

# **REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 08-03-2021**

**Mødedato** Mandag d. 08. marts 2021 kl. 08:15

**Mødested** Jobcentret-mødelokale 1.34a

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og næstformand og arbejdsmarkedschefen.....	5
Trivselsmålingen 2021.....	7
Strategiplan.....	9
Proces for ny organisering af Arbejdsmarkedsområdet.....	11
Kompetenceudvikling (årlig drøftelse).....	13
Arbejds miljø.....	14
Ressourcefordelingsmodellen.....	15
Årsregnskab 2020 for Arbejdsmarkedsudvalgets område.....	17
Proces for budget 2022.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-45-20

**Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes af FagMED Arbejdsmarkedsområdet.

**Beslutning**

Dagsorden blev godkendt

## **Punkt 2: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Referat fra mødet i FagMED AMO d. 3. december 2020 kan læses her:

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/#request.kriterie.udvalgId%3D91f16f9c-b737-411c-9d8f-f339fd71e5e8>

### **Formanden indstiller,**

at referatet fra mødet i FagMED AMO d. 3. december 2020 godkendes.

### **Beslutning**

Referat blev godkendt.

## **Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand og arbejdsmarkedschefen**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Orientering fra formanden:

- Klimaplanen
- Nærhedsreform på beskæftigelsesområdet

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra HovedMED

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på COVID-19
- Status på de første to måneder på Arbejdsmarkedsområdet.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden:

Arbejdsmarkedsområdet tager del i Vejle Kommunes klimaplan.

Blandt andet via Job7 og i et samarbejde med Teknik & Miljø om nyttejobs.

Der er ikke kommet meget nyt om nærhedsreformen, men det bliver fulgt tæt.

Den skal være med til at finansiere den nye ret til tidlig pension som blev vedtaget ved udgangen af 2020.

Vi kan forvente et mere digitalt jobcenter.

Opfølgning på hvordan vi gør på den anden side af Covid-19.

Der kan blive brug for mere koordinering og digitalisering.

Bemærkning om at arbejdet med klimaplanen eventuelt kan kobles med Arbejdsmarkedsrådets arbejde med Verdensmålene.

Næstformand:

- Kristina Winther Christensen er nu HovedMED repræsentant, og Irene Lauritzen er suppleant.
- Røgpolitikken er indstillet men stadig ikke politisk behandlet.
- En revideret udgave af delpolitikken om krænkende handlinger lægges på VKintra.
- Arbejdet med måltal for sygefravær er udsat til august 2021 pga. de aktuelle hjemsendelser.

Arbejdsmarkedschefen:

Restriktioner og hjemsendelse forlænget tom. d 5. april.

Delvis nedlukning er også forlænget.

Vejle Kommune har fået flere midlertidige lyntestcentre.

Udviklingen bliver fulgt tæt og der bliver orienteret løbende.

Enkelte afsnit på Arbejdsmarkedsområdet har haft smittede, det er håndteret professionelt og efter foreskrifterne.

Speciel tid at starte i et nyt job som arbejdsmarkedschef, men det har været en god start.  
Har allerede været gennem mange ting i organisationen, både internt, på tværs og udadtil.  
Særligt har den nye organisation og trivselsmålingen taget meget opmærksomhed.  
Har fået et godt indtryk og en god fornemmelse for hvor vi er godt kørende og hvor vi kan blive bedre.

## Punkt 4: Trivselsmålingen 2021

81.38.00-P35-45-20

### Sagsfremstilling

Resultatet i den samlede afdeling vil blive gennemgået af arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt og HR-partner Jens Boye Ravn.

Der vil være en særlig opmærksomhed på spørgsmålene omkring vold og trusler, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, i det omfang dette sker mellem kollegaer/medarbejder/leder.

På baggrund af gennemgangen ønskes en drøftelse af, hvad FagMED Arbejdsmarked ser og hvilket budskab, der skal sendes til de enkelte arbejdspladser, der skal i gang med opfølgningen.

- Er der særlige temaer, FagMED ønsker, der sættes fokus på lokalt?
- Er der særlige temaer, FagMED selv ønsker at arbejde videre / dybere med på tværs?

Der ønskes ligeledes en drøftelse af, hvilken særlig opmærksomhed, der skal være på tiden efter corona, når vi skal vende tilbage til New Normal?

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning, og at resultaterne af trivselsmålingen drøftes.

### Beslutning

Formanden startede med at takke fordi så mange har svaret og fordi FagMED har været gode til at tilskynde.

