

# REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 05-10-2022

**Mødedato** Onsdag d. 05. oktober 2022 kl. 10:00

**Mødested** Havneparken 16C, Konferencerum 1.34 a

## Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden.....  | 3  |
| Godkendelse af referat.....  | 4  |
| Gensidig orientering.....  | 5  |
| Ret til tidlig pension (Arne-pensionen) delaftale to.....            | 7  |
| Halvårsregnskab 2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område.....          | 8  |
| Arbejds miljø.....   | 10 |
| Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....                                | 12 |
| Kompetenceudvikling (årlig drøftelse).....                           | 14 |
| Klippekortmodul – et opfølgingskursus til medlemmer i MEDudvalg..... | 15 |
| Indsatsområde i årets MUS.....                                       | 16 |
| Lukket.....  | 17 |
| Eventuelt.....   | 18 |

## **Punkt 28: Godkendelse af dagsorden**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender dagsordenen.

### **Beslutning**

Formanden bød Lone Dræby Kristiansen velkommen til. Lone er nyt medlem af FagMED Arbejdsmarkedsområdet og deltager fremover i stedet for Bent Juhl Laursen.

FagMED godkendte dagsordenen.

## **Punkt 29: Godkendelse af referat**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Referat fra møde i FagMED Arbejdsmarkedsområdet d. 20. juni 2022 godkendes. Referatet kan læses [her](#).

### **Formanden indstiller,**

at FagMED godkender referatet.

### **Beslutning**

FagMED godkendte referatet.

## Punkt 30: Gensidig orientering

81.16.00-G01-12-21

### Sagsfremstilling

Formanden, næstformanden og arbejdsmarkedschefen orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Budgetforlig
- Hovedloven
- Reduktion af energiforbruget i kommunens bygninger
- Strategiplan 2023 – hvor er vi henne i processen?

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra møde i HovedMED d. 27. september 2022, herunder delpolitik om livsfaser

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Praksisundersøgelse
- Pressesager

### Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning

Formanden orienterede FagMED om indgåelse af budgetforliget. Arbejdsmarkedsområdet har fået tildelt en pulje på 9,3 mio. kr. hen over de næste to år, hvilket gør budgettet op i forbindelse med implementering af "Ret til tidlig pension" (Arne-pensionen) delaftale to. Nærmere herom under punktet på dagsordenen. Herudover har vi fået tildelt 50.000 kr. til aktiviteter henvendt veteranerne i kommunen.

Formanden orienterede FagMED om, at vi har prikket hul på arbejdet med Hovedloven, og hvordan vi kommer til at arbejde med den. Det sker i samarbejde med Velfærd og Børn & Unge. Hovedloven skal indføres fra 2025. Til sommer næste år iværksættes de første prøvehandling. Medarbejdersiden spurgte ind til implementeringsundersøgelsen, hvilken vi har fået at vide, er der. Indtil videre har vi dog kun modtaget information om kommunikation vedr. undersøgelsen. Handleplanen er endnu ikke kommet.

Formanden mindede om, at vi skal hjælpe med at spare på energien, nu hvor priserne er steget. Sluk derfor strømmen de steder, hvor det giver mening.

Endelig orienterede formanden FagMED om, at der i mandags d. 3. oktober 2022 var kick off på Strategiplan 2023. Chefgruppen i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen ser frem til alle gode idéer til initiativer i det kommende år.

Næstformanden orienterede FagMED om følgende punkter fra seneste møde i HovedMED:

- Personaleredegørelsen, herunder sygefravær og personaleomsætning
- Rekrutteringsudfordringer, herunder ønsket om at flere skal arbejde på fuldtid
- Delpolitik om livsfaser
- Revidering af delpolitik om tilstedeværelse
- Klima og grøn mobilitet, herunder forsøg på handicapområdet om leasing af el-cykler gennem kommunen

Arbejdsmarkedschefen kom med en status på praksisundersøgelsen samt på de to sager, som har fyldt i pressen.

Som tidligere orienteret har praksisundersøgelsen og tilsynssagen i forbindelse hermed fyldt en del. Den handleplan, som blev udarbejdet i sommers, har nu kørt i tre måneder og har fokus på kvalitetssikring og læring i organisationen. Der

gennemføres undervisning, og de nye arbejdsgange er i gang med at blive implementeret. Det er ressourcekrævende, men det tager tid at skabe fornyet og forbedret praksis samt ændre kultur – men vi er på vej. Medarbejdersiden påpegede vigtigheden i også at anerkende, at vi i mange tilfælde også gør det rigtige.

