

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 07-10-2021

Mødedato Torsdag d. 07. oktober 2021 kl. 09:45

Mødested Vedelsgade 31, 7100 Vejle - mødelokale Jazz på 1. sal

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Budgetopfølgning - halvårsregnskab - Kultur- og Idrætsudvalgets område - FagMED orientering....	6
Drøftelse af seneste fraværstatistik.....	7
Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet.....	8
Lønpolitik - lønrammer.....	10
Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring.....	12
Midler fra Styregruppen for Faglig stolthed.....	13
Opfølgning på de fælles MED-uddannelsesdage.....	14
Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.....	15
Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.....	16
Evt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-68-20

Resume

Godkendelse af referat fra seneste FagMED-møde.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra FagMED-mødet d. 22.06.2021 samt 31.08.2021

Punktet Strategi for kompetenceudvikling udsættes, idet strategien endnu ikke er færdigdrøftet på chefmøde.

Formanden indstiller,

at referaterne godkendes

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-68-20

Resume

Godkendelse af dagsorden

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes

Beslutning

Godkendt

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-68-20

Resume

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om

- Corona-situationen
- Nyt fra direktionen og det politiske niveau
- Budget 2022-2025 - forventet udmøntning af det vedtagne budget

Næstformanden orienterer om

- Mødet med Kultur- og Idrætsudvalget d. 17. august 2021
- Nyt fra seneste møde i HovedMED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede:

- Grundlæggende er der ikke så meget nyt vedr. Corona-situationen, ud over at der fortsat testes blandt skolebørn og medarbejdere i plejen. Alle ansatte tilbyde influenza vaccination - der kommer snart brev herom i e-Boks.
- Arbejdet med Tour de France begynder at accelerere, og der kobles flere medarbejdere på. Efter Tour de France går man i gang med planlægningen af DGI Landsstævnet i 2025 og Ny-Rosborg området.
- Der sættes gang i scenarieproces for det nye bibliotek og kulturhus
- Der er gang i mange dagsordener, som skal balanceres med fokus på kerneopgaverne. Det er et vilkår og samtidig et tema, der bliver drøftet på mange niveauer.
- Budget 2022-2025 blev vedtaget d. 6. oktober som det blev forhandlet på plads d. 13. september - dog med tilføjelse om, at Vejle Kommune reserverer 21 mio. kr. i anlægsbudgettet, som svarer til den bod Vejle Kommune vil få i forhold til den kollektive straf der pålægges kommunerne, idet kommunerne samlet set har overskredet budgetloftet der var aftalt mellem KL og regeringen.

Næstformanden orienterede:

- Ved mødet med KIU introducerede FagMED udvalget for hvad det er vi laver - bl.a. hvordan der følges op på trivselsmålingen samt hvordan der arbejdes på tværs i ERFA-gruppen for AMR. Formanden fortalte, at tilbagemeldingen fra udvalget var, at det var interessant at møde FagMED. Et tilsvarende møde til næste år sættes på årshjulet til foråret 2022. Borgerservice er ikke under KIU, men der arbejdes på at tilpasse strukturen til efter kommunalvalget.
- På seneste HovedMED-møde drøftede man bl.a.:
 - Tilbud om gratis influenza-vaccination til alle medarbejdere
 - Vanvidskørsel i kommunens biler: Føreren af bilen hæfter bilens værdi, og derudover kan der komme ansættelsesmæssige konsekvenser.
 - Grøn-mad-politik i kommunens kantiner og madordninger: Iflg. Vejle Kommunes klimahandlingsplan skal der for at opnå den ønskede reduktion af kommunens CO₂-aftryk spares 50% af kommunens kødforbrug inden 2030 - og meget af denne besparelse kan opnås ved at spare på specielt oksekød, som har et meget højt CO₂-aftryk.
 - Udbud af rengøring: Der var en drøftelse af kvaliteten på rengøringen. Man må altid forvente lidt overgangsproblemer, når der skiftes til anden leverandør.

