

# REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 02-10-2019

**Mødedato** Onsdag d. 02. oktober 2019 kl. 09:30

**Mødested** Mødelokale 1, Kirketorvet, Vejle

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra formanden Michael Sloth.....	4
Orientering fra næstformanden Bo Uttrup.....	5
Budgetlægning 2020-2023.....	6
Mødedatoer i FagMED for 2020.....	7
Service med vilje - minikurser.....	8
HR-redegørelse.....	9
Måltal for nedbringelse af sygefravær.....	10
Fraværsrapport.....	11
Arbejdsskadestatistik.....	12
Eventuelt.....	14

## **Punkt 20: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-7-18

### **Resume**

Godkendelse af referat.

### **Sagsfremstilling**

Referatet fra ordinært møde i FagMED den 18. juni 2019 godkendes.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt uden bemærkninger.

### **Bilag**

Referat - FagMED 180619

## **Punkt 21: Orientering fra formanden Michael Sloth**

81.38.00-P35-7-18

### **Resume**

Orientering fra formanden.

### **Sagsfremstilling**

- Evaluering på Service med Vilje arrangementet den 20. august i Skyttehushaven
- Nye retningslinjer for ansættelse

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Da der er afbud fra Michael Sloth, trådte Thomas Kirsten i hans sted.

Evaluering af Service med Vilje arrangementet den 20. august i Skyttehushaven  
Tilbagemeldingerne fra AffaldGenbrug var, at oplægget fra Tor Nørretranders var spild af tid. Resten var OK.

Dacapo teatret var godt og underholdende.

Øvelserne som koncern HR havde arrangeret var gode på trods af lidt organiseringsudfordringer.

Så alt i alt var det overvejende positive tilbagemeldinger på arrangementet.

Som afslutning på dette punkt viste Thomas Kirsten en Facebook video med Torben Chris, hvor han kommer ind på Service med Vilje fra Vejle Kommune.

Link til denne video udsendes med referatet. <https://www.facebook.com/torbenchris.komiker/posts/2444578148951399/>

Nye retningslinjer for ansættelse

Chefgruppen har igangsat en proces vedr. nye retningslinjer for ansættelse.

Det nyetablerede HR-team har opgaven med at udvikle konceptet. Mere info. følger senere.

## **Punkt 22: Orientering fra næstformanden Bo Uttrup**

81.38.00-P35-7-18

### **Resume**

Orientering fra næstformanden.

### **Sagsfremstilling**

- Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse
- AMR-tillæg fra den 1. januar 2019 udbetales med tilbagevirkende kraft med lønnen for oktober 2019
- Ny MEDaftale - formandskabet for FagMED møde med Koncern HR fredag
- Delpolitik vedr. mobning og chikane
- Delpolitik vedr. vold og trusler

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning og

at delpolitikkerne drøftes i forhold til implementering og forankring.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Professionelle ansættelsesudvalg - revidering af delpolitik om ansættelse  
Der er udarbejdet nye retningslinjer med fokus på rolleafklaring, læring skal deles, og processen systematiseres. Delpolitikken blev drøftet, og der var enighed om, at delpolitikken skal udbredes i hele organisationen.

Begge sider af delpolitikken udsendes sammen med referatet .

#### **Ny Medaftale**

Formandskabet for FagMED havde fredag den 27. september møde med koncern HR, for at tage temperaturen på den nuværende MEDstruktur.

Fokus er på, om det er alle steder, at vi får værdi ud af den nuværende struktur. Det skal gøres mere tidssvarende, nærværende, vedkommende og effektivt.

Vi har i dag afdelinger, som ikke er repræsenteret i FagMED. Er det noget, som skal ændres?

Den færdige aftale forventes klar til december, og er der input skal disse rettes til Bo Uttrup.

Nye delpolitikker for mobning og chikane samt vold og trusler  
De er gjort mere nærværende med konkrete eksempler.

Delpolitikken om vold og trusler indeholder et beredskab, som skal sikre, at medarbejderne føler sig mere trygge.