Arbejdsmarkedschefen er glad for at gå ind af døren på samme tid som der bliver gennemført en trivselsmåling. Det er en god mulighed for at tage et godt afsæt sammen og få lagt nogle gode planer.

Jens Boye Ravn fortæller at 95,1% har svaret, hvilket giver et godt grundlag for en valid rapport.

Og det er en flot rapport, hvor de fleste parametre er grønne, hvilket betyder at selv de parametre man ikke er i mål med er noget man arbejder på.

Trivselsmålingen er et øjebliksbillede baseret på subjektive besvarelser, og er tiltænkt som et dialogværktøj.

Den samlede score viser fremgang.

Der er en lille tilbagegang på samarbejde, ledelse og følelsesmæssig belastning, men enten stor eller lille fremgang på de resterende parametre.

Der er 5 personer har været udsat for mobning, hvoraf de alle enten ikke mener eller ikke ved om der er fulgt op.

Der er 34 personer der har oplevet vold eller trusler, hvoraf 10 enten ikke mener eller ikke ved om der er fulgt op.

Der er 4 personer der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, hvoraf 1 mener der ikke er fulgt op.

Der er fremgang på bekæmpelsen af både vold/trusler og mobning siden 2018.

Opfordring til at man på Arbejdsmarkedsområdet har fokus på opfølgning og ikke mindst at gøre opmærksom på når der er fulgt op.

HR vurderer at opmærksomhedspunkter og indsatsområder kunne centreres sig om:

- Tillid og retfærdighed
- Ledelse
- Opfølgning

Medarbejdersidens bemærkninger:

- Man har arbejdet meget med mobning og at det er dejligt at se at der er en fremgang. Dog ked af der er en følelse af at der ikke er fulgt op. Det sker nogle gange at en medarbejder og leder har forskellige opfattelser af om der er blevet gjort opmærksom på en problematik.

- Retfærdighed er svært at sætte i ramme, da vi hver især har egen opfattelse af retfærdighed. Forslag om at man i de enkelte afsnit får defineret hvad retfærdighed betyder.

- I forhold til opfølgning kan det for nogle være svært over for nærmeste leder, da man efterfølgende kan føle sig personligt forfulgt.

Til dette kommenterede formanden, at hvis nogle føler utryghed ift. både nærmeste og øverste leder, skal de gerne kunne sige det til deres TR. Det er dog vigtigt at dialogen også er med nærmeste leder, da det er første skridt til at arbejde på det. Arbejdsmarkedschefen tilføjer at det er godt at det spørgsmål bliver bragt op. Trivsel er afhængigt af en god dialog mellem leder og medarbejder. Det giver dog ikke en god proces hvis man går uden om den der kan gøre noget ved det. I den sammenhæng kan man ikke lave en løsning der passer til alle, da forskellighed spiller en stor rolle i den sammenhæng. Så det er vigtigt at få nogle med der kan understøtte processen. Vi har alle et ansvar både som ledere og medarbejdere.

- Ift. at nogle afdelinger har lavt og andre højt arbejdsbetinget sygefravær. Hvordan sætter man praktisk i proces så andre afdelinger kan lære af de afdelinger der gør det godt?

Til det kommenterede Jens Boye Ravn, at det er ved at være nysgerrig på de afdelinger der gør det godt. Er der sammenfald? Har de særlige tiltag? Hvad er anderledes?

- Hvis man skal arbejde med tillid og retfærdighed, så er det en udfordring at det er baseret på folks personlige oplevelser. Dem kan man ikke ændre. Mangler redskaber til at arbejde med folks følelser af uretfærdighed.

Ledersiden kommenterede at vi skal mødes med respekt og værdighed, det gør vi gennem den kommunikation og dialog vi har. Kommunikation forudsætter at vi også hører hvad der bliver sagt. Måske betyder det at det skal skæres ud i pap for en leder, at man forklarer om sin udfordring så det er utvetydigt og ikke til at misforstå.

Jens Boye tilføjede at når vi snakker om psykisk arbejdsmiljø og trivsel, så er der sjældent en konkret løsning. Trivselsmålingen er anonym men hvis man skal arbejde videre med tillid og retfærdighed, så er det vigtigt at vi er parate til at træde ind i dialogen. Desuden har tillidsrepræsentanter en vigtig rolle, især der hvor tilliden ikke er der.

Formanden gjorde opmærksom på, at når man har med en oplevelse af uretfærdighed at gøre, bliver man nødt til at afdække retfærdighedsfølelsen.

