig siger vi farvel til Margit Svensson, koordinerende leder af sundhedsfaglig indsats, som stopper hos os ved udgangen af året.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Oplæg om implementering af Ret til tidlig pension (Arne-pensionen) deltaftale to

Punkt 43: De store dagsordener – trivsel under forandring

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Forandringer, omstillinger og nye måder at gøre tingene på kan påvirke medarbejdere. Spørgsmålet er derfor, hvordan vi motiverer og hjælper hinanden bedst på den fælles rejse, vi er på, og skaber trivsel i en kultur under forandring. Det ønsker ledelsen FagMED's input til.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter, hvordan vi skaber trivsel i en kultur under forandring.

Beslutning

FagMED drøftede, hvordan vi skaber trivsel i en kultur under forandring.

Medarbejdersiden kom med følgende input:

- Undgå for mange interne tiltag, da vi i forvejen løber stærkt. Lad os derfor fokusere på det, vi er nødt til at fokusere på.
- Muligheden for samtaler med en coach, der kan hjælpe med at strukturere og prioritere, blev rost. Der er hjælpemidler, vi kan gøre brug af, så lad os sætte fokus på dem. Det gælder i øvrigt på tværs af alle afsnit. Det er vigtigt, at alle medarbejdere bliver tilbudt det samme.
- Information er vigtig, hellere for meget end for lidt, og mest mulig åbenhed – tal gerne lige ud af posen.
- Rammerne skal fungere, og IT-udstyr skal være i orden og følge med tiden.
- Det er vigtigt med en synlig ledelse, der følger med i dagligdagen, da forandringerne fylder meget.
- Det kunne være rart at blive klogere på, hvad kollegaerne i de forskellige afsnit går og laver, for at se, hvad man evt. selv kan byde ind med. En intern jobbank blev i den forbindelse også nævnt.

Ledelsen kom med følgende input:

- Vigtigheden i at få prioriteret tid til at arbejde med det, der ligger i forandringerne – bl.a. i forhold til brugen af digitale løsninger.
- Vi skal hjælpe hinanden, for det kan blive en stor udfordring hos enkelte medarbejdere at skulle omstille sig til de nye præmisser. Mailkulturen blev i den forbindelse nævnt, for nogle oplever et pres for at følge med, når vi sender rundt. Overvej derfor, hvem der skal modtage mailen, og forventningsafstem i forhold til relevans.
- Fremtiden kalder på noget andet, men det kan være svært endnu helt at vide, hvad det er. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne hjælper ledelsen og giver udtryk for, hvad behovene er, da ledelsen ikke nødvendigvis på forhånd kan vide, hvad de gode rammer kræver hos den enkelte. Det gælder også i forhold til den gode dialog. Hvad bliver efterspurgt?
- Vi skal være varsomme med at kæmpe en kamp mod noget, der ikke kan ændres. Spørgsmålet er, hvad vi selv kan gøre. Og hvad kan vi forvente af hinanden? Vi har et valg, og det er vigtigt, at vi træffer en beslutning om, at det bliver godt. Er der noget, der ikke er OK, så tag fat i udfordringen med det samme, og vær så konkret som mulig.

Punkt 44: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Ulykker:

Der er vedlagt en rapport på arbejdsulykker samt nærvedulykker, vold, trusler og krænkende handlinger.

Sygefravær:

Der er vedlagt to fraværsrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2022 sammenlignet med 2021 og 2020. Rapporterne er trukket på både kort- såvel som langtidsfravær.

Måltal:

Der er vedlagt en rapport for FagMED Arbejdsmarkedsområdet og Vejle Kommune holdt op imod måltal for fravær.

Orientering fra arbejdsmiljøgruppen:

Formand for arbejdsmiljøgruppen, Lone Lisby, giver FagMED en orientering om seneste nyt.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter data for ulykker, sygefravær og måltal samt tager orienteringen fra arbejdsmiljøgrupperne til efterretning.

Beslutning

FagMED drøftede data for ulykker, sygefravær og måltal.

Ulykker samt fravær i forbindelse med ulykker ligger indtil videre stadig på et lavere niveau end før Corona. Det er positivt, eftersom niveauet for indberetninger er steget.

Måltal viser, at der er nogle afsnit, vi skal være særligt opmærksomme på. Vi har dog ikke ramt niveauet før nedlukningen. Årsagerne til både langtids- og korttidssygemeldinger er forskellige. Vi skal dog kigge på årsager relateret til arbejdet. Årsagerne kan være nye krav og nye måder at gøre tingene på, men også et øget pres, da vi oplever, at kollegaer søger nye udfordringer. Herudover oplever vi udfordringer med at rekruttere. Hvad nye kollegaer angår, skal vi have fokus på god onboarding. Sygefravær er noget, vi skal tale om hele tiden, da fokus på sygefravær nedbringer det.

