

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 01-12-2017

Mødedato Fredag d. 01. december 2017 kl. 11:00

Mødested Jobcentret, mødelokale 1.34 a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Organisationsjustering - høringsvar.....	6
Trivselsmåling 2018.....	8
Ressourcefordelingsmodel.....	10
Lukket.....	11
Opsamling/evaluering vedr. parkering ved Jobcentret.....	12
HR-redegørelsen 2017.....	13
Årshjul og mødekalender for FagMED AMO 2018.....	15
Arbejds miljø.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-6-17

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-6-17

Sagsfremstilling

Referater fra FagMED møderne 11. september og 3. november 2017.

<http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Arbejdsmarkedsomraade/FagMED-Arbejdsmarked.aspx>

Formanden indstiller,

at referater fra FagMED møderne 11. september og 3. november 2017 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-6-17

Sagsfremstilling

Orientering fra formanden:

- Parkering på grus parkeringspladsen
- Borgere i jobbutikken - hunde, mad/drikke, musik
- Borgerklager i jobbutikken over dårlig skiltning vedr. parkering ved Jobcentret
- Lydoptagelse af samtaler i Jobcentret - status på fælles retningslinier
- Konstitueringsaftalen

Orientering fra næstformanden:

- Orientering fra HovedMED

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orientering fra formanden:

- Parkering på grus parkeringspladsen.

- Teknisk Forvaltning er blevet kontaktet. De hører ikke om unormalt antal tilfælde af hærværk, og overvågning er ikke tilladt.

Manglende belysning og glat gangbro bør forbedres.

- Borgere i jobbutikken - hunde, mad/drikke, musik.

- I de tilfælde, hvor det sker, bør ledelsen kontaktes. Der vil nu blive opsat piktogrammer, hvor det fremgår, hvad man ikke må. Det vil gøre det nemmere for os alle at henvise til, når en sådan uønsket adfærd forekommer. Det skulle gerne være noget vi alle kan agere på i situationen.

- Borgerklager i jobbutikken over dårlig skiltning vedr. parkering ved Jobcentret.

- Arbejdsmarkedschefen er i løbende dialog med P-selskabet omkring skiltning m.v. Det tydeliggøres for medarbejderne i Jobcentret, hvem gæsteparkering gælder for.

- Lydoptagelse af samtaler i Jobcentret - status på fælles retningslinier.

- Der er sket henvendelse til IT-afdelingen, der p.t. undersøger mulighed i vores system.

- Konstitueringsaftalen.

- Et flertal på 17 medlemmer har indgået en konstitueringsaftale.

6. december kl. 16.30 afholdes konst. byrådsmøde, hvor der skal stemmes endeligt om aftalen.

Orientering fra næstformanden:

- Orientering fra HovedMED

- Budgetanalyser vedtaget i budget 2018

- Sundhed på arbejdspladsen - styregruppen har aftalt foredrag med Peter Geisling 7. marts 2018

- Øget fokus på TRIO-samarbejde

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Organisationsjustering - høringsvar

81.38.00-P35-6-17

Resume

FagMED Arbejdsmarked sendte på møde 3. november 2017 følgende oplæg i høring;

- Følgegruppens forslag til fysisk placering
- Arbejdsgruppens afrapportering i forhold til kapacitetsudnyttelse
- Ændret model for organisering og drift af Rehabiliteringsteamet

På dagens møde drøftes de indkomne høringsvar.

Sagsfremstilling

Organisationsjusteringen på Arbejdsmarkedsområdet, der trådte i kraft pr. 1. april 2017, er inde i sin anden fase.

På møde 3. november 2017 besluttede FagMED at tilslutte sig følgegruppens anbefaling af scenarie nr. 4 i forhold til den fysiske placering. Afrapportering fra arbejdsgruppen vedr. kapacitetsudnyttelse og forslag til ændret model for organisering og drift af Rehabiliteringsteamet blev drøftet.

Oplæg til ovenstående blev sendt i høring med høringsfrist 16. november 2017 kl. 12.00. Der er kommet 15 høringsvar, der er vedlagt som bilag. Høringsvarene drøftes på dagens møde under følgende overskrifter;

- Fysioterapeut/ergoterapeut Ibæk Strandvej (Kapacitetsudnyttelse)
- Rehabiliteringsteamet
- Den fysiske placering

Den videre proces

Umiddelbart efter FagMED mødet meldes beslutningerne og den videre proces ud. Neden for er den videre proces skitseret.