Nogle gang bunder følelsen i nogle ændringer som ikke kan være anderledes, og så skal fokus være på hvordan vi kommer godt videre under de nye forudsætninger.

Vigtigt at det aldrig kommer til at handle om om at vi alle skal have det samme, og så i stedet får kommunikeret hvorfor det ikke er ens.

Arbejdsmarkedschefen tilføjede at nogle ting er som de er, fordi det er præmissen for kerneopgaven. Vi skal være meget skarpe på de rammer vi arbejder indenfor.

## Punkt 5: Strategiplan

81.16.00-G01-8-20

### Resume

Under punktet orienteres om arbejdet med Strategiplanen og FagMED har mulighed for at komme med input til samtalerne om sigtepunktet "vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur."

### Sagsfremstilling

I arbejdet med fremtidens Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltning er udarbejdet en strategiplan for forvaltningen. Strategiplanen skal sætte retning på arbejdet i forvaltningen i 2021. I 2022 vil Strategiplanen blive revideret og ny initiativer vil blive udvalgt.

Strategiplanen indeholder

- Missionen for Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltningen
- Nøgleord for arbejdet med etableringen af Fremtidens Økonomi & Arbejdsforvaltning
- Sigtepunkter for forvaltningen
- Initiativer, som understøtter sigtepunkterne i planen.

Missionen og nøgleordene har været bærende i arbejdet med etableringen af Fremtidens Økonomi & Arbejdsmarkedsforvaltning. Chefgruppen har medio januar udvalgt 6 sigtepunkter, som understøtter missionen. Herefter er der udvalgt initiativer, som chefgruppen vil følge tæt resten af året. På mødet vil Sarah Gaarde orientere om strategiplanen og arbejdet indtil nu.

Et af de valgte sigtepunkter, har særlig relevans for FagMED. Under sigtepunktet "Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur" vil der i løbet af 2021 være samtaler i chefgruppen, FagMED og i afdelingerne om, hvilke kompetencer arbejdet med sigtepunkterne kræver af medarbejdere og ledere og hvordan vi skaber en stærk samarbejdskultur. Samtalerne i arbejdet skal munde ud i en oversigt over behov for og ideer til kompetenceudvikling og initiativer, som kan være med til at skabe en stærk samarbejdskultur.

### Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen om arbejdet med Strategiplanen til efterretning

at FagMED kommer med input til det videre arbejde med sigtepunktet "Vi har de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur."

### Beslutning

Strategiplanen er lavet for at gøre det mere tydeligt hvordan vi kan leve op til missionen på både kort og lang sigt. Missionen har mundet ud i sigtepunkter og sigtepunkterne munder nu ud i initiativer.

Der er en rapport under udarbejdelse som kommer til at indeholde 17 initiativer som understøtter sigtepunkterne. Initiativerne bliver målet og vores fokus for 2021.

Håbet er at rapporten vil være klar omkring den 23. marts hvor alle medarbejdere er inviteret til orienteringsmøde om strategiplanen.

Der vil blive trykt et eksemplar til alle medarbejdere, om denne er klar inden orienteringsmødet kan ikke siges med sikkerhed. Hvis ikke vil den blive omdelt hurtigst muligt efter.

Pga. Covid-19 og timing er det denne gang chefgruppens bud på hvordan vi understøtter sigtepunkter og mission. Fremadrettet vil initiativerne blive udarbejdet med større medarbejderinddragelse.

Bemærkninger:

- Forslag om at nedlægge sparringsmøder med faglige konsulenter. Ønske om omstillinger der gør os mere resiliente. Følelsesmæssig belastninger er ikke kun pga. corona, men kan også skyldes at man føler sig ladt alene med komplekse sager.

Arbejdsmarkedschefen kommenterede at dette vil blive taget med i næste punkt.

- Dejligt at vi begynder at arbejde med missionen og sigtepunkterne. Arbejdsmarkedsområdet er dog et andet sted end Økonomiområdet, fordi Arbejdsmarkedsområdet stadig står overfor en organisationsændring.

Formanden kommenterede at man er op på at Økonomi er længere fremme. Et af initiativerne for AMO er organisationsændringen.

Næstformanden kommenterede at når vi skal se frem, skal vi huske også at kigge tilbage. Er der noget der allerede er rigtig godt?

Hvordan skal vi udvikles med afsæt i de kompetencer der allerede er?

