

REFERAT FagMED Økonomi d. 27-01-2023

Mødedato Fredag d. 27. januar 2023 kl. 10:00

Mødested Microsoft Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Lokal retningslinje for sygefravær.....	4
Anvendelse af lokaler i Digitalisering & IT.....	6
Valg af midlertidig leder af Arbejds miljøorganisationen.....	9

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-1-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at FagMED godkender dagsordenen.

Beslutning

Sarah Gaarde, Lone Madsen, Anette Gaarsvig, Mette Hillarius Rønsch, Kennet Wolff Engel, Kristinna Andersen, Louise Kjærgaard Andersen, Danijel Hoffmann Sørensen og Annette Aarrup Jensen deltog i mødet. Jacob Saxeskov var fraværende.

FagMED godkendte dagsordenen.

Punkt 2: Lokal retningslinje for sygefravær

81.16.00-G01-1-23

Resume

Der har i 2022 været et stigende sygefravær i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen. På den baggrund ønsker chefgruppen et stærkt fokus på håndtering af sygefravær. Derfor planlægges indført en lokal retningslinje, hvor alle medarbejdere foretager sygemelding ved telefonisk kontakt til nærmeste leder. Dette på baggrund af viden om, at tidlig og hyppig kontakt kan have betydning for, hvor længe sygemeldingen varer.

Sagsfremstilling

Måltalsrapporten for sygefravær i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen i 2022 viser, at måltallene er overskredet i samtlige af forvaltningens fire afdelinger og dermed også for Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen som helhed. Måltalsrapporten er vedhæftet som bilag.

Rapporten viser en ærgerlig udvikling, som der selvfølgelig skal tages hånd om. Derfor har chefgruppen drøftet emnet. Der er naturligvis flere årsager til stigningen, ligesom der er forskel på kort og langt sygefravær. Der vil altid være nuancer og forklaringer bag sygefravær, men med et sygefravær, der på et generelt plan overskrider måltallene for forvaltningen, er det nødvendigt at rette særligt fokus mod sygefravær og håndtering heraf – både af hensyn til den syge medarbejder og dennes kollegaer. Chefgruppen vil derfor opfordre ledere i forvaltningen til at have et stærkt fokus på sygefravær.

FagMED Økonomi drøftede sygefraværet på deres sidste møde og opfordrede også ledelsen til at drøfte videre og gerne komme med tiltag.

Med baggrund i ovenstående og vores viden om, at tidlig og hyppig kontakt med en syg medarbejder kan have betydning for, hvor længe sygemeldingen varer, planlægger chefgruppen derfor at indføre den fælles lokale retningslinje, at alle sygemeldinger foretages pr. telefonisk kontakt til nærmeste leder. Det sikrer kontakten mellem leder og medarbejder allerede fra starten af en sygemelding, hvor sygefraværsindsatsen starter.

Fra tredje fraværsdag og fremefter gøres brug af de fælles retningslinjer for Vejle Kommune, som blev vedtaget i HovedMED d. 6.12.2018. Retningslinjerne er vedlagt som bilag og kan ligeledes tilgås via [intranettet](#).

Formanden indstiller,

at FagMED godkender den lokale retningslinje for håndtering af sygefravær.

Beslutning

FagMED drøftede den lokale retningslinje for håndtering af sygefravær, hvorefter den blev godkendt.

Fremover skal alle medarbejdere foretage sygemelding ved telefonisk kontakt til nærmeste leder. Tager lederen ikke telefonen, er det lederens ansvar at ringe tilbage.

Øvrig praksis fortsætter som hidtil. Opkald til nærmeste leder erstatter således ikke registreringspraksis og deslige, der er aftalt lokalt.

Ledelsen modtager en mail med information om den lokale retningslinje med henblik på at ensrette den nuværende praksis.

Medarbejdersiden opfordrede i forlængelse heraf ledelsen til et øget fokus på de medarbejdere, som kan blive påvirket af en kollegas sygemelding.

Fokus på forebyggelse kan mindske sygefraværet, og der blev i den forbindelse gjort opmærksom på de kompetencer og ressourcer, vi har på Arbejdsmarkedsområdet. Er man ansat og bosiddende i Vejle Kommune, er der forebyggende tilbud, du kan søge om.

