

REFERAT FagMED Økonomi d. 03-03-2022

Mødedato Torsdag d. 03. marts 2022 kl. 12:15

Mødested Lokale 2225

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Røgfri arbejdstid.....	6
Delpolitik om Livsfaser - Input fra FagMED/LokalMED.....	7
Status på MUS-samtaler.....	8
Arbejds miljø.....	9
Opfølgning på trivselsmåling 2021.....	10
Budget 2023.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Mette Hillarius Rønsch og Jacob Saxeskov var fraværende på mødet. Flemming orienterede om, at han har fået nyt job.

Lone Madsen undersøger, hvem der evt. kan træde i Flemmings sted.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Referat fra møde i FagMED den 1. december 2021 godkendes.

Referat kan læses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=4b7a66a9-edc8-4ee5-ab84-bacf4b1cba9e>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Formanden og næstformanden orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Nyt fra HovedMED
 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse
 - Status på Covid 19
 - Status på røgpolitikken
- Nye regler for hjemmearbejde

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden oplyste, at FagMED Ø skal vælge arbejdsmiljøindsatser på mødet i juni.

Punkt 4: Røgfri arbejdstid

81.16.00-G01-11-21

Resume

Under dette punkt får vi inspiration til og drøfter, hvordan vi i Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen kan arbejde med at skabe røgfri arbejdstid.

Sagsfremstilling

2. oktober 2019 vedtog Vejle Byråd en hensigtserklæring for Vejle Kommune om, at der pr. 1. juli 2021 skulle være indført røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser. I forbindelse med denne målsætning blev det ligeledes besluttet, at delpolitikken skulle evalueres i foråret 2021.

I foråret 2021 gennemførte Koncern HR en spørgeskemaundersøgelse blandt lederne, som skulle afdække, hvordan det stod til med gennemførelsen af målsætningen om røgfri arbejdstid. Evalueringen viste dengang, at 47 % af de arbejdspladser, som besvarede spørgeskemaundersøgelsen, havde indført røgfri arbejdstid. Koncern HR gennemførte igen i efteråret 2021 en spørgeskemaundersøgelse tilsvarende den, som blev gennemført i foråret 2021. Undersøgelsen viser, at 70% af de arbejdspladser, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, allerede har indført røgfri arbejdstid. Svarprocenten er denne gang 53%.

Seneste opgørelse fra august 2021 foretaget af Kræftens Bekæmpelse viser, at 68 kommuner allerede har indført røgfri arbejdstid, mens yderligere 2 er på vej i 2022.

På baggrund heraf indstillede Kommunaldirektøren til HovedMED d. 30. november 2021, at røgfri arbejdstid bliver gældende på alle kommunens arbejdspladser pr. 1. august 2022. Økonomiudvalget tog stilling til sagen d. 31. januar 2022, hvor de anbefalede til Byrådet, at der indføres røgfri arbejdstid på alle kommunens arbejdspladser pr. 1. august 2022. Da Byrådet behandlede sagen d. 9. februar 2022, sendte de sagen tilbage til Økonomiudvalget. Det er derfor p.t. uafklaret, hvordan sagen ender.

I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen har vi endnu ikke indført røgfri arbejdstid. Tidligere drøftelser i FagMED viser, at der er et ønske om at trække på andre forvaltningers erfaringer med at skabe røgfri arbejdstid.

Velfærd og Kultur & Sundhed er lykkedes med at indføre røgfri arbejdstid på deres administrative arbejdspladser i Sundhedshuset. Formanden har derfor valgt at invitere Team Sundhedsfremme & Forebyggelse til at fortælle om deres erfaringer med at indføre røgfri arbejdstid i Sundhedshuset. Oplægget danner udgangspunkt for en drøftelse i FagMED af, hvordan vi bedst kan blive klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område.

Formanden indstiller,

at FagMED med udgangspunkt i oplæg fra Sundhedsfremme & Forebyggelse drøfter, hvordan vi bedst bliver klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område.

Beslutning

Under og efter oplægget skete en kort drøftelse af, hvordan vi bedst bliver klar til at indføre røgfri arbejdstid på vores område. Grundet manglende tid blev den fortsatte drøftelse udskudt til næste FagMED i juni måned.

Punkt 5: Delpolitik om Livsfaser - Input fra FagMED/LokalMED

81.16.00-G01-11-21

Resume

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads, hvor man i det bæredygtige arbejdsfællesskab har fokus på både at kunne fastholde dygtige medarbejdere, men også at kunne tiltrække kvalificeret og kompetent arbejdskraft. HovedMED nedsatte i juni 2021 en arbejdsgruppe, som skal udarbejde en delpolitik om livsfaser. Arbejdet er kickstartet med et temamøde den 8. november, hvor forsker Marianne Levinsen holdte oplæg om ”fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune” (slides er vedlagt sagen). Arbejdsgruppen ønsker input fra organisationen, og deltager derfor i punktets behandling på FagMED, ligesom der opfordres til at FagMED forud for drøftelsen beder LokalMED mv. om inputs til drøftelsen.

Sagsfremstilling

Vi har et ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med fokus på bæredygtige arbejdsfællesskaber, og med en stigende folkepensionsalder og rekrutteringsudfordringer har vi brug for at kigge på, hvordan vi kan fastholde medarbejdere i Vejle Kommune.

Med en Delpolitik om Livsfaser tager vi konkret stilling til de individuelle forhold og vilkår, som gør sig gældende for den enkelte medarbejder afhængig af hvor i livet vedkommende befinder sig – om det er i perioden med små børn eller hen mod afslutningen af et langt arbejdsliv.

Livsfasetankegangen er blevet et naturligt og logisk værktøj til forståelse af, hvordan (arbejds)livet og vore behov løbende ændres.