## **Punkt 6: Proces for ny organisering af Arbejdsmarkedsområdet**

00.15.00-A21-1-21

### **Resume**

På baggrund af det arbejde, der blev igangsat i efteråret 2020, med fremtidens Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltning, og den organisationsændring, der allerede er effektueret centralt i forvaltningen, så fortsættes nu den proces, der er igangsat på Arbejdsmarkedsområdet.

På mødet vil arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt præsentere overvejelser omkring den fremtidige organisering af Arbejdsmarkedsområdet samt udkast til procesplan.

### **Sagsfremstilling**

I lyset af arbejdet med fremtidens Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltning, og den organisationsændring, der allerede er effektueret centralt i forvaltningen, så skal den proces, der er igangsat på Arbejdsmarkedsområdet nu videreføres.

Med de input in mente, som medarbejderne på Arbejdsmarkedsområdet tidligere i processen har fremsendt, så har arbejdsmarkedschefen udarbejdet forslag til ny organisering af Arbejdsmarkedsområdet og udkast til procesplan herfor. Begge dele vil blive præsenteret på mødet.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter og godkender udkast til procesplan.

### **Beslutning**

Der er blevet kigget på alle de input der er kommet fra medarbejderne, og der er blevet kigget på hvordan man laver en organisering der skaber resultatmæssig fremdrift.

Organiseringen er lavet som den er af en årsag men udefra virker den kompliceret.

Nogle af målene med fremtidens Økonomi & Arbejdsmarked er at gøre det simplere, ved bl.a. at have færre enheder.

Derfor ønskes det at fremtidens Arbejdsmarkedsområde er bygget op om en centerstruktur, hvor man samler strategier og tilgang.

De samles i tre centre: Job & Erhverv, Fastholdelse og Unge & Udvikling.

Desuden et tværgående center for support og ydelse, hvor opgaverne med digitalisering, klagegange, rekruttering og ydelsesteams samles.

Ændringerne tager ikke udgangspunkt i placering, lokaler, personer eller lignende. Det er holdt objektivt.

Med 17 medarbejdere i direkte ledelse samtidigt med at man skal fungere som chef, giver ikke rammerne for at udføre den ønskede personaleledelse.

Den største ændring bliver at TUI nedlægges. Der vil fortsat være en lille gruppe medarbejdere - lige nu betegnet som 'VUV og sundhedsfagligt team' - som skal servicere arbejdsmarkedschefen og direktøren direkte.

Bemærkninger fra medarbejdersiden:

- Det ønskes at repræsentant fra FagMED inviteres med i ansættelsesudvalget ved besættelser af lederstillinger.
- Det er en omvæltning at man pludseligt ikke skal tænke i et ungehus længere.
- Det er godt at der bliver meldt klart ud.
- Kommunikation er vigtig i den her proces.

### **Bilag**

Baggrundsnotat - overvejelser omkring ny organisering af AMO

Procesplan

Udkast til centerstruktur AMO

Oplæg - personalemøde 12. marts 2021

## **Punkt 7: Kompetenceudvikling (årlig drøftelse)**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Det drøftes om der er særlige områder vedr. kompetenceudvikling der skal prioriteres.

Fælles temadag 2021

Den 17. maj 2021 holder FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarkedsområde en fælles temadag.

Temaet for den fælles temadag står på to ben.

Første del af dagen vil indeholde oplæg og drøftelser af MED samarbejdet og hvordan man skaber rammerne for det gode møde og den gode drøftelse.

Anden del af dagen vil tage udgangspunkt i Trivselsmålingen 2021, igen med oplæg og drøftelser. Hvilke fokusområder giver Trivselsmålingen til FagMED og hvordan får vi skabt den gode drøftelse herom?

Status på MUS-samtaler 2020

MUS samtaler er blevet gennemført med udgangen af 2020.

Generel drøftelse af om der er overvejelser ifm. strukturen MUS samtalerne følger.

### **Formanden indstiller,**

At orienteringen bliver taget til efterretning og sagen drøftes.

### **Beslutning**

En hurtig og kort orientering om fælles temadag blev taget til efterretning.

Bemærkning fra medarbejdersiden ifm. snak om MUS, om at der ønskes en pulje hvor alle kompetenceønsker samles inden der tages stilling til hvilke ønsker der imødekommes.

## **Punkt 8: Arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsulykker

Der er ultimo november 2020 i alt registreret 18 arbejdsulykker - se bilag.

Sygefravær

Fraværsrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2020, med sammenligningsår 2018 og 2019 - se bilag.

Rapporterne er trukket på såvel kort- som langtidsfravær.