Der lægges op til, at der nedsættes en flytte-taskforce bestående af en tovholder, en medarbejder fra Staben, en medarbejder fra Rådhuservice samt administrativ bistand ad hoc. Flytte-taskforce skal sikre tidsplan, planlægning og overblik i processen.

Ledergruppen på Arbejdsmarkedsområdet har fordelt ansvaret på adresser og etager imellem sig. Arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages ligeledes i processen.

Som tidligere besluttet inddrages og orienteres følgegruppen undervejs.

Formanden indstiller,

at de indkomne høringsvar drøftes
at der nedsættes en flytte-taskforce
at den forestående proces vedrørende lokalefordeling godkendes
at der igangsættes proces i forhold til "Én indgang" / en fælles Modtagelse

Beslutning

Drøftelse af høringsvarene.

Der var følgende observationspunkter mhp. den videre proces:

Fysio-/Ergoterapi flyttes organisatorisk til Sundhedshuset

- OBS på fortsat tilstedeværelse i Vejen til Job, fokus på arbejdsmarkedsrettethed, adgang til fagsystemer, kompetence i f.t. hjælpemidler/smtidig sagsbehandling

Rehabiliteringsteamet

- Screening - formål, rækkevidde, flaskehalse
- Afgørelser - vigtigt med tydelige afgørelser såvel for rådgiveren som for borgeren

- Mødeleder og konsulent i ét - kompetencer, ressourcer, borgerens retssikkerhed
- Bekymring for at miste den faglige sparring ifm. ændring af flowet og sammenlægningen af funktionerne
- De faglige konsulenter skal tænkes ind som sparring i afsnittene
- Rollefordeling ifm. klage over afgørelser, hvilken kasket har rådgiveren på og hvornår?
- Mødelederens rolle er vigtig og kræver kompetenceudvikling
- Er det ikke sundhedskoordinatorer opgave at sikre de lægelige oplysninger? skal foreligge 14 dage før - strammes op?

Fysisk placering

- Der er ændret i den fysiske placering af afdelingerne ift. tidligere oversigt - revideret oversigt udleveret på mødet. I f.t. scenarie 4 er Modtagelsen og jobklare i det endelige scenarie samlet i stueetagen, Nydanskere på vej er rykket til 2. sal, og Virksomhedsservice placeres i stueetagen (de dele, der ikke leverer i f.t. konkret afsnit)
- Spise-/kantinefaciliteter - der ses ikke nogen mulighed for at bevare kantinen i Havneparken 16 C,- al kantinedrift samles i Havneparken 14 A. Der ønskes i den videre proces indtænkt, at der fortsat er muligheder i 16 C, for at man som minimum kan hente og drikke sin kaffe i de korte pauser.

Flytte-taskforce

Der nedsættes en flytte-taskforce bestående af en tovholder, en medarbejder fra Staben, en medarbejder fra Rådhuservice samt administrativ bistand ad hoc. Flytte-taskforcen skal sikre tidsplan, planlægning og overblik i processen.

Ledergruppen på Arbejdsmarkedsområdet har fordelt ansvaret på adresser og etager imellem sig. Arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages ligeledes i processen.

Som tidligere besluttet inddrages og orienteres følgegruppen undervejs.

”En indgang” / en fælles Modtagelse

Der igangsættes proces i forhold til ”En indgang” / en fælles Modtagelse med repræsentanter fra alle afdelinger i huset.

Konklusion:

Bemærkningerne ift. til de forskellige områder indtænkes i den videre proces.

Fælles udmelding, når de enkelte berørte medarbejdere er orienteret.