Arbejdsmarkedschefen orienterede ligeledes om håndteringen af de to pressesager på sygedagpengeområdet, som er meget forskellige. Medarbejdersiden gav udtryk for betydningen blandt medarbejderne, når borgmesteren og formanden for Arbejdsmarkedsudvalget står op for dem og sender et ministerbrev. Her tilføjede formanden, at der ikke er modtaget svar på denne henvendelse, men at der blot er modtaget kvittering for modtagelse. Ligeledes understregede formanden vigtigheden i at huske, at det er to ud af mange sager, som hver dag håndteres i Jobcenteret.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 31: Ret til tidlig pension (Arne-pensionen) delaftale to**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren orienterer FagMED om arbejdet med implementering af ”Ret til tidlig pension” (Arne-pensionen) delaftale to.

Punktet var på dagsordenen til mødet i Arbejdsmarkedsudvalget d. 8. september 2022.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren orienterede FagMED om arbejdet med implementering af ”Ret til tidlig pension” (Arne-pensionen) delaftale to.

Status er, at Arbejdsmarkedsområdet har fået tildelt en pulje på 9,3 mio. kr. årligt i to år. Beløbet svarer til det beløb, vi står til at skulle spare. Det er positivt. Det betyder dog stadig, at vi skal omstille med fokus på opkvalificering og digitale løsninger, og at vi fortsat har et sparekrav på 9,3 mio. kr. fra 2025.

Medarbejdersiden spurgte ind til en procesplan samt inddragelse i processen. Dertil svarede Arbejdsmarkedschefen, at vi endnu ikke er så langt i processen. Rammen er givet, og nu er fokus på at finde ud af, hvordan vi skal gøre i praksis. Det kræver et samlet overblik, og at vi analyserer og finder ud af, hvordan vi skal organisere os. Er der en plan, bliver FagMED orienteret, inddraget og inviteret til en dialog om, hvordan vi sammen finder en god vej. Hvad tidsplanen angår, påbegyndes arbejdet efter nytår. Onsdag d. 12. oktober 2022 samlede Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren og Arbejdsmarkedschefen alle medarbejdere på Arbejdsmarkedsområdet til en orientering om seneste nyt vedr. Arne-pensionen, delaftale to.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Sagsfremstilling til møde i Arbejdsmarkedsudvalget

## Punkt 32: Halvårsregnskab 2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område

00.30.00-Ø00-6-21

### Resume

#### I denne sag orienteres FagMED om halvårsregnskab for 2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område.

Det viser, at budgettet forventes overholdt. Dette forudsætter, at forslag om negativ midtvejsregulering på 139,8 mio. kr. samt forslag om kompensation for lovændringer gennem lov- og cirkulæreprogrammet på 7,0 mio. kr. godkendes af Byrådet.

Overholdelse af budgettet forudsætter, at der anvendes 22,0 mio. kr. af Buffer- og innovationspuljen. Der vil herefter stå 2,5 mio. kr. tilbage i puljen.

### Sagsfremstilling

Halvårsregnskabet udviser følgende resultat:

Tabel nr. 1:

Forventet regnskabsskøn for året 2022

| Tal i 1.000 kr.                           | Korrigeret budget 2022 | Skøn 2022 | Afvigelse |
|---|------------------------|-----------|-----------|
| Overførselsudgifter                       | 1.612.406              | 1.573.295 | -39.111   |
| A-dagpenge                                | 206.231                | 134.514   | -71.717   |
| Buffer- og innovationspulje (Rest budget) | 24.410                 | 2.452     | -21.958   |
| Serviceudgifter                           | 45.193                 | 45.193    | 0         |
| I alt                                     | 1.888.240              | 1.755.454 | -132.786  |

Kilde: Eget materiale. Lov- og cirkulæreprogrammet samt midtvejsregulering indgår ikke i ovenstående.

Forvaltningens skøn bygger primært på Finansministeriets skøn fra d. 13. maj, der forudsiger en stabil beskæftigelsesudvikling året ud.

Mindreforbruget modsvares af en negativ midtvejsregulering på 139,8 mio. kr. samt et positivt bidrag på 7 mio. kr. fra lov- og cirkulæreprogrammet vedr. ændret lovgivning.

Det forventes derfor, at budgettet kan overholdes i 2022.