Punkt 4: Budgetopfølgning - halvårsregnskab - Kultur- og Idrætsudvalgets område - FagMED orientering

81.38.00-P35-68-20

Resume

Til orientering fremlægges budgetopfølgningen pr. 30.06.2021 på Kultur- og Idrætsudvalgets område, samt pr. 31.08.2021 for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Vedhæftet den sag er budgetopfølgningen pr. 30.06.2021 på Kultur- og Idrætsudvalgets område, samt pr. 31.08.2021 for LokalMED Borgerservice og Stadsarkiv, der hører under Økonomiudvalget.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning

Bilag

KIU-sag - Halvårsregnskab pr. 30.06.2021 incl. bilag

Budgetopfølgning - Stadsarkiv & Borgerservice

Punkt 5: Drøftelse af seneste fraværsstatistik

87.00.00-P05-2-20

Resume

Drøftelse af sygefraværsstatistik og opfølgning på måltal er et fast punkt på FagMED-møder.

Sagsfremstilling

Vedlagt dagsorden er opgørelse over sygefraværsstatistikken for årene 2019 og 2020 samt perioden januar - august 2021. Fraværet vises både som korttids- og langtidsfravær:

- korttidsfravær: 14 dages fravær eller derunder
- langtidsfravær: 15 dages fravær eller derover

HovedMED har besluttet at suspendere arbejdet med måltal frem til august 2021, dette arbejde genoptages nu. Vedlagt dagsorden er måltal for fravær for FagMED Kultur og Borgerservice til og med august 2021.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Idræt og Fritid har røde måltal, men når der ikke er mange ansatte, kan bare en langtidssygemelding hurtigt give dårlige måltal.

Bilag

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværsstatistik - Korttidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - sygefraværsstatistik - langtidsfravær

FagMED Kultur og Borgerservice - måltal

Punkt 6: Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet

87.00.00-P05-2-20

Resume

Orientering om status på arbejdsmiljøarbejdet samt status på arbejdsulykker er et fast punkt på FagMED-møder

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøarbejdet

Der har været afholdt møde i den tværgående AMR-ERFAgruppe, og gruppen har følgende punkter til FagMED Kultur og Borgerservice:

1. Her havde gruppen en snak om et Trivselspunkt som medarbejderne tidligere har ønsket FagMED skulle se på: Retfærdighed, hvad bunder den uretfærdighed i og hvordan kan det forandres.

2. Opfølgning på Trivselsmåling i de forskellige områder:

Her havde gruppen en snak om, hvordan man arbejder videre med Trivselsmåling lokalt.

3. AMR rolle i stresshåndtering? Hvornår inddrages AMR, hvordan kan AMR blive en støttende funktion under stress/arbejdspres og under tilbagevendelsen til arbejdet.

4. Arbejdsulykker og andre hændelser, ikke noget alarmerende. Dog er der APV'er der skal kigges nærmere på, da der er fysisk hårdt arbejdsslid på f.eks. feltarkæologer.

Arbejdsulykker

Oversigten over antallet af arbejdsulykker er delt op i arbejdsulykker og nærvedulykker og fremgår af bilaget til sagen. Oversigten dækker over perioden november 2020 - august 2021.

På FagMED-mødet d. 22. juni stillede medarbejdersiden spørgsmål til det bilag, der var med punktet - tal og tekst virker forvirrende og misvisende. Sekretæren har kigget nærmere på bilaget, og det ser ud til, at der har været tale om en engangstilfælde i forbindelse med træk fra systemet, idet bilaget til denne dagsorden synes OK.