Disse delpolitikker skal forankres i organisationen via ledelsen, så dette tages med på det store ledermøde.

### **Bilag**

Nye delpolitikker

Vejledning om ansættelsesudvalg

## **Punkt 23: Budgetlægning 2020-2023**

81.38.00-P35-25-19

### **Resume**

Som følge af forhandlingerne mellem regeringen og Kommunernes Landsforening om kommunernes økonomi for 2020 blev udskudt fra foråret til august/september, er tidsplanen for budgetlægningen revideret.

### **Sagsfremstilling**

På mødet vil FagMED blive orienteret om den reviderede tidsplan og få en status på budgetlægningen 2020-2023.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Thomas Kirsten gennemgik den ændrede tidsplan for budgetprocessen. Den har samme rækkefølge og de samme elementer som tidligere. Den er blot skubbet ca. 4 uger, så budgettet skal være vedtaget senest 5/11 2019.

Der er høringssvar til byrådets 1. behandling den 9. oktober. FagMEDs høringssvar ifm. maj mødet er kanaliseret videre i processen.

Thomas Kirsten gennemgik også Økonomiaftalen for 2020. Aftalen er en videreførelse af de seneste års aftalesystem, hvor den væsentligste ændring er afskaffelse af Moderniserings- og effektiviseringsbidraget (MEP).

Serviceudgiftsrammen hæves med 1,7 mia. ift. sidste års aftale, og anlægsrammen stiger med ca. 26 mio. for Vejle Kommune.

Aftalen forventes ikke at koste penge for Vejle Kommune.

## **Punkt 24: Mødedatoer i FagMED for 2020**

81.38.00-A21-2-19

### **Resume**

Forslag til datoer for møder i FagMED i Teknik & Miljø 2020.

### **Sagsfremstilling**

Datoer for møder i FagMED i Teknik & Miljø 2020:

- Mandag den 2. marts 2020
- Onsdag den 1. juli 2020
- Onsdag den 7. oktober 2020
- Fredag den 18. december 2020

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at mødedatoerne for 2020 drøftes.

### **Beslutning**

Forslag til mødedatoer blev drøftet.

Der var enighed om, at mødedatoerne lægges så både formøde og selve FagMED ligger samme dag, og hvis muligt gerne samme dag som formødet.

Opdateret liste udsendes sammen med referatet.

### **Bilag**

Datoer i 2020 for HovedMed og FAGMED (003)

## **Punkt 25: Service med vilje - minikurser**

81.38.00-A21-2-19

### **Resume**

I er bekendt med, at der gennem en bottom-up proces har været indsamlet forslag til kurser, hvor alle medarbejdere, ledere og afdelinger har kunnet byde ind med forslag, der skal fremme servicekulturen og serviceleverancen i forvaltningen samt styrke båndene på tværs af organisationen.

### **Sagsfremstilling**

På sidste FagMED møde blev det besluttet, at skære de ni kurser ned til færre, og resultatet af tilbud fra undervisere er følgende:

#### 1. Nudging som metode - Underviser: Lena Hellström

På kurset om metoden nudging får du indsigt i, hvad der sker i vores hjerne og hvorfor det er så svært for os at gøre det mest hensigtsmæssige. Uanset om det er adfærd i virkeligheden fx affald og færdsel eller online i fx skemaer eller mails. Ved små forandringer får din kommunikation større effekt, du kan skrue ned for de løftede pegefingre og skubbe til borgernes adfærd, uden de selv opdager det.

#### 2. Myndighedsrollen i bevægelse - Underviser: Andreas Granhof Juhl

Vejle Kommune er som mange andre kommuner i bevægelse. På myndighedsområdet forventes et øget fokus på service af borgere og virksomheder. Men hvordan hænger det sammen med klassiske dyder som lovgivningsvaretagelse og farlige hensyn?