Kopi af udvalgssagen om halvårsregnskabet vedlægges denne sag som bilag.

Forhold der ikke indgår i sagen:

Lov- og cirkulæreprogrammet indgår i det samlede halvårsregnskab for 2022. Dette indebærer, at udvalgets område skal tilføres 7 mio. kr. som kompensation for lovændringer. Heraf vedr. de 6 mio. kr. Coronarelaterede lovændringer på sygedagpengeområdet.

Endvidere vil det samlede halvårsregnskab blive justeret for lønudviklingen.

Der tages stilling til ovennævnte i det samlede halvårsregnskab. Udvalget orienteres i denne sag om de forhold, der har betydning for deres område.

Sagens forløb efter udvalgsbehandlingen d. 18. august 2022:

Sagen indgik i det samlede halvårsregnskab, der blev behandlet i Økonomiudvalget d. 25. august og i Byrådet d. 7. september 2022.

**Formanden indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Formanden orienterede FagMED om halvårsregnskabet 2022 på Arbejdsmarkedsudvalgets område.

Status er, at vi forventer at overholde vores budget. Da ledigheden er faldet, har vi tilbagebetalt allerede tildelte midler gennem midtvejsreguleringen.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Kopi af halvårsregnskab 2022 AU til FagMed

## Punkt 33: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-12-21

### Sagsfremstilling

Ulykker:

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

Sygefravær:

Der er vedlagt to fraværsrapporter for Arbejdsmarkedsområdet for hele 2022 sammenlignet med 2021 og 2020. Rapporterne er trukket på både kort- såvel som langtidfravær.

Måltal:

Der er vedlagt en rapport for FagMED Arbejdsmarkedsområdet og Vejle Kommune holdt op imod måltal for fravær.

Orientering fra arbejdsmiljøgrupperne:

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

### Formanden indstiller,

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

### Beslutning

FagMED drøftede data for ulykker, sygefravær og måltal.

Arbejdsmarkedschefen orienterede FagMED om, at sygefraværet endnu ikke nærmer sig fraværet i 2019 inden Coronanedlukningerne – og der arbejdes for, at det ikke sker. Forandringer, omstillinger og nye måder at gøre tingene på kan påvirke medarbejdere, og det er ledelsen bevidst om. I den forbindelse påpegede medarbejdersiden, at der skal være en opmærksomhed på kollegaerne til langtidssygemeldte medarbejdere, som bliver påvirket af deres fravær.

Ledelsen gav udtryk for, at korttidsfravær kan være sværere at håndtere end langtidsfravær, da det betyder meget for et afsnit, hvis en kollega er syg i et par dage – og over flere perioder. Ledelsen påpegede i den forbindelse effekten af, at der i særlige tilfælde er mulighed for at arbejde hjemmefra. Hjemmearbejde gør det muligt for medarbejdere at løse opgaver, de ellers ikke når. Der skal dog tages en god dialog herom.

Hvad angår de fastsatte måltal, ligger Arbejdsmarkedsområdet lidt over niveau, hvilket bl.a. kan skyldes vores arbejdsopgaver, som indebærer meget borgerkontakt.

Ulykker og fravær i forbindelse med ulykker ligger i år indtil videre på et helt almindeligt niveau og faktisk på et lavere niveau end i 2019.

Formand for arbejdsmiljøgrupperne orienterede FagMED om, at den fysiske flytning pr. 1/7 er kommet på plads. Der har i den forbindelse været megen fokus på de nye rammer, og der er blevet lavet overfalds- og sikkerhedsøvelser og blevet brugt tid på at få talt og støttet hinanden.

Pilotering på Boulevarden fylder meget, hvilket der er blevet talt om. Vi er som mennesker forskellige, så medarbejdere er flyttet lidt rundt i bygningen, de har arbejdet hjemmefra, og der er blevet afholdt samtaler på andre adresser. Der er med andre ord en åbenhed omkring udfordringen.

For at bidrage til den sunde arbejdsplads er der fokus på mere bevægelighed i den daglige rutine. Det sker bl.a. via ”walk and talks” og ved at tage trapperne i stedet for elevatoren.