Det er fortsat desværre ikke muligt at få et mere detaljeret træk, således arten af ulykker fremgår, samt hvor i organisationen registreringerne sker.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet

Beslutning

AMR-gruppen har drøftet hvordan der kan arbejdes videre med emnet "Retfærdighed". Der var bordet rundt enighed om, at opfattelsen af hvad der er retfærdigt har flere sider, og at der ofte er tale om en dyb personlig forståelse af begrebet. Der var forslag om HR-afdelingen evt. kan medinddrages til at komme med oplæg til medarbejder-seancer, hvor der kan opnås en fælles forståelse for begrebet - f.eks. i form af et fyraftensmøde. Det aftaltes derfor, at AMR-gruppen kontakter personalechef Thrine Nørgaard om forslag til en oplægsholder.

Omkring stresshåndtering, efterlyste AMR-gruppen lidt mere klarhed af deres rolle, når en kollega sygemeldes med stress, idet der ikke er automatik i at AMR inddrages eller informeres om stress-sygemeldinger. Medarbejdersiden opfordrede derfor til om leder kunne oplyse medarbejder om at denne selv skal kontakte TR eller AMR hvis man ønsker en bisidder. Ledelsen understregede, at stress-sygemeldinger er et svært emne at håndtere, og at man skal være forsigtig med ikke at træde ind i et område, hvor man ikke skal være. Der er også forskel på AMR's rolle i forhold til om medarbejder er fuldt sygemeldt eller delvist på vej tilbage på arbejde.

Medarbejdersiden foreslog, at det ville være fint med en genopfriskning af stress-politikken.

Bilag

Arbejdsulykker

Punkt 7: Lønpolitik - lønrammer

81.38.00-P35-68-20

Resume

FagMED Kultur og Borgerservice ønskede på mødet d. 3. december 2020 en drøftelse af forvaltningens lønpolitik og lønramme. Punktet har været udsat indtil emnet blev behandlet i chefgruppen. Nu har chefgruppen drøftet sagen og punktet sættes på dagsorden.

Sagsfremstilling

Lønforhandlinger i Vejle Kommune foregår ud fra en aftalt procedureaftale som er aftalt med de faglige organisationer. Procedureaftalen genforhandles for hver overenskomstperiode. Forhåndsaftaler på de forskellige overenskomstråder forhandles som udgangspunkt ikke mere end en gang pr. overenskomstperiode. Procedureaftalen beskriver hvornår parterne skal fremsætte ønsker om individuelle lønforhandlinger, hvis de ønsker dette. Ydermere er det aftalt, hvornår der udveksles forslag og hvornår forhandlingerne skal være afsluttet. Når tidspunktet for forhandlingerne nærmer sig, orienterer Vejle Kommune på intranettet om igangsætningen og processen for lønforhandlingerne. I det første overenskomst år skal forhandlingsbegæringen fremsættes inden 01.12.2021.

I Vejle Kommune afsættes der ikke ekstra centrale midler til den lokale løndannelse. Det betyder at alle lønstigninger skal finansieres inden for eget budget. Dette gælder ligeledes for automatiske reguleringer gældende i overenskomsten. Det er lederens ansvar ikke at overskride de gældende budgetter. Der er derfor ikke automatisk et råderum til lønforhandlinger på den enkelte leders område, der kan meldes ud til medarbejderne forud for forhandlinger. Prioriteringerne af lønmidlerne er en ledelsesopgave og sker ud fra:

1. Overenskomst
2. Eventuelle forhåndsftaler
3. En samlet ledelsesmæssig vurdering som på forskellig vis og i forskelligt omfang inddrager perspektiver som tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft, lige løn og lige arbejde, kvalifikationer m.m.
4. Begrundelse for at man har været i Vejle Kommune i mange år er ikke nok til at udløse et tillæg

Organisationerne/TR og leder har ved forhandlingerne en drøftelse af hver enkelt indkomne forslag.

Ikrafttrædelsestidspunktet for lønaftaler aftales konkret for hver enkelt aftale mellem parterne (leder og TR) til forhandlingen.