Bilag

Oversigt over høringssvar - FagMED 01-12-2017.pdf

Bilag 1 - Indsigelse til flytning.pdf

Bilag 2 - høringssvar udviklingskonsulenterne.pdf

Bilag 3 - høringssvar Vejen til job.pdf

Bilag 4 - høringssvar Jobklare, 1. sal.pdf

Bilag 5 - Høringssvar fra Nydanskere på vej.pdf

Bilag 6 - Høringssvar ydelse ledige.pdf

Bilag 7 - Høringssvar Modtagelse og jobbutik.pdf

Bilag 8 - Høringssvar Forsikrede ledige.pdf

Bilag 9 - Høringssvar Tværs.pdf

Bilag 10 - Høringssvar fra JAF.pdf

Bilag 11 - Høring fra A-teamet.pdf

Bilag 12 - Høringssvar fra Team ledige SDP.pdf

Bilag 13 - Høringssvar fra SDP 1 og 2.pdf

Bilag 14 - høringssvar Unge på vej.pdf

Bilag 15 - Høringssvar fra de faglige konsulenter.pdf

Punkt 5: Trivselsmåling 2018

81.00.00-P05-1-17

Resume

I perioden fra 17. januar til 31. januar gennemføres der en trivselsmåling i Vejle Kommune.

Sagsfremstilling

HovedMED har besluttet, at der gennemføres en trivselsmåling i Vejle Kommune i januar måned 2018. Trivselsmålingen består af 20 spørgsmål og er designet så den også udgør den lovpligtige psykiske APV. Det betyder, at alle arbejdspladser, som er en del af opfølgningen skal udarbejde en handleplan, som man skal i APV-arbejdet.

Målgruppe

HovedMED har besluttet, at målgruppen for målingen i 2018 er:

Alle månedslønnede ved Vejle Kommune har mulighed for at deltage i trivselsmålingen, dog undtages:

- SOSU-elever, PAU-elever og rotationsordninger, der organisatorisk ikke er placeret på aktuelt arbejdssted.
- Ansatte efter serviceloven (f.eks. ansatte i familieplejen).
- Månedslønnede der er ansat til at arbejde under 8 timer ugentligt.
- Medarbejdere der er 100 % frikøbt af faglige organisationer.

Der er en ændring i målgruppen i forhold til tidligere målinger, da sygemeldte over 30 dage og ansatte på barsel er omfattet af målingen denne gang.

Ønske om høj svarprocent

HovedMED har besluttet at anvende 100.000 kr. til en påskekurv til alle de arbejdspladser, som opnår 100% besvarelse.

Opfølgning

I forhold til opfølgning på trivselsmålingen har HovedMED besluttet, at der i lighed med sidste måling iværksættes en proces, hvor fagchefen sammen med FagMED og i samarbejde med Koncern HR beslutter, hvilke arbejdspladser der skal have særlig støtte til at øge trivslen.

Direktøren er ansvarlig for, at der følges op på trivselsmålingen.

Byrådet har i forbindelse med Budget 2018 afsat 0,5 mio. kr. til opfølgning.

Overordnet tidsplan og milepæle.

- Mail til alle ledere inden arbejdsmiljøkonferencen 2/11 2017 - bl.a. med tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse for de ledere, AMR og MEDudvalg, som ikke havde mulighed for at deltage på arbejdsmiljøkonferencen
- Arbejdsmiljøkonference 2/11 2017 – her varmes op til målingen
- Lignende mail til TR og AMR, som tidligere er sendt til lederne umiddelbart inden arbejdsmiljøkonferencen
- Fælles temamøde mellem HovedMED og FagMED 14/11 2017
- Dataindsamling 17/1 - 31/1-18, med mulighed for forlængelse til 4/2-18.
- Præsentation af resultater for direktionen 22/2 2018
- Præsentation af resultater for HovedMED 26/2 2018
- Præsentation af resultater for Toplederforum 26/2 2018
- Mail til lederne med deres rapport i uge 9 2018
- Opfølgning på målingen fra uge 10 2018 og frem
- Præsentation af resultater for Økonomiudvalget i løbet af marts 2018

Formanden indstiller,

at processen for trivselsmålingen drøftes.

Beslutning

Der iværksættes en detailplanlægningsproces med fokus på perioden efter trivselsmålingen er gennemført. Der nedsættes en lille arbejdsgruppe bestående af Peter Karm og Birgit Thorup fra lederside samt en arbejdsmiljøleder. Ønske om medarbejderdeltagelse fra de respektive afdelinger kan meldes ind til Birgit Thorup.

Bilag

Godk. spørgeramme på styregruppemødet

Punkt 6: Ressourcefordelingsmodel

81.38.00-P35-6-17

Resume

På FAGMED den 11. september blev udkast til en revideret ressourcefordelingsmodel præsenteret. Modellen er taget i brug og været en del af de månedlige opfølgninger mellem afdelingslederne på arbejdsmarkedsområdet og arbejdsmarkedschefen.