Medarbejdersiden foreslog, at medarbejderne i forbindelse med omrokeringer som en del af ressourcefordelingen kunne overveje hvilke(t) afsnit, de ellers kunne se sig selv arbejde i. På den måde er det muligt at være på forkant og give sit besyv med, hvis det skulle blive relevant at kigge på, om medarbejdere skal flyttes mellem centre og afsnit.

FagMED besluttede på seneste møde, at der skal gennemføres en mini-APV i starten af 2023. Formand for Arbejdsmiljøgruppen orienterede derfor FagMED om processen herfor. Oplægget er vedlagt som bilag.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Ulykker

Sygefravær pr. måned 7 dage og mindre

Sygefravær pr. måned 8 dage og mere

Måltal pr. 10. november 2022

Oplæg om mini-APV i Jobcenter Vejle

Punkt 45: Budgetopfølgning pr. 30.09.2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område

81.16.00-G01-12-21

Resume

I denne sag orienteres FagMED om budgetopfølgningen pr. 30.09.2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område. Den viser et forventet mindreforbrug på 0,5 mio. kr. i 2022.

Sagsfremstilling

Status på budgetopfølgningen pr. 30.09.2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område er, at der forventes et mindreforbrug på 0,5 mio. kr. Resultatet fordeler sig således på hovedområder:

Tabel nr. 1: Forventet driftsregnskab for året 2022.

Tal i 1.000 kr.	Korrigeret budget 2022	Skøn 2022	Afvigelse
Overførelsesudgifter	1.572.465	1.559.824	-12.641
A-dagpenge	134.514	146.662	12.148
Buffer- og innovationspulje (restbudget)	2.452	2.452	0
Serviceudgifter*	46.037	46.035	-2
I alt	1.755.468	1.754.975	-495

*Afvigelsen på serviceområdet vedrører flytning mellem udvalg ifm. ændring af opgaver i Den Centrale Rengøringsenhed.

Forudsætninger for skøn:

De afgørende forudsætninger for skønnet er konjunkturudviklingen, virkningen af Ukrainekrigen samt udviklingen i Corona.

Budgetopfølgningen bygger på udviklingen i Vejle Kommune samt statens skøn for 2022.

Kopi af udvalgsagen om budgetopfølgning pr. 30.09.2022 vedlægges denne sag som bilag.

Sagens forløb efter udvalgsbehandling d. 3. november 2022:

Sagen indgår i den samlede sag vedrørende 3. kvartals budgetopfølgning 2022, der behandles d. 14. november 2022 i Økonomiudvalget og i Byrådet d. 23. november 2022.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren gav FagMED en orientering om budgetopfølgningen pr. 30.09.2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område.

Budgettet overholdes – også på trods af ekstra regninger og tilbagebetalinger. Det skyldes gode tiltag i løbet af 2022.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30.09.2022_sag til AU

Punkt 46: Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2022

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedschefen giver FagMED en status på ressourcefordelingsmodellen pr. 31.10.2022 og deler de ledelsesmæssige betragtninger, som modellen afstedkommer.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning samt drøfter anvendelse af modellen.

Beslutning

Arbejdsmarkedschefen gav FagMED en status på ressourcefordelingsmodellen pr. 31.10.2022. Modellen er vedlagt som bilag. FagMED tog orienteringen til efterretning.

FagMED drøftede anvendelse af modellen.

Bilag

Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2022

Punkt 47: HR-redegørelsen 2022

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse indeholder relevante data på HR-området. Da data desværre også i år er præget af Corona, skal tolkning af data ses i lyset heraf.

HR-redegørelsen 2022 viser bl.a. en stigning på 1,7% i antallet af ansatte i Vejle Kommune i 2020-2021. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er der sket et fald på 22 fuldtidsstillinger svarende til -5%. Det skyldes primært nedlæggelse af stillinger i Jobcentret som følge af Arne-pensionen. Da vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst, er tiltrækning af nye medarbejdere samt tilknytning den strategiske hovedindsats i de kommende år.

Personaleomsætningen er steget med tre procent fra 2020-2021, hvilket er et billede, der også ses i øvrige kommuner. Personaleomsætningen opdelt i FagMED Arbejdsmarkedsområdet er steget fra 9,7% i 2019-2020 til 19,1% i 2020-2021.

Ledelsesspændet i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen ligger på 17,6 ansatte pr. leder – tallet i hele Vejle Kommune ligger på 21,7. Ud af 24 ledere er 11 kvinder og 13 mænd. Gennemsnitsalderen er 49,7 år, hvilket er det laveste på tværs af forvaltningerne.

Sygefraværet er steget med 0,7 dag i Vejle Kommune, mens det på landsplan er steget med 1,1 dag. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er sygefraværet steget fra 6,72 i 2020 til 8,45 fraværdsdage i 2021.