Er du ikke bosiddende i Vejle Kommune, kontakt da din bosætningskommune, hvor der formodentlig er tilsvarende tilbud at hente.

Arbejds miljø- samt tillidsrepræsentanter står også gerne til rådighed med henblik på at skabe trivsel på arbejdspladsen og på den måde bidrage til at minimere sygefraværet.

Bilag

Måltalsrapport for 2022

Hvordan håndteres en sygemelding

Retningslinjer og tidsfrister for håndtering af sygefravær

Punkt 3: Anvendelse af lokaler i Digitalisering & IT

81.16.00-G01-1-23

Resume

I Digitalisering & IT er der behov for at rokere og tilpasse den måde, vi benytter kontorarbejdspladserne på. Det skyldes dels nye funktioner og opgaver på området, og dels de nye arbejdsformer, der er opstået efter Corona. Der er taget de første skridt omkring kommunikation og inddragelse i afdelingerne.

I sagen indstilles det, at FagMED godkender processerne for det videre arbejde.

Sagsfremstilling

IT-afdeling:

Arbejdet med den fortsatte udvikling af IT-afdelingen og IT-services har medført et behov for at kigge på mulighederne for omrokering. Konkret handler det om:

- Der er i budgetforliget for 2023 givet ekstra ressourcer til Cybersikkerhed
- Strategiplanens CO2-reduktion og cirkulær materialelegnanvendelse kræver ekstra plads og ressourcer til håndtering af opgaven
- Med etablering af Digital Tech Hub vil der være behov for et rum til de specialestuderende

Processen omkring muligheder håndteres via medarbejderinvolvering og udarbejdelse af risikovurderingsskema.

Arbejdet med processen blev igangsat før jul, men stoppet igen, og afventer behandlingen i FagMED. Konkret er der sket følgende:

- Alle medarbejdere er informeret via mail
- Alle medarbejdere er blevet bedt om at give input, og også gerne med andre betragtninger og problemstillinger, som er relevante
- Emnet har været drøftet med AMR

Den proces, som det ønskes FagMED's godkendelse til, er, at ledelsen i IT, med baggrund i ønske om en omrokering med fokus på arbejdsfællesskaber og ordentlige forhold for alle, kører en proces, hvor medarbejdergruppen bliver inddraget og involveret på følgende vis:

- Information, som beskriver hvorfor og formål med omrokering
- Indbydelse til dialog og drøftelse af muligheder
- Ledelsesbeslutning omkring omrokering
- Udarbejdelse af risikovurdering med AMR og medarbejderne
- Løbende evaluering og justering

Digitalisering & Data:

I Digitalisering & Data har der i perioder været udfordringer omkring antallet af kontorarbejdspladser, hvilket f.eks. har været tilfældet, når vi har haft praktikanter. Det er blevet løst ved at have et ekstra skrivebord på nogle kontorer, eller via fravær ved barsel eller vakante stillinger.

I forbindelse med budget 2023 er der givet ekstra ressourcer til arbejdet med GDPR, og derudover er der etableret en projektstilling i 1 ½ år til at arbejde med udvikling af ledelsesinformation og Power BI i forbindelse med den dataunderstøttede organisation. I slutningen af februar kommer en kollega tilbage fra barsel, og så mangler vi konkret en kontorarbejdsplads. Derudover skal stillingen som databaseskyttelsesjurist i genopslag.

Samtidig er vi begyndt at arbejde anderledes efter årene med Corona. Mest tydeligt er det ved, at vi har langt flere virtuelle møder end tidligere, hvilket skal håndteres i hverdagen, f.eks. ved at trække i en rum under et Teams-møde, og det mangler der faciliteter til.

Det er også vigtigt at se på, hvordan vi kan understøtte onboarding af nye medarbejdere bedst muligt samt styrke de faglige og sociale relationer. Det understøttes ikke nødvendigvis med den måde, vi indretter os på i dag. Og derudover trænger vores lokaler til et æstetisk løft for at fremstå mere indbydende som arbejdsplads.