Måltalsrapport - fravær for FagMED Arbejdsmarkedsområdet og Vejle Kommune holdt op imod måltal for fravær.

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne v. Lone Lisby

herunder målsætninger for det valgte arbejdsmiljø indsatsområde for 2021-2022.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning, og at fravær og arbejdsulykker drøftes.

### **Beslutning**

Punktet udsættes til næste møde i FagMED pga. tidsmangel.

### **Bilag**

Fravaer 2018-2020 7 dg. eller mindre

Fravaer 2018-2020 8 dg. eller mere

Måltalsrapport

Arbejdsulykker 2020 - Organisation

## Punkt 9: Ressourcefordelingsmodellen

81.38.00-P35-45-20

### Resume

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 28/2 – 2021. Modellen bliver gennemgået på mødet.

### Sagsfremstilling

Ressourcefordelingsmodellen er et dialogværktøj, der afspejler organisationen og driften, på en overskuelig, gennemsigtig og dynamisk måde.

1. Der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager ved månedens udgang
2. Oversigten afspejler de enkelte afsnit, så man som medarbejder kan se, hvor man hører til i modellen
3. Alle medarbejdere er kategoriseret i:
  1. Ledelse og Administration
  2. Projekter
  3. Fælles
  4. Myndighed og indsats

Det er vigtigt at være opmærksom på, at når der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager, vil det give udsving, f.eks. på sygedagpenge, alt afhængig af tidspunktet på året. Dels fordi, der er et stort flow i sagerne, og der er sæsonudsving.

Siden sidst er det samlede antal sager stadig på et højt niveau, hvilket især skal ses i forhold til den specielle nationale situation omkring endnu en nedlukning af samfundet, grundet Covid-19. Stigningen i antallet af sager ses på de forsikrede ledige, sygedagpenge og uddannelseshjælp. Dette afspejler sig i modellen, da det beregnede personale stadig er på 202, hvor det inden første nedlukning i marts 2020 var på 178,3.

Der er i øjeblikket følgende projekter med medarbejdere tilknyttet på Arbejdsmarkedsområdet:

- Cykelprojekt
- Flere skal med
- Beskæftigelses- og integrationsambassadør
- Projekt i fleksjob
- Projekt Stjerneunge
- Aktiv bo
- Basen
- Fastholdelsesmentorere
- Nextwork

Modellen er som sagt et dialogværktøj og skal anvendes som sådan. Modellen vil være udgangspunkt for dialog på følgende måder:

- Den vil være en del af den løbende månedsrapportering mellem afdelingslederne og arbejdsmarkedschefen
- Den vil blive drøftet på udvidet ledermøde på arbejdsmarkedsområdet, hver tredje måned
- Den vil blive drøftet på FagMed hver 6. måned.
- Evalueres årligt

Guide til ressourcefordelingsmodellen samt oversigt over modellen pr. 28/2-2020, er vedhæftet som bilag.

### Formanden indstiller,

at sagen drøftes.

### Beslutning

Punktet udsættes til næste møde i FagMED pga. tidsmangel.

### Bilag

Ressourcefordelingsmodel pr. 28-2-2021.pptx

Guide ressourcefordelingsmodel-20195.docx

## **Punkt 10: Årsregnskab 2020 for Arbejdsmarkedsudvalgets område**

81.38.00-P35-45-20

### **Resume**

Regnskabet for 2020 udviser et mindreforbrug på 900.000 kr.

### **Sagsfremstilling**

Sagen skal ligeledes behandles i Arbejdsmarkedsudvalget den 11. marts 2021, hvorfor materiale til punktet fremsendes samtidig med fremsendelse til udvalget.

### **Formanden indstiller,**

orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Punktet udsættes til næste møde i FagMED pga. tidsmangel.

### **Bilag**

Kopi af årsregnskabssag 2020 til AU

## **Punkt 11: Proces for budget 2022**

81.38.00-P35-45-20

### **Sagsfremstilling**

Orientering om budgetprocessen for budget 2022

Tidsplanen er udarbejdet ud fra den politiske tidsplan for budgetlægningen for hele Vejle Kommune, som forventes godkendt i Økonomiudvalget den 1. marts 2021.

Skulle der ske ændringer, som vil have betydning for budgetprocessen på Arbejdsmarkedsområdet, vil orientering ske på mødet.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Punktet udsættes til næste møde i FagMED pga. tidsmangel.

Bilag med Økonomistyrings noter sendes ud med dagsordenen.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.00-P35-45-20

### **Beslutning**

Intet at bemærke