#### 3. Sager, der samler: Hvordan samler vi aktører om den fælles sag? - Underviser Paul Natorp

Formålet med dagen er at styrke mindset og færdigheder til at skabe fælles initiativer med borgere, virksomheder og lokalsamfund

#### 4. Præsentationsteknik – Underviser: Kenn Hansen

Hvad enten du fremlægger ideer, budgetudfordringer eller visionære projekter, så er det helt centralt, at du brænder igennem og fanger modtagernes opmærksomhed.

På kurset lærer du, hvordan du kan målrette dine præsentationer til dine målgruppe og effektivt kan understøtte dine budskaber med PowerPoint, der gør, at modtagerne holder koncentrationen og rent faktisk tager noget med sig hjem fra præsentationen.

#### 5. Forhandlingsteknik og konflikthåndtering - Underviser: Anders Nielsen

Endeligt indhold ikke 100 % på plads

Nærmere information omkring endelige datoer, når vi har endelig datogodkendelse på plads.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejderne opfordres til at tage en snak med deres nærmeste leder om, hvorvidt det er relevant for den enkelte. I sidste ende er det lederen, der indstiller og tilmelder deltagerne.

Hvis nogle kurser er overtegnede, kigges der på muligheden for at oprette et ekstra hold på samme kursus.

Endeligt program udsendes til alle medarbejderne senere i dag.

## **Punkt 26: HR-redegørelse**

81.38.00-A21-2-19

### **Resume**

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagetrækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

### **Sagsfremstilling**

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Som drøftet på HovedMED mødet den 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistentter og sygeplejersker, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt punkt.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

HR-redegørelsen blev drøftet.

Nogle af de væsentlige ting, som vi skal forholde os til er rekrutteringsudfordringer og personaleomsætningen, hvilket medfører, at vi skal være endnu skarpere i onboardingen, så de nyankomne medarbejdere hurtigere er en del af holdet.

Personalechef Thrine Nørgaards afsluttende artikel om, at god ledelse ikke kan undervurderes blev også drøftet.

Fokus på sygefraværet, hvor vi kan se os overhalet af bl.a. Århus. Det er lykkedes at fastholde et lavt antal arbejdsulykker med sygefravær.

### **Bilag**

HR-redegørelse 2019

## **Punkt 27: Måltal for nedbringelse af sygefravær**

81.38.00-A21-2-19

### **Resume**

Sygefraværet i Vejle Kommune er fortsat for højt. Der er enighed om, at sygefraværet skal nedbringes, og at implementere mål for sygefravær er en indsats, som vi fremadrettet skal arbejde med. En systematisk kortlægning af sygefraværet skaber en viden om fraværets omfang på den enkelte arbejdsplads, og gør det lettere at holde fokus på at nedbringe sygefraværet.

Direktionen har besluttet, at der som en af vores strategiske indsatser mod sygefravær skal arbejdes med måltal for sygefravær – ét tal for hele kommunen og differentierede måltal på de enkelte fagområder. De differentierede måltal er derfor langt mere realistiske og fair, da de tager højde for, at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær.

### **Sagsfremstilling**

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. Ved en nedbringelse af sygefraværet til måltallet frigives ressourcer, som kan bruges til at give mere tid og hænder til løsning af kerneopgaven.

En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

I Vejle arbejder vi med at forebygge sygefraværet, ligesom vi arbejder systematisk med håndtering af sygefravær. Vi har retningslinjer som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde medarbejderen og nedbringe sygdomsperioden.

At arbejde med et måltal for sygefravær vil sikre, at sygefraværet på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige opmærksomhed, så vi kan sikre, at der bliver taget hånd om vores sygemeldte medarbejdere. Når lederen får tilsendt opgørelse af sygefraværet månedsvist sikrer vi også, at der skabes en synlighed af, hvor lederen skal have øje for de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Thomas Kirsten redegjorde for, hvorfor sygefraværet skal nedbringes, det handler bl.a. om bedre sundhed og mindre nedslidning, mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven, øget stabilitet for borgere, kolleger og ledere. Derudover har det en afsmittende effekt på en endnu højere trivsel og arbejdsglæde, ligesom nedbringelse af sygefraværet generelt er på dagsordenen i den offentlige sektor.