I Vejle Kommune blev der i 2021 anmeldt 1.646 arbejdsulykker, hvilket er en stigning fra 1.341 arbejdsulykker i 2020. Det gælder både arbejdsulykker med og uden fravær. Stigningen gør sig også gældende i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen, hvor ulykkesincidensen er steget fra 62,5 i 2020 til 79,4 i 2021.

Ser man på lønnen i absolutte tal, ligger Vejle Kommune pænt sammenlignet med omegnskommunerne. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er gennemsnitslønnen pr. måned steget fra 30.395 kr. i marts 2011 til 35.472 i november 2021. Den lokale løn er faldet fra 8,7% til 8,0% - i hele Vejle Kommune er lønnen faldet fra 7,9% til 7,1%.

Link til sag fra møde i HovedMED d. 27. september 2022 [her](#).

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formanden gennemgik oplægget fra møde i HovedMED d. 27. september 2022. Oplægget er vedlagt som bilag.

FagMED tog orienteringen om HR-redegørelsen 2022 til efterretning.

Bilag

HR-redegørelsen 2022

Oplæg fra HovedMED d. 27. september 2022

Punkt 48: Guide til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Ca. 4% af medarbejderne i Vejle Kommune gav ved Trivselsmålingen i januar 2021 udtryk for, at de inden for de seneste tolv måneder havde været udsat for interne krænkende handlinger som mobning, vold, trusler eller uønsket seksuel opmærksomhed. Dette har resulteret i en særlig indsats rettet mod interne krænkende handlinger, hvor berørte arbejdspladser har fået tilbud om støtte til håndtering og forebyggelse af disse handlinger.

Alle interne krænkende handlinger er uacceptable. Derfor besluttede HovedMED på mødet d. 10. juni 2022, at der skal følges yderligere op ved, at temaet sættes på dagsordenen og drøftes i alle FagMED og lokale MEDudvalg.

Koncern HR har udarbejdet en guide med forslag til denne drøftelse. Guiden indeholder viden om temaet og anbefalinger til, hvordan vi kan håndtere og forebygge interne krænkende handlinger på vores arbejdsplads og arbejde for et bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor den fremherskende dialogkultur er ”Sig det”.

Link til sag fra møde i HovedMED d. 10. juni 2022 [her](#).

Guide til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger er vedlagt som bilag.

Læs mere om interne krænkende handlinger på [intranettet](#).

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter guide til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger.

Beslutning

Ifølge trivselsrapporten 2021 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet har 10,9% af medarbejderne oplevet vold og trusler, 1,6% har oplevet mobning, og 1,3% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Rapporten kan læses på intranettet via linket [her](#).

FagMED drøftede guiden til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at emnet er blevet drøftet tidligere. Det er dog fint at have adgang til en guide.

Bilag

Guide til håndtering og forebyggelse af interne krænkende handlinger

Punkt 49: Mødekalendar 2023

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Følgende datoer er blevet forhåndsreserveret til møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2023:

- D. 13. marts 2023 kl. 13.00-15.00
- D. 16. maj 2023 kl. 09.00-11.00
- D. 10. august 2023 kl. 14.00-14.45 (ekstraordinært møde)
- D. 27. september 2023 kl. 13.00-15.00
- D. 7. december 2023 kl. 13.00-15.00

Der tages forbehold for eventuelle ændringer. Ændringer bliver varslet i så god tid som muligt.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender datoerne for møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2023.

Beslutning

FagMED godkendte de forhåndsreserverede datoer for møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2023.

Næstformanden indkalder til formøder på medarbejdersiden.

Punkt 50: Årshjul 2023

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Formanden præsenterer et udkast til årshjulet 2023 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet.

Årshjulet for 2023 er vedlagt som bilag.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og godkender årshjulet for 2023.

Beslutning

Formanden præsenterede et udkast til årshjulet 2023 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet, hvorefter FagMED drøftede årshjulet.

Formand for arbejdsmiljøgruppen tilføjede et punkt under første kvartalsmøde, hvilket omhandler resultater og handleplaner for mini-APV'en.

FagMED godkendte årshjulet.

Bilag

Årshjul 2023 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet

Punkt 51: Eventuelt

81.16.00-G01-12-21

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter eventuelle punkter.

Beslutning

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de synes godt om tema- og inspirationsdage på tværs af Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen, hvor de får mulighed for at fordybe sig i et relevant emne. Det tog formanden til efterretning. FagMED Arbejdsmarkedsområdet besluttede på seneste møde at deltage i en temadag i 2023 sammen med FagMED Økonomi tilsvarende i år, hvor temaet var ”Kommunikation som en vigtig fremtidskompetence”.

FagMED havde ingen yderligere punkter til drøftelse.