De dele af lønforhandlinger og løndannelse som er beskrevet ovenfor er ikke et emne for FagMED. FagMEDs rolle omkring lønforhandlinger kan være, at levere inputs til tidspunktet for forhandlingerne, for at sikre at de ligger hensigtsmæssigt for alle parter i Kultur og Sundhed. Dog skal forhandlingen foregå inden for den periode der er afsat i procedureaftalen. Samtidig kan FagMED helt overordnet aflevere inputs og perspektiver på lønpolitik og andre overordnede ting i relation til lønforhandlingerne.

Formanden indstiller,

at FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der leves op til lønpolitikken på vores områder, og om lønpolitikken er med til at understøtte rekruttering og fastholdelse af dygtige ledere og medarbejdere.

I drøftelsen kan man blandt andet komme ind på,

- kommer der nok kvalificerede ansøgere til vores stillinger,
- bliver de ansatte i vores stillinger over længere tid eller søger de hurtigt videre

Beslutning

Medarbejdersiden udtrykker en generel opfattelse af, at der lettere bliver givet flere lønmidler til projektstillinger og medarbejdere, der er ansat til at løse projekter med et tydeligt slutprodukt, end til egentlige driftsstillinger. Derudover opleves det, at det eksisterende personale ved lederskifte kan komme til at sidde fast i tidligere leders løn-strategi. Når der ansættes dyrere medarbejdere, vil det også betyde at midler til lønforhandlinger bliver mindre.

Medarbejdersiden efterlyste muligheden for, at der inden en vakant stilling genopslås foretages en kompetenceafdækning blandt det eksisterende personale, evt. med henblik på at fordele opgaver anderledes eller ved at tilbyde kompetenceopkvalificering til de medarbejdere, som måtte ønske dette.

Tina Holstener er medlem af FagMED Kultur og Borgerservice, men har også rollen som personalekonsulent, og varetager derfor lønforhandlingerne for forvaltningen - dog varetager Mette Flohr fra central HR-afdeling lønforhandlingerne for Stadsarkiv & Borgerservice samt Sundhedsafdelingen. Tina oplyste, at udvekslingen af løn-ønsker skal ske senest 1. januar 2022 og at forhandlingerne skal være færdige inden 1. april 2022. Der tildeles ikke budgetmidler til lønforhandlingerne, og pengene skal derfor findes inden for rammen.

Formanden oplyste, at den nyligt frigivne HR-redegørelse viser, at personaleomsætningen på FagMED Kultur og Borgerservice området er faldet, så det ser ud til at medarbejderne bliver i stillingerne.

Der var en gensidig forståelse for, at løn kan være meget mere end penge, og at f.eks. kompetenceudvikling også er et løngode.

Medarbejdersiden opfordrede til sidst, at begrundelserne for tildeling af engangstillæg bør være præcise og tydelige, så der ikke opstår usikkerhed omkring hvorfor de tildeles til en medarbejder og ikke til en anden.

Punkt 8: Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring

87.00.00-P05-19-17

Resume

Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring.

Sagsfremstilling

Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring - har været på dagsordenen både i Kultur og Sundheds chef- og ledergruppe og i HovedMED samt Styregruppen for Faglig Stolthed. Temaet har også været drøftet på fællesmødet mellem FagMED Kultur og Borgerservice og FagMED Sundhed d. 22. juni 2021.

Vi skal nu et spadestik dybere i processen, og derfor bedes FagMED, med udgangspunkt i referatet fra seneste sandwichmøde, lave en opsamling på emnet med henblik på en drøftelse af de skridt vi kan tage fremadrettet. Formanden vil på mødet vise chefgruppens forslag til, hvordan vi kommer videre.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter den videre proces.