Medarbejdersiden spurgte ind til den APV, der var planlagt gennemført efter sommerferien som et led i omorganiseringen. Grundet bl.a. Arne-pensionen, herunder usikkerheden omkring delaftale to, samt Ukraine-situationen, giver det mest mening at iværksætte og implementere en APV til januar. Der laves derfor en mini-APV med fokus på ny organisering, herunder lokationer og nye kollegaer. Hensigten er, at APV'en skal gennemføres ordentligt, og lige nu bruges mange af de tilgængelige ressourcer på arbejdet med implementering af Arne-pensionen. På næste møde i FagMED skal vi derfor drøfte, hvordan og hvorledes.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Ulykker

Sygefravær pr. måned 7 dage og mindre

Sygefravær pr. måned 8 dage og mere

Måltal d. 12. september 2022

## Punkt 34: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.16.00-G01-12-21

### Resume

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres én gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Koncern HR har udarbejdet en Arbejdsmiljøberetning for 2021, som er vedlagt som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2021, at hovedindsatserne for 2021 skulle være:

1. Opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige følger af COVID19.
2. Trivselsmålingen og opfølgningen heraf med det bæredygtige arbejdsfællesskab som kontekst.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte hovedindsatserne. Specielt har der været brugt mange ressourcer på opfølgning på Trivselsmålingen. Der er fortsat opgaver, som skal løses med udgangspunkt i Trivselsmålingen og med de bæredygtige arbejdsfællesskaber som overordnet bagtæppe.

HovedMED har på mødet d. 25. februar 2022 besluttet, at følgende arbejdsmiljøindsatser skal prioriteres i perioden 2022-2023.

- Fortsat opfølgning på Trivselsmålingen 2021
- Psykisk arbejdsmiljø:
  - Krænkende handlinger samt vold og trusler
  - Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.
  - Arbejdspres
- Fysisk arbejdsmiljø
  - Ergonomi
  - Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end tre ugers fravær som følge af ulykken.

### Formanden indstiller,

at FagMED vælger arbejdsmiljøindsatser for 2022-2023 samt beslutter, hvor arbejdet med indsatserne skal forankres.

### Beslutning

FagMED drøftede arbejdsmiljøindsatser for 2022-2023.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at fokus gerne må være på det psykiske arbejdsmiljø, herunder på arbejdspress og høje følelsesmæssige krav. Årsagen er flere krav, færre ressourcer samt manglende indflydelse på og usikkerhed omkring, hvad der skal ske fremover. Endelig efterspurgte medarbejdersiden en øget nysgerrighed på langtidssygemeldinger – for hvordan hjælper vi bedst kollegaer under såvel som efter en sygemelding?

Formanden påpegede i forlængelse heraf, at det handler om at effektivisere arbejdsgange vha. bl.a. digitale værktøjer. Vi skal gøre tingene på en anden måde, og medarbejderne skal deltage i undervisningsforløb, der har til formål at understøtte dem i den proces. Samtidig skal der være en åben dialog om, hvordan vi bedst passer på hinanden.

Arbejdsmarkedschefen tilføjede i den forbindelse, at der er meget, vi desværre ikke selv er herre over. Beskæftigelsesområdet er under forandring, og det stiller nye krav til vores medarbejdere, da jobprofilerne ændrer sig. Vi skal indstille os på, at det kræver nyt af os alle. Her er der forskel på, hvordan vi som mennesker reagerer på løbende forandring og det pres, som forandringerne medfører. Sygemeldinger kan således også skyldes en manglende lyst til at være med på rejsen.

## **Bilag**

Arbejds miljøberetning 2021

Slides fra Arbejds miljødrøftelse 2022 – på HovedMED 25.02.2022

## **Punkt 35: Kompetenceudvikling (årlig drøftelse)**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Fælles temadag 2022:

Onsdag d. 11. maj 2022 holdt FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarkedsområdet en fælles temadag om ”Kommunikation som en vigtig fremtidskompetence”.

Prioriteringer affødt af MUS:

Centerlederne giver hver især en kort status på, hvad de har set i MUS samt de prioriteringer, samtalerne har affødt.

Strategiplan 2022:

Generelle temaer og indsatser, som strategiplanen kalder på, herunder f.eks. ”Kommunikation som en vigtig fremtidskompetence”.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED følger op på den fælles temadag i maj måned 2022 og drøfter, om der er særlige områder vedr. kompetenceudvikling, der skal prioriteres.

### **Beslutning**

FagMED fulgte op på den fælles temadag om ”Kommunikation som en vigtig fremtidskompetence”, hvorefter centerlederne hver især gav en kort status på prioriteret kompetenceudvikling affødt af MUS.

