

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 09-12-2024

Mødedato Mandag d. 09. december 2024 kl. 09:00

Mødested Konferencerum 1.34a

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Godkendelse af referat..... | 4 |
| Gensidig orientering..... | 5 |
| Arbejds miljø..... | 6 |
| Budgetopfølgning pr. 30.09.2024 på Arbejds markedsudvalgets område..... | 7 |
| Ressourcefordelingsmodel pr. 31. oktober 2024..... | 8 |
| Mødekalender 2025..... | 10 |
| Årshjul 2025..... | 11 |
| Fælles om grøn mobilitet..... | 12 |
| HR i tal 2024..... | 13 |
| Orientering om og status på ”Sammen om at lykkes”..... | 14 |
| Lukket..... | 15 |
| Eventuelt..... | 16 |

Punkt 42: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED godkender dagsordenen.

Beslutning

Sarah Gaarde, Daniel Bomholt, Kenneth Jessen, Lone Lisby, Søren Hansen, Trine Maria Nielsen, Yehya Mohamad Hamid, Janne Høxbro, Irene Lauritzen, Pernille Knudsen, Lone Dræby Kristiansen, Niels Christian Nielsen, Kirsten Hansen og Rikke Buch deltog i mødet.

Lene Arentoft var fraværende.

Medarbejdersiden appellerede til, at dagsorden samt bilag til møderne bliver offentliggjort i bedre tid, gerne de aftalte 14 dage før, så de har bedre mulighed for at forberede sig. Dette blev taget til efterretning

FagMED godkendte dagsordenen.

Punkt 43: Godkendelse af referat

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Referat fra mødet d. 30. september 2024 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED godkender referatet.

Beslutning

FagMED godkendte referatet.

Punkt 44: Gensidig orientering

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Formanden, næstformanden og arbejdsmarkedschefen orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED d. 27. november 2024
- Status på ekspertgruppens anbefalinger

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på flytning fra Havneparken 14A og B
- Status på de organisatoriske og driftsmæssige tilpasninger i Jobcenter Vejle
- Læringsforløbet
- 4-dages arbejdsuge

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede om:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED d. 27. november 2024. Referat fra mødet kan læses her.
- Status på ekspertgruppens anbefalinger: Der er ikke noget nyt fra ekspertgruppen. Behandlingen på Christiansborg er planlagt til februar måned, hvor anbefalingerne vil blive behandlet og potentielt vedtaget.

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Status på flytning fra Havneparken 14A og B: Vi er ved at blive installeret i Havneparken 4. Det er et mindre, men godt sted, og nogle af os er allerede på plads. Der er stadig lidt arbejde med stik og WiFi samt godkendelse fra brandmyndighederne. Alt i alt er kvadratmeterne gode, og dem, der er flyttet derover, er tilfredse. De interne mødefaciliteter er også tilgængelige nu, så I kan allerede booke dem.
- Status på de organisatoriske og driftsmæssige tilpasninger i Jobcenter Vejle: Tilpasningerne er blevet igangsat og eksekveret. Vi overvejer stadig, hvad afsnittet skal hedde. Der kan være behov for at justere nogle driftsmæssige aspekter, men vi er landet godt med de nuværende løsninger. Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at medarbejdere havde travlt med at komme af med deres sager. Medarbejdersiden opfordrede ledelsen til fremover at tænke over, hvornår det er passende at give noget videre og dermed være opmærksomme på driften. Dette blev taget til efterretning.
- Læringsforløbet: Vi har taget hul på læringsforløbet med et event, hvilket der var mange meninger og holdninger til. Overvejende var eventet et godt afsæt for noget stort. Der var således blot tale om en kick-off. Det næste halvandet års arbejde bliver hårdt. Nøglepersoner vil være afgørende for at sikre kvaliteten. Det er en spændende rejse, hvis man omfavner det. Det tager tid, men det er virkelighedsnært.
- 4-dages arbejdsuge og flydende arbejdspladser: Konklusionerne præsenteres for chefgruppen på onsdag, hvor de vil blive drøftet og evalueret. Der er gode ting ved ordningen, men også nogle opmærksomhedspunkter, som vi skal tage højde for. Der vil snart blive meldt ud, om ordningen fortsætter.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 45: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Ulykker:

Der er vedlagt en rapport på arbejdsulykker samt nærvedulykker, vold, trusler og krænkende handlinger.