Beslutning

Formanden konkluderer, at status på læring efter Coronatiden er, at det kan være svært at holde fast i de gode ting fra Corona-tiden - hverdagen kryber stille ind på os, og vi kan let falde tilbage i gamle mønstre og klassisk opgaveløsning. Derfor skal vi forsøge at fastholde fokus og fælles opmærksomhed, samt bevare en stærk fælles kultur. Formanden viste det oplæg som chefgruppen har arbejdet med, hvor fokusområder fremover skal være:

- Mødet med mennesket
- det kollegiale fællesskab
- fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

Chefgruppen har bedt Anne Schødts fra Spinderihallerne om at udvikle simple værktøjer til at opsamle ideer - f.eks. hjælp til at holde bedre hybrid-møder eller hjælp til at udvikle nye måder og andre platforme hvor kommunen kan mødes med borgerne. Værktøjerne er tænkt som "klippekort til håndholdt hjælp".

AMR-gruppen har drøftet emnet. og har talt om at en stor del for om vi lykkes, afhænger af ledelsen, men derudover er der også noget lovgivning, som f.eks. sætter en stopper for de helt fleksible rammer. Formanden kunne supplere med, at der er en lokal-aftale på vej for arbejdets tilrettelæggelse i Vejle Kommune - det er de store organisationer, der står for de administrative arbejdspladser (DS, DJØF, DM og HK) som har forhandlet med Vejle Kommune. Lige nu ligger aftalen til endelig godkendelse hos direktørerne.

Medarbejdersiden tilkendegav, at klippekortene kan være interessant som værktøjer, hvis også lederne er med og prioriterer dette.

Punktet aftales drøftet igen til december-mødet.

Bilag

Læring i tre loops FagMED sandwichmøde juni 21

Referat til punktet vedr. Genåbning og læring efter Coronakrisen - 22.06.2021

Punkt 9: Midler fra Styregruppen for Faglig stolthed

81.38.00-P35-23-17

Resume

HovedMED og styregruppen for Faglig stolthed efterlyste i foråret 2021 tilbagemelding fra drøftelser i FagMED vedr. tilbagevenden til en ny hverdag efter COVID-19 - både i forhold til varetagelse af kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen, samt medarbejdernes faglige stolthed og trivsel. Tilbagemeldingerne har nu været drøftet i Styregruppen for Faglig stolthed, og gruppen har nu udtaget nogle temaer, der har været gennemgående i stort set alle svar. Derudover giver Styregruppen for Faglig stolthed mulighed for, at FagMED kan ansøge om midler til sociale eller faglige arrangementer.

Sagsfremstilling

Styregruppen for Faglig stolthed har nu drøftet tilbagemeldingerne fra FagMED

Der er nogle temaer, der går igen i stort set alle svarene:

1. Hjemmearbejde – dette emne arbejdes der særskilt med under [delpolitikken ”Ny tilstedeværelse”](#). Der kommer yderligere information, når det er afklaret med bl.a. de faglige organisationer, i hvilket omfang og under hvilke vilkår hjemmearbejde fremadrettet kan foregå.
2. Virtuelle møder skal fastholdes. Det arbejdes der med lokalt.
3. Hygiejnestandarden ønskes på et højere niveau end før krisen. Den opgave er i Hygiejneorganisationen under Sundhed.
4. Frygt for opgavepres. Det er en ledelsesopgave at have denne opmærksomhed.
5. Behov for sociale arrangementer. Se nedenfor.

Ad sociale arrangementer

I 2020 fik alle arbejdspladser, hvad der svarer til 100 kr. pr. ansat til sociale arrangementer. Det kostede ca. 1 mio kr., hvoraf Økonomiudvalget bevilgede halvdelen, den sidste halvdel finansierede ”Faglig stolthedspuljen”.

Efter drøftelsen var der enighed om, at styregruppen for projekt ”Faglig stolthed” i 2021 vil tilbyde FagMED, at de kan få op til 50.000 kr. til at lave et fagligt eller socialt arrangement. De områder, der ikke har et FagMED, (Staben i Velfærd, Myndighedsafdelingen samt Kommunaldirektørens stabe) kan få op til 25.000 kr.