Livets faser er for mange styret af samfundet, lovgivning og kultur, og der er forskellige måder at arbejde med livets enkelte faser.

Med et ønske om at fastholde dygtige og kompetente medarbejdere i bæredygtige arbejdsfællesskaber og med udsigter til eventuelle kommende rekrutteringsudfordringer, så er vi nødt til at tage stilling til, ”hvad skal der så til for at fastholde vores medarbejdere uanset hvilken livsfase, som de befinder sig i.”

Arbejdsgruppen ønsker derfor FagMEDs input til, hvordan vi tilgodeser den enkelte medarbejder i deres livsfase, og samtidig har de fornødne ressourcer til at løse kerneopgaven.

Arbejdsgruppen ønsker at FagMED's input ud fra nedenstående spørgsmål:

Hvis I skulle drømme (ingen begrænsninger) ...”Med fokus på de enkelte livsfaser; Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud i fremtiden?”

Ved punktets behandling deltager 2 medlemmer fra arbejdsgruppen i drøftelsen og med oplæg.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter indstillingen og opgaven fra arbejdsgruppen.

Beslutning

FagMED drøftede politikken og kom med input. Det blev aftalt, at FagMED-sekretæren sender de samlede input til arbejdsgruppen.

Der var interesse for at undersøge, om der kan blive skabt endnu mere fleksibilitet i arbejdet. Det skal dog ikke være på bekostning af opgaveløsningen og forvaltningens serviceniveau.

Bilag

Delpolitik om livsfaser - oplæg til FagMED

Punkt 6: Status på MUS-samtaler

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Der gøres status på MUS-samtalerne, som er blevet afholdt i 4. kvrt. 2021 og 1. kvrt. 2022. I Digitalisering & IT er samtalerne gennemført frem mod ultimo januar, I Strategi & Udbud frem mod ultimo februar og i Økonomi & Controlling frem mod ultimo marts 2022.

MUS-samtalerne har denne gang haft et særligt fokus på Strategiplanens sigtepunkt om ”rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur”.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Formanden orienterede om, at alle MUS-samtaler vil være afholdt inden udgangen af første kvartal 2022.

Punkt 7: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Fraværstatistik

Der er vedlagt to bilag, som viser fraværdata på månedsbasis.

På seneste FagMED blev det efterspurgt, at der i tillæg til fraværsgroupe 02 (sygefravær), bliver vist data for gruppe 04 (øvrigt fravær). Gruppe 04 er meget bred, og der er derfor kun trukket data for den type af øvrigt fravær, som har karakter af at være uplanlagt. Således indgår fx barn syg og delvist syg, mens afspadsering og 6. ferieuge er udeladt. De kategorier, som er medtaget, er oplistet i bilaget.

Måltal

Der er vedlagt måltalsrapport, som viser fravær set i forhold til måltal.

Nyt fra arbejdsmiljøgruppen.

Jacob Saxeskov giver en orientering.

Formanden indstiller,

at fraværstatistik og måltal drøftes.

at orientering fra arbejdsmiljøgruppen tages til efterretning.

Beslutning

Mødet i arbejdsmiljøgruppen blev aflyst. Derfor udeblev orienteringen.

Fraværstatistik og måltal blev drøftet. I den forbindelse blev der spurgt ind til, hvordan der bliver taget hånd om sygefravær. Formanden bekræftede, at vi overholder retningslinjerne. Herudover er der fokus på opgavefordelingen hos berørte kollegaer.

Bilag

Sygefravær pr måned MED

Øvrigt fravær pr Måned MED

Måltalsrapport_2022-02-09

Punkt 8: Opfølgning på trivselsmåling 2021

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Der blev i januar 2021 gennemført en trivselsmåling i hele Vejle Kommune. Resultatet af målingen på vores område blev gennemgået og drøftet på FagMED Økonomi d. 2. marts 2021. Med denne sag bliver der fulgt op på, om der er sket opfølgning på trivselsmålingen i alle afdelinger.

I opfølgningsarbejdet har enhederne fået frihed til at arbejde på den måde, som passer ind i struktur og kultur i hver enkelt afsnit/team/enhed. Fælles for alle er, at der er udarbejdet handleplaner, og at der er sket løbende opfølgning på arbejdet med dem.

Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Formanden oplyste om, at der i alle tre afdelinger er blevet arbejdet med

- tilbagevenden og sammenhængskraft efter Corona-hjemsendelsen,
- følger af organisationsændringer, herunder udvikling af nye enheder og indblik i opgaver og vidensdeling.

Punkt 9: Budget 2023

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Der orienteres om processen for budget 2023.

Til orientering er vedhæftet udkast til

- Budgetstrategi 2023-2030
- Procedurenotat for budgetlægningen 2023
- Politisk tidsplan

Materialet behandles af Økonomiudvalget d. 28. februar 2022.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede om processen for budget 2023, som FagMED tog til efterretning. I den forbindelse blev det drøftet, hvornår det er mest relevant at inddrage FagMED.

Bilag

Budgetstrategi 2023-2030_UDKAST_ØU 28.2.22

Procedurenotat BF2023-26_UDKAST ØU 28.2.22

Politisk tidsplan_BF2023_Udkast ØU 28.2.22

Punkt 10: Eventuelt

81.16.00-G01-11-21

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Forvaltningen har tidligere med stor begejstring deltaget i Frøs-stafetten. Der blev spurgt ind til, hvorvidt forvaltningen atter (post Corona) deltager i arrangementet. Det blev aftalt, at næstformanden undersøger nærmere. Næstformanden oplyser, at Frøs-stafetten afvikles, og at informationer offentliggøres på vkintra.