Samlet set er det nødvendigt at nytænke måden vi placerer os på, fordi:

- Vi nu er 16 personer i Digitalisering & Data (snart 17)
- Vi vil fortsætte med at sidde samlet og undgå opdeling
- Hverdagen har ændret sig – langt flere virtuelle møder
- Der er behov for at kunne trække sig til især Teams-møder
- Vi sjældent er her alle sammen på én gang = bedre udnyttelse af pladsen
- Vi vil hele tiden styrke faglige og sociale relationer
- Vi vil understøtte onboarding af nye medarbejdere bedst muligt
- Vores lokaler trænger til et løft, så de bliver mere indbydende.

Derfor er der afholdt et afdelingsmøde i Digitalisering & Data, hvor Digitaliserings- og IT- chef, Brian Slot, på baggrund af erfaringer fra tidligere jobs, fremlagde en løsning med ”free seating”/flydende arbejdspladser, som kan løse nogle af de emner, som er oplistet ovenfor.

Der blev afviklet gruppearbejde med fokus på, hvad der skal til for at få sådan en løsning til at fungere. I det vedhæftede bilag er der en opsamling fra de input, der kom frem på mødet, som bl.a. er:

- Der skal være styr på IT, så man nemt kan logge på på alle pladser
- Alt det praktiske med tastaturer, ergonomi, akustik, personlige ting mm.
- Plads til Teams-møder og rum til samarbejde
- Opmærksomhed på kultur og sammenhængskraft
- Løbende evaluering og justering

Der blev nedsat en bred arbejdsgruppe med fem personer ud over de to koordinatore og chef. Formålet er at få en stor involvering, så vi kan finde de bedste løsninger – også på de ulemper nogen kan opleve. Vi tænker bl.a. at tilrettelægge en studietur, hvor vi ser på, hvordan hverdagen håndteres andre steder med flydende arbejdspladser.

Vi kommer sikkert til at arbejde i flere faser omkring opgaven, da der vil være en løbende læring, ligesom der kan være leveringstid på de kontormøbler, vi kan få behov for at anskaffe.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter de foreslåede processer for arbejdet med nyindretning af kontorarbejdspladserne i Digitalisering & IT.

Beslutning

Chef for Digitalisering & IT, Brian Slot, og afdelingsleder i IT Drift & Support, Carsten Pedersen, fremlagde de foreslåede processer for arbejdet med nyindretning af kontorarbejdspladser i Digitalisering & IT for FagMED, hvorefter sagen blev drøftet.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der er tale om en stor forandring, hvorfor nogle medarbejdere føler sig utrygge. Det er derfor vigtigt, at ledelsen undersøger alternativer. Der er f.eks. ledige lokaler længere nede ad gangen, som ikke bliver benyttet. Herudover er der ledige pladser på IT-siden, som evt. kunne inddrages. Det kan være svært at forstå behovet for så stor en forandring, når der umiddelbart er alternativer, hvilket ledelsen skal vide, så de kan tage hånd om dette.

Herudover er det vigtigt at evaluere, så ledelsen sikrer sig, at alle medarbejdere trives.

Ledelsen skal have ros for den store involvering af arbejdsgruppen, der giver et indblik i, hvordan det kommer til at fungere i praksis.

Hvad de ledige lokaler angår, svarede ledelsen, at det i Vejle Kommune er fastlagt hvilke lokaler, der tilhører hvem. De førortalte lokaler tilhører os desværre ikke, og det har i forbindelse med en tidligere forespørgsel vist sig svært at ændre på. Kollegaer i Teknik & Miljø har dog ytret, at de muligvis vil se nærmere på behovet for samt udnyttelse af lokaler på tværs af hele administrationen, hvilket vi i så fald afventer.

Arbejdsmiljørepræsentanterne gav afslutningsvist udtryk for, at de gerne stiller sig til rådighed ved spørgsmål. Herudover gjorde de opmærksom på, at der er krav om gennemførelse af en APV, når medarbejderne mere eller mindre er faldet på

plads.

FagMED godkendte processen for det videre arbejde, og arbejdet forventes således afsluttet d. 1. marts 2023.

Bilag

Opsamling på input fra afdelingsmøde

Punkt 4: Valg af midlertidig leder af Arbejdsmiljøorganisationen

81.16.00-G01-1-23

Sagsfremstilling

Formanden orienterer FagMED om valg af midlertidig leder af Arbejdsmiljøorganisationen.

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede FagMED om, at økonomichef, Anders Hansen, er valgt som midlertidig leder af Arbejdsmiljøorganisationen.

FagMED tog orienteringen til efterretning.