Sygefravær:

Der er vedlagt to rapporter, som viser sygefravær pr. måned på både kort- såvel som langtidsfravær.

Måltal:

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

Orientering fra Arbejdsmiljøgruppen:

Formand for Arbejdsmiljøgruppen, Lone Lisby, giver FagMED en orientering om seneste nyt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter data for ulykker, sygefravær og måltal samt tager orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen til efterretning.

Beslutning

FagMED drøftede data vedrørende ulykker, sygefravær og måltal.

Kortvarigt sygefravær i 2024 viser en samlet forbedring sammenlignet med sidste år.

Langvarigt sygefravær viser samme positive tendens, hvor 2024 er bedre end 2023. Der er dog behov for opmærksomhed på specifikke måneder og afsnit.

Vi arbejder os langsomt nedad i forhold til måltallene – med forskellige udviklinger på tværs af centre og afsnit.

Sidste gang havde vi to grønne ”bobler”, og nu har vi syv, hvilket viser en positiv udvikling.

Formanden for Arbejdsmiljøgruppen orienterede om:

- Fokus på brugen af KLIPS i hverdagen, så det vedligeholdes.
- Læringsforløbet, som vi har været inde på under "Gensidig orientering"

FagMED tog orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen til efterretning.

Bilag

Ulykker pr. 14. november 2024

Sygefravær pr. måned 8 dage og mere

Sygefravær pr. måned 7 dage og mindre

Måltal pr. 14. november 2024

Punkt 46: Budgetopfølgning pr. 30.09.2024 på Arbejdsmarkedsudvalgets område

81.16.00-G01-3-24

Resumé

I denne sag orienteres FagMED om budgetopfølgningen pr. 30.09.2024 på Arbejdsmarkedsudvalgets område. Den viser et forventet merforbrug på 12,5 mio. kr. i 2024.

Sagsfremstilling

Status på budgetopfølgningen pr. 30.09.2024 på Arbejdsmarkedsudvalgets område er, at der forventes et merforbrug på 12,5 mio. kr. Resultatet fordeler sig således på hovedområder:

Tabel nr. 1: Forventet driftsregnskab for året 2024.

| Nettobeløb i 1.000 kr. | Korrigeret budget 2024 | Regnskabsskøn 2024 | Afvigelse |
|------------------------------|------------------------|--------------------|---------------|
| Overførselsudgifter | 2.000.398 | 2.012.875 | 25.477 |
| Buffer- og Innovationspuljen | 13.000 | 0 | -13.000 |
| Serviceudgifter | 53.826 | 53.826 | 0 |
| I alt | 2.054.224 | 2.066.700 | 12.477 |

Forudsætninger for skønnet

Den afgørende forudsætning for skønnet er konjunkturudviklingen den resterende del af 2024.

Budgetopfølgningen bygger på Økonomiministeriets Økonomiske Redegørelse fra maj og august 2024 samt den aktuelle udvikling i Vejle Kommune.

Udvalgssagen om budgetopfølgningen pr. 30.09.2024 kan læses [her](#).

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør, Sarah Gaarde, gav FagMED en orientering om budgetopfølgningen pr. 30.09.2024, som viser et forventet merforbrug på 12,5 mio. kr.

Arbejdsmarkedschef, Daniel Bomholt, arbejder sammen med centerledelsen på at finde løsninger, bl.a. hvordan vi kan få borgerne hurtigere ud på arbejdsmarkedet, hvilket vil være til gavn for både borgerne og kommunens økonomi.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 47: Ressourcefordelingsmodel pr. 31. oktober 2024

81.16.00-G01-3-24

Resumé

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 31. oktober 2024. 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 centre og 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, dels fordi der er sæsonudsving.