Sagsfremstilling

Formålet med en ressourcefordelingsmodel er, at sikre evnen til løbende, at være i dialog omkring fordeling af ressourcerne på arbejdsmarkedsområdet, på tværs af målgrupper. Dialogen omkring modellen skal fordre, at fordelingen kan ske hurtigt og effektivt, i takt med faldende eller øgede sagsmængder. Modellen er et dialogværktøj og vil udelukkende blive anvendt sådan.

Den nye reviderede udgave af ressourcefordelingsmodellen er gjort mere overskuelig, gennemsigtig og dynamisk. Den nye version af modellen har følgende grundlæggende ting indarbejdet:

1. Der tages udgangspunkt i Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagsantal ved fastsættelse af sagsnormen pr. fuldtidsansat. Link: <http://www.socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2017/05/2016-VejledendeSagstal.pdf>
2. Modellen sammenlignes fra år til år
3. Der tages udgangspunkt i det løbende skønnede antal sager/fuldtidspersoner
4. Særlige indsatser og projekter er udskilt af modellen.
5. Alle medarbejdere er blevet kategoriseret i:
 1. Ledelse og Administration
 2. Projekter og tværgående indsatser
 3. Myndighed
 4. Indsats
6. Det vil være synligt, hvordan de enkelte områder performer i forhold til udviklingsmålene
7. Den tager udgangspunkt i antal fuldtidsansatte og ikke kroner

Modellen har nu været taget i brug siden FagMed den 11. september. De selvforsørgende på integration er medtaget i modellen og kategorien projekter og øvrige projekter er ændret til "Projekter og tværgående indsatser. Derudover er det synliggjort i en oversigt, hvor mange medarbejdere, der indgår i de forskellige kategoriseringer jfr. punkt 5 ovenfor. Modellen imødekommer en god og konstruktiv dialog, hvilket skaber en anden synlighed og gennemsigtighed.

Det er vigtigt, at pointere, at modellen er et dialogværktøj og vil blive brugt som et sådant. Modellen er udgangspunkt for dialog på følgende måder:

- Den vil være en del af den løbende månedsrapportering mellem afdelingslederne på arbejdsmarkedsområdet og arbejdsmarkedschefen
- Den vil blive drøftet på udvidet ledermøde på arbejdsmarkedsområdet, hver tredje måned
- Vil blive drøftet på fagmed hver 6. måned
- Pr. 1. januar 2018 vil modellen være fuldt implementeret.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter den reviderede model.

Beslutning

Punktet udsættes til næste FagMED møde.

Bilag

Ressourcefordelingsmodel

Guide ressourcefordelingsmodel2

Punkt 7: Lukket

85.02.00-P22-7-17

Punkt 8: Opsamling/evaluering vedr. parkering ved Jobcentret

81.38.00-P35-6-17

Resume

På FagMED mødet 30. maj 2017 blev principper for fordeling af parkeringstilladelser godkendt med den ændring, at de resterende 33 pladser afsættes til gæsteparkering samt en buffer til at tage udsving i de 2 prioriterede medarbejderkategorier.

Opsamling/evaluering vedr. parkering ved Jobcentret skulle drøftes sidst på året.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedschefen vil give en mundtlig status på mødet.

Formanden indstiller,

at status vedr. parkering ved Jobcentret tages til efterretning.

Beslutning

Punktet udskydes til næste FagMED møde.

Punkt 9: HR-redegørelsen 2017

81.38.00-P35-6-17

Resume

HR Redegørelsen indeholder i år også Ligestillingsredegørelsen. HR Redegørelsen har fokus på Ledelse med vilje og faglig stolthed, ligesom der er lavet en sammenfattende oversigt af data i form af en plakat.

Sagsfremstilling

Årets HR Redegørelse indeholder også Ligestillingsredegørelsen, som Vejle Kommune skal udarbejde hvert andet år og aflevere til Ligestillingsministeriet. HR Redegørelsen tager udgangspunkt i Ledelse med Vilje, og afsøger gode fortællinger om, hvordan ledelsesværdierne virker i praksis. Hvordan spiller vi hinanden gode, hvilke resultater skal vi skabe - for at fremme det gode liv, hvordan tager vi bestik af fremtiden og hvordan formår vi at ville noget og lykkes med det.