Proceduren for at få tildelt midler er, at de FagMED, LokalMED Myndighed, LokalMED Velfærdsstaben og Kommunaldirektøren stabe, som ønsker at afholde et arrangement, sender en mail med oplysning om konto nr. til animo@vejle.dk. Anita Morthensen fra Koncern HR sørger så efterfølgende for, at pengene omposteres. Det må gerne oplyses, hvad pengene vil blive anvendt til, som inspiration for andre.

Formanden indstiller,

at FagMED Kultur og Borgerservice drøfter om der skal søges midler fra Styregruppen for Faglig stolthed

Beslutning

Man enedes om at søge midler til et foredrag, men afventer den endelige beslutning til efter FagMED Sundhed har holdt møde senere i dag. Sekretæren indkalder snarest til et Teams-møde.

Punkt 10: Opfølgning på de fælles MED-uddannelsesdage

81.38.00-P35-68-20

Resume

Evaluering af MED-uddannelsesdagene d. 20. og 21. september 2021

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice samt alle MED-udvalg herunder afholdte MED-uddannelsesdage d. 20. og 21. september 2021.

FagMED bedes drøfte erfaringerne fra de to MED-uddannelsesdage.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet.

Beslutning

Der var en generel oplevelse af, at kurset manglede indhold i forhold til det at være medlem af et FagMED. Der ønskes større fokus på anvendelse af klippekorts-modulerne, hvorfor dette indarbejdes i årshjulet.

Punkt 11: Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-68-20

Resume

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED

Sagsfremstilling

Opfølgning på referat fra

- [HovedMED](#)
- [LokalMED Borgerservice og Stadsarkivet](#)
- [LokalMED Kultur - Staben, Idræt & Event](#)
- [LokalMED Musikskolen & Kulturskolen](#)
- [LokalMED Vejle Bibliotekerne](#)
- [LokalMED Vejle Museerne](#)
- [MEDpersonalemøde - Vejle Musikteater](#)
- [MEDpersonalemøde Stadion & Hal](#)

Referaterne findes på det nye Intranet - på ovenstående link.

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet

Punkt 12: Kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice

81.38.00-P35-68-20

Resume

Næste ordinære møde i FagMED Kultur og Borgerservice er d. 16.12.2021.

Sagsfremstilling

Punkter til næstkommende møde:

- Fraværstatistik og måltal for sygefravær
- Arbejdsmiljøarbejdet - herunder arbejdsulykker
- Økonomi
 - 3. kvartalsopfølgning 2021 - for Kultur- og Idrætsområdet
 - Budget 2022 - udmøntning af Budget
- Strategi for kompetenceudvikling
- Evaluering af Forretningsordenen for FagMED Kultur og Borgerservice. Forretningsordenen blev godkendt d. 15.09.2020, og aftales evalueret efter 4 ordinære møder.
- Mødekalender / Årshjul for 2022

Beslutning

Genåbning og læring efter coronakrisen - opstart implementering af læring - fra 07.10.2021

Punkt 13: Evt.

81.38.00-P35-68-20

Sagsfremstilling

Lønkomensation - deadline for ansøgning er 1. november

Beslutning

Forvaltningens fælles julefrokost 2021 bliver holdt d. 19. november i DGI-huset. Det bliver i praksis kun for Kultur og Borgerservice, idet Sundhed i år afholder deres egen julefrokost. Datoen for julefrokosten 2022 skal meldes ud i god tid og det samme gælder for Sommerfesten 2022.

Deltagere:

Dorthe Horn Christensen

Tina Holstener

Dennis Böttcher

Anita Terp

Cathrin Borregaard Andersen

Sofie Plenge

Susanne Munkholt Conradsen

Helle Sønderkov Petersen (suppleant for Karin Conradsen)

Fraværende:

Flemming Hedegaard Larsen

Anita Bjerg Elleby

Karin Conradsen