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

- Jobvejen (tidligere Basen)
- Fastholdelsesmentorere
- Expats
- Handicapambassadør
- Veteran- og misbrugsområdet
- Uddannelsesambassadør
- Vandreprjektet
- IPS-indsats overfor unge med psykiske lidelser og mistrivsel (STAR-medfinansiering)
- Fælles om SOSU (AU-investering)
- Østeuropæere tilbage på arbejdsmarkedet (AU-investering)
- En bedre start for unge mellem 18-20 år (AU-investering)

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

- Den vil blive drøftet på FagMED hver 6. måned.
- Evalueres løbende

Ændringer siden sidst

I forhold til sidste ressourcefordelingsmodel er der sket følgende ændringer.

- Ledelse og administration: Steget med ca. 1 stilling
- Projekter: Steget med ca. 1 stilling
 - Vandreprjektet er stoppet
- Fælles: Steget med ca. 1 stilling.
- Myndighed og indsats: Faldet med ca. 3 stillinger

Samlet set har der været et fald på ca. 1 stilling siden sidst.

Ressourcefordelingsmodellen pr. 31. oktober 2024 er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Arbejdsmarkedschef, Daniel Bomholt, gennemgik ressourcefordelingsmodellen pr. 31.10.2024, herunder ændringer siden sidst. Modellen er vedlagt som bilag.

I forhold til den sidste ressourcefordelingsmodel har der samlet set været et fald på ca. 1 stilling.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Ressourcefordelingsmodel pr. 31. oktober 2024

Punkt 48: Mødekalendar 2025

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Følgende datoer er blevet forhåndsreserveret til møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2025:

- D. 13. marts 2025 kl. 13.00-15.00
- D. 8. maj 2025 kl. 12.30-14.30
- D. 12. august 2025 kl. 12.15-13.00 (ekstraordinært møde)
- D. 6. oktober 2025 kl. 13.00-15.00
- D. 11. december 2025 kl. 13.00-15.00

Der tages forbehold for eventuelle ændringer. Ændringer bliver varslet i så god tid som muligt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED godkender datoerne for møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2025.

Beslutning

FagMED godkendte de forhåndsreserverede datoer for møder i FagMED Arbejdsmarkedsområdet i 2025.

Næstformanden indkalder til formøder på medarbejdersiden.

Punkt 49: Årshjul 2025

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Formanden præsenterer et udkast til årshjulet 2025 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet. Årshjulet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og godkender årshjulet for 2025.

Beslutning

Formanden præsenterede et udkast til årshjulet 2025 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet, hvorefter FagMED drøftede og godkendte årshjulet.

Bilag

Årshjul 2024 for FagMED Arbejdsmarkedsområdet

Punkt 50: Fælles om grøn mobilitet

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

FagMED besluttede på andet kvartalsmødet, at alle afsnit på et afsnitsmøde drøfter, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer nemme og attraktive. På mødet følger vi op på disse drøftelser.

Læs sagsfremstillingen fra mødet i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 16. maj 2024 [her](#).

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED følger op på de lokale drøftelser.

Beslutning

FagMED fulgte op på de lokale drøftelser.

Transport, men også forbrug af kvadratmeter i kommunen, koster både økonomisk og klimamæssigt. Der er behov for, at hele kommunen reducerer kvadratmeterforbruget for at imødekomme klimaudfordringerne og de høje omkostninger.

Derudover er der fokus på sygefravær, hvor det at motionere mere kan gøre medarbejderne sundere og dermed nedbringe fraværet.

Hvad angår elcyklerne, er der udfordringer med, at batterier bliver væk, og der er ikke en ordentlig kultur for deling. Dette er ikke fair over for andre. Der skal skabes en kultur, der fremmer fællesskab og pli, hvilket vil blive taget videre i arbejdsmiljøgruppen.

Med hensyn til elbiler er der behov for, forud for indkøb af bilerne, at installere ladestandere. Der skal være et økonomisk overskud til at foretage denne investering, og ledelsen undersøger konstant mulighederne, selvom det er en dyrere løsning.

Medarbejdersiden foreslog, at man evt. kunne se på ledige biler på et kommuneniveau og ikke kun forvaltningsniveau, så man kan låne ledige biler uafhængigt af forvaltning. Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektøren tager dette forslag med videre i direktionen.