Trivsel, arbejdsglæde og faglig stolthed har gennem flere år været det store personalepolitiske projekt i Hoved MED. Der har de seneste år været fokus på robuste fællesskaber, som også indgår i vores kommende trivselsmåling, men vi skal også rette fokus mod faglig stolthed. De øgede krav om effekt og det øgede behov for samarbejde på tværs af fagligheder, samt den store hastighed, hvormed der sker forandringer, fx. ny teknologi eller tilgange, stiller større krav til egen faglighed og derfor er det noget, der mere fokus på i de kommende år.

HR Redegørelsen indeholder som noget nyt en oversigt over de væsentligste data.

Af særlige forhold kan nævnes, at vores sygefravær er uændret i forhold til 2015, og at personaleomsætningen steget en lille smule, fra 12,9 til 13,1. Disse to data skal have en særlig opmærksomhed i en tid, hvor vi kan forvente begyndende rekrutteringsudfordringer.

Vi kan se en stigning i antal ansatte i aldersgruppen + 60 år, en stigning, vi kan forvente vil fortsætte i takt med den fulde indfasning af efterlønsreformen.

Vore arbejdsulykker med fravær er steget fra 2015 - 2016. En nærmere analyse viser, at snubleulykker udgør en stor del af de arbejdsulykker, der har fravær over 3 uger. En del af disse ulykker skyldes almindelig uopmærksomhed og vil kunne forebygges.

Vores lønudvikling svarer til landsgennemsnittet, dog er det interessant, at i Vejle Kommune har mændene en større lønudvikling end kvinderne, modsat i alle kommuner som helhed.

HR redegørelsen kan læses på følgende link <http://ipaper.ipapercms.dk/VejleKommune/Personale/personaleredeagoerelse-2017/>

Formanden indstiller,

at HR Redegørelsen tages til efterretning, og

at den i HR Redegørelsen indeholdte Ligestillingsredegørelse tages til efterretning.

Beslutning

Highlight-punkter vedr. HR-redegørelsen:

- Udviklingen i antal fuldtidsstillinger fordelt på forvaltninger 2014-2016 - Ø,A&S forvaltningen ligger på 5,1%. (Arbejdsmarkedsområdet + 28 fuldtidsstillinger og Sundhedsafdelingen + 7 fuldtidsstillinger)
- Antal medarbejdere pr. leder i Ø,A&S forvaltningen ligger på 17,1%
- Personaleomsætning for Arbejdsmarkedsområdet ligger på 11,3% i perioden 2015-2016
- Den gennemsnitlige anciennitet Vejle Kommune ligger på 8,9 år - Ø,A&S forvaltningen ligger på 9,5 år.

- Sygefraværet ligger på samme niveau både i 2015 og 2016 med 3,63%

Punkt 10: Årshjul og mødekalender for FagMED AMO 2018

81.38.00-P35-6-17

Sagsfremstilling

Forslag til årshjul 2018 samt forslag til mødekalender for 2018 er vedlagt som bilag.

Årshjulet indeholder de faste punkter, vi pt. har kendskab til, men dagsordenen vil undervejs blive tilført yderligere punkter, som bliver aktuelle i løbet af året.

Formanden indstiller,

at FagMED AMO godkender årshjul og mødekalender for 2018.

Beslutning

FagMED AMO godkendte årshjul og mødekalender for 2018.

Bilag

Mødeplan 2018

Årshjul Arbejdsmarkedsområdet 2018

Punkt 11: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-6-17

Sagsfremstilling

Arbejdsulykker:

Arbejdsulykker i 2017 er ikke opdateret siden før sommerferien - der er problemer med data fra CC Insurance. Der vil komme en opdatering sidst på året.

Sygefravær:

Fraværssrapporter for Arbejdsmarkedsområdet ultimo oktober - se bilag. Rapporterne er trukket på såvel kort- som langtidsfravær.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Drøftelse af bombetrussel og håndteringen heraf.

De direkte involverede arbejdsmiljørepræsentanter indkaldes efterfølgende til en evaluering - også med henblik på fremtidige processer i lignende situationer.

Trio-samarbejde bør indtænkes i arbejdet hermed.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Fraværssrapport på fagMed større end eller lig med 14 dg

Fraværssrapport på fagMed mindre end eller lig med 13 dg

Punkt 12: Eventuelt

81.38.00-P35-6-17

Beslutning

Intet.