I Office 365 findes der en mulighed for at udvikle et visuelt værktøj for ledere, AM-gruppen og MED, som vil være med til at sikre en bedre forebyggelse.

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med den samme procentvise nedsættelse i alle FagMED.

Måltallet i 2020 er fastsat på baggrund af tallene fra 2018, og tallene indeholder ikke §56, elever eller ansatte på særlige vilkår, f.eks. fleksjob og skånejob. De indeholder kun tallene for ansatte på ordinære vilkår.

Det blev drøftet, at det er vigtigt, at italesætte og visualisere sygefraværet i hver afdeling samt sætte fokus på, hvordan vi registrerer det, hvis en medarbejder sidder syg derhjemme og arbejder nogle timer.

## Punkt 28: Fraværsrapport

81.38.00-P35-7-18

### Resume

Drøftelse af fraværsstatistik.

### Sagsfremstilling

Fraværet i Teknik & Miljø for 2017, 2018 og 2019.

	År		Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	I alt	
FagMED Teknik & Miljø																
02 SygeFravær	2019	Antal ansatte	356,81	358,43	361,78	379,20	379,27	382,52	380,97	384,57						372,9
		Fraveersdage i alt	318,81	272,04	345,26	218,14	276,82	276,89	202,68	184,14						2.094,78
		Fraveersdage pr. medarb.	0,89	0,76	0,95	0,58	0,73	0,72	0,53	0,48						5,62
		Fraveers %	4,06%	3,79%	4,54%	3,03%	3,48%	3,81%	2,31%	2,18%						3,38%
	2018	Antal ansatte	361,56	363,74	365,83	373,61	374,98	380,68	377,77	382,46	382,88	383,24	365,91	361,35		372,8
		Fraveersdage i alt	358,39	338,81	294,78	235,22	158,77	136,62	95,97	163,54	280,00	305,38	380,60	212,05		2.980,14
		Fraveersdage pr. medarb.	0,99	0,93	0,81	0,63	0,42	0,36	0,25	0,43	0,73	0,80	1,04	0,59		7,94
		Fraveers %	4,51%	4,66%	4,03%	3,31%	2,02%	1,71%	1,15%	1,86%	3,66%	3,46%	4,73%	3,09%		3,15%
	2017	Antal ansatte	351,59	352,89	353,56	372,34	374,39	370,86	374,38	374,46	373,99	374,09	356,27	361,06		385,8
		Fraveersdage i alt	377,25	294,47	269,23	170,74	170,27	201,59	96,21	166,67	332,09	277,18	276,97	140,29		2.772,94
		Fraveersdage pr. medarb.	1,07	0,83	0,76	0,46	0,45	0,54	0,26	0,45	0,89	0,74	0,78	0,39		7,58
		Fraveers %	4,88%	4,17%	3,31%	2,70%	2,17%	2,47%	1,22%	1,94%	4,23%	3,37%	3,53%	2,05%		3,00%

### Teknik & Miljø direktøren indstiller,

at fraværsstatistikken drøftes.

### Beslutning

Fraværsstatistikken blev drøftet.