Et forslag var herudover at dele ladestandere med f.eks. Teknik & Miljø.

Punkt 51: HR i tal 2024

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" har særligt fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger.

I kapitel 1 "Ansatte i Vejle Kommune" præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr. 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMED's strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2 "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Personaleomsætningen i FagMED Arbejdsmarkedsområdet er faldet med 1,9% og lå i 2022-2023 på 16,3% (18,2% i 2021-2022) sammenlignet med 14,4% for hele Vejle Kommune. Alle forvaltninger har oplevet en stigning i antallet af ansøgninger pr. stillingsopslag i forhold til 2022. I Vejle Kommune er der i gennemsnit 27,6 ansøgere pr. stillingsopslag i 2023 (19,0 i 2022). I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er der 38 ansøgere pr. stillingsopslag i 2023 (23,7 i 2022).

I kapitel 3 "Fravær" viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. I Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen er sygefraværet steget fra 10,5 dagsværk i 2022 til 11,4 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som f.eks. Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdagseksperimenter og prøvehandlinger fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Referat fra drøftelsen i HovedMED d. 17. september 2024 kan læses her.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Medarbejdersiden spurgte, om ledelsen er nysgerrig på, hvorfor medarbejdere søger andet arbejde, når de skifter, og om der kan gøres noget for at imødegå dette. Der afvikles offboarding-samtaler for at forstå årsagerne bedre, og 9 ud af 10 gange handler det om jobtilbud i nærheden af deres bopæl.

Bilag

HR i tal 2024

Punkt 52: Orientering om og status på ”Sammen om at lykkes”

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Status for fjerde kvartal er, at initiativet i Strategiplan 2024 afsluttes ved udgangen af 2024, og at den nye samarbejdsmodel ”Spejlægget” implementeres i Jobcentret fra 2025.

Arbejdsgruppen vil på mødet kort fortælle FagMED, hvordan model og prøvehandling foretages videre i praksis.

Ny samarbejdspraksis i Jobcenter Vejle

”Spejlægget” bliver overlægget for en ny samarbejdspraksis i Jobcenter Vejle. Målet er, at alle medarbejdere i Jobcenter Vejle forholder sig til deres egen rolle som aktører og skabere af de muligheder, der findes i opgaveløsningen. Samtidig synliggør den det fælles vilkårsrum, der omkranser mulighederne og udgør rammen. Modellen bliver således katalysator for en anderledes dialog og et anderledes samarbejde mellem medarbejderne imellem.

I forlængelse af ”Spejlægget” igangsættes to prøvehandling. Den første prøvehandling er ”Det Magiske Rum”. Her får medarbejderne mulighed for at åbne emner op med deres idéer og kreativitet, for så at bruge ”Spejlægget” som reference til vilkårsrammen for løsningerne, der dukker op i rummet. Denne prøvehandling sættes i gang d. 22. november 2024, hvor alle interesserede medarbejdere kan prøve ”Det Magiske Rum” ved at deltage i sessionen ”Det Magiske Rum for Samarbejdsaftaler”.

Den anden prøvehandling forankres af FagMED, hvis medlemmer skal introducere ”Spejlægget” for kollegaerne i alle afsnit på kommende afsnitmøder. Modellen kan danne grundlag for det gode samarbejde på f.eks. møder og i forandringsprocesser. Prøvehandlingen sættes i gang medio januar 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED godkender implementeringen af den nye samarbejdspraksis fra årets udgang og fremefter i 2025.

Beslutning

Centerlederne, Lone Lisby og Søren Hansen, orienterede FagMED om, hvordan modellen og prøvehandlingerne foretages videre i praksis.

FagMED godkendte implementeringen af den nye samarbejdspraksis fra årets udgang og fremad i 2025.

Punkt 53: Lukket

81.16.00-G01-3-24

Punkt 54: Eventuelt

81.16.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter eventuelle punkter.

Beslutning

Nu hvor kantinen flytter, efterspurgte medarbejdersiden en mikrobølgeovn. Formand for arbejdsmiljøgruppen vil bringe dette videre.

FagMED havde ingen yderligere punkter til drøftelse.