Centerlederne orienterede FagMED om, at kompetenceudvikling løbende finder sted og bl.a. består af faglige løft via interne forløb med temaer som f.eks. kultur, kommunikation og samarbejde – temaer, der har fyldt meget. Herudover er der tale om deciderede uddannelser, herunder socialformidler- og socialrådgiveruddannelsen samt en diplom i ledelse. Medarbejdere har også efterspurgt kurser om grafisk facilitering samt kurser, der bidrager med viden om psykiske diagnoser.

Arbejdsmarkedschefen gav afsluttende udtryk for sin begejstring omkring medarbejdernes lyst til løbende at udvikle sig samt især lysten til at komme i praktik hos hinanden. Nysgerrighed på hinanden og hinandens arbejde er udgangspunkt for, at vi lykkes – også mod det vi ser ind i på Arbejdsmarkedsområdet.

## **Punkt 36: Klippekortmodul – et opfølgningskursus til medlemmer i MEDudvalg**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDgrunduddannelse ret til en årlig uddannelsesdag pr. funktionsår, hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde – kaldet ”Klippekortmoduler”. Ledere og medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionen, har ret til to dage pr. år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter én dag pr. år i 5. og efterfølgende funktionsår. Retten til klippekortmoduler begynder, når MEDgrunduddannelsen er afsluttet, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Det enkelte MEDudvalg drøfter og beslutter, hvordan man vil anvende klippene, herunder om man ønsker, at klippene skal anvendes til fælles eller individuelle aktiviteter. HovedMED anbefaler fælles kursusaktiviteter for hele MEDudvalget.

FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarkedsområdet er i foregående år gået sammen om at arrangere en fælles temadag. I 2019 var temaet ”Mobbning”, i 2020 var temaet ”Psykologisk tryghed”, i 2021 var temaet ”Tillid og retfærdighed”, og i år var temaet ”Kommunikation som en vigtig fremtidskompetence” i tråd med Strategiplan 2022. Formanden ønsker derfor en drøftelse af, om FagMED Arbejdsmarkedsområdet igen i 2023 ønsker at anvende klippekortmodulet til et fælles arrangement med FagMED Økonomi.

Læs mere om retningslinjerne for brug af klippekortmoduler [her](#).

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter samt beslutter anvendelse af klippekortmodulet for 2023, herunder om klippene skal indløses på en fælles temadag med FagMED Økonomi.

### **Beslutning**

FagMED drøftede anvendelse af klippekortmodulet for 2023 og besluttede, at klippene gerne må indløses på en fælles temadag med FagMED Økonomi. Vi afventer beslutning i FagMED Økonomi.

## **Punkt 37: Indsatsområde i årets MUS**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

MUS gennemføres i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen enten i fjerde eller første kvartal. Forinden drøfter FagMED, hvilket indsatsområde årets samtaler skal tage udgangspunkt i. Det område, FagMED beslutter, forvaltningen skal have fokus på, bliver udgangspunkt for samtalerne.

Chefgruppen i Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen foreslår med henblik på at være den foretrukne samarbejdspartner, at indsatsområdet for de kommende samtaler er de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur med fokus på kommunikation som en vigtig fremtidskompetence – i tråd med Strategiplan 2022.

Foruden indsatsområdet vil samtalerne stadig rumme det individuelle samt medarbejderens trivsel.

Læs mere om MUS [her](#).

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter samt beslutter, hvilket indsatsområde årets MUS skal tage udgangspunkt i.

### **Beslutning**

FagMED drøftede, hvilket indsatsområde årets MUS skal tage udgangspunkt i.

FagMED bakkede op om chefgruppens forslag og besluttede, at indsatsområdet – med henblik på at være den foretrukne samarbejdspartner – er de rette kompetencer og en stærk samarbejdskultur med fokus på kommunikation som en vigtig fremtidskompetence.

Samtidig gav medarbejdersiden udtryk for, at der i Jobcenter Vejle er behov for et øget fokus på at blive et ”vi” – ikke mindst med henblik på at være en attraktiv arbejdsplads (i fremtiden). Hvordan vi bliver det, må derfor også gerne drøftes i de kommende samtaler.

### **Bilag**

MUS-skema

## **Punkt 38: Lukket**

81.16.00-G01-12-21

## **Punkt 39: Eventuelt**

81.16.00-G01-12-21

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af eventuelle punkter.

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter eventuelle punkter.

### **Beslutning**

FagMED havde ingen eventuelle punkter til drøftelse.