## Punkt 29: Arbejdsskadestatistik

81.38.00-P35-7-18

### Resume

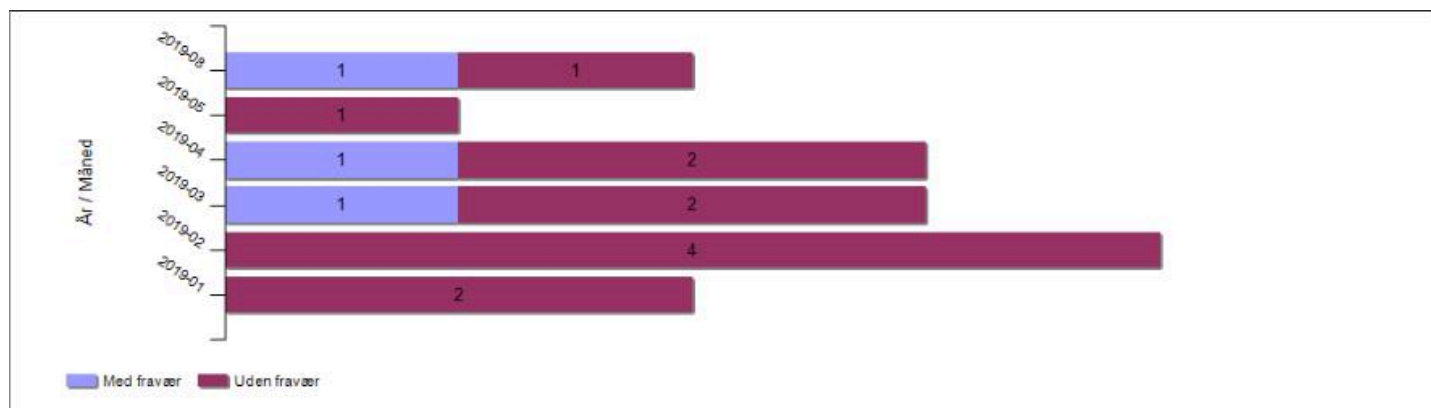
Drøftelse af arbejdsskadestatistik.

### Sagsfremstilling

Arbejdsskader i Teknik & Miljø 2019

Der har i 2019 været tale om 15 registreret arbejdsskader.

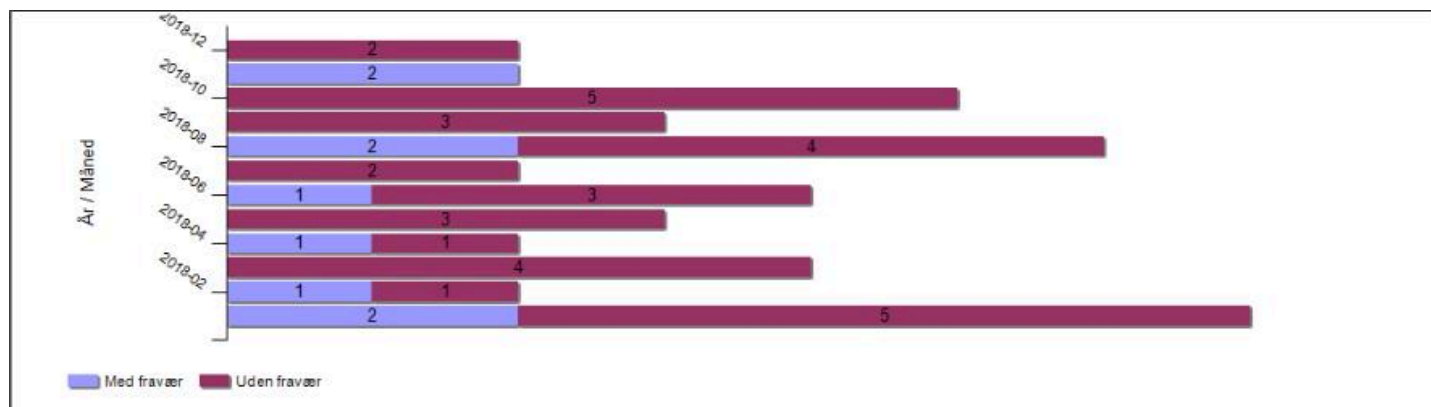
- 3 med fravær
- 12 uden fravær



Arbejdsskader i Teknik & Miljø 2018

Der har i 2018 været tale om 42 registreret arbejdsskader.

- 9 med fravær
- 33 uden fravær



**Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at arbejdsskadestatistikken drøftes.

### Beslutning

Arbejdsskadestatistikken, som ser fantastisk ud, blev drøftet.

### Bilag

Arbejdsskader i Teknik & Miljø 2018



## **Punkt 30: Eventuelt**

81.38.00-P35-7-18

### **Resume**

Eventuelt.

### **Teknik & Miljø direktøren indstiller,**

at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Punktet blev drøftet.

De omtalte bilag udsendes sammen med referatet.