

REFERAT FagMED Administration Velfærd d. 25-09-2019

Mødedato Onsdag d. 25. september 2019 kl. 13:00

Mødested mødelokale 8, Skolegade 1, Vejle 13-15

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingerne.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	8
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019.....	13
Budgetanalyser.....	14
Implementering af Office 365.....	16
Ny MED-struktur.....	18
Lukket.....	19
Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse.....	20
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-19

Resume

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt. Heidi Zacho Daugaard og Vibeke Christensen var fraværende.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-4-19

Resume

Referatet kan ses på <http://www.vkintra.vejle.dk/MEDindflydelse/MEDudvalg-og-referater/Administration-Social/FagMED.aspx>

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Nyt fra afdelingerne

81.38.00-P35-4-19

Resume

Formålet med punktet er at øge afdelingernes kendskab til hinanden. Der gives en gensidig orientering om personalsituationen, om relevante og aktuelle problemstillinger og udveksles erfaringer.

Sagsfremstilling

Nyt fra Velfærdsstaben:

I hverdagen er Staben fokuseret på at understøtte resten af organisationen. Vi kan mærke, at der sker en større og større efterspørgsel efter databaseret viden. Det betyder også, at et stort fokus er at få skabt datavaliditet i vores indberetninger, da data anvendes oftere og oftere som grundlag for beslutninger. En af de store opgaver i forhold til validering, har i de forgangene måneder været løst i fællesskab mellem Myndighed og Stab, hvor alle borgere skulle revisiteres teknisk – så data afspejlede de indsatser og indsatslængde som borgerne havde. En fantastisk indsats fra begge sider, der nu gør, at vi kan levere valide data til Danmarks statistik, og samtidig kan give ledelsen et validt grundlag for beslutninger.

Sideløbende med det, har vi igangsat en ”optimering” af Nexus. Vores behov og arbejdsgange har ændret sig, og det er ikke alle steder, at vi har været lige opmærksomme på, at få ryddet op i hvordan vi anvender Nexus. Som en del af optimeringen gennemføres der en række interview rundt i organisationen for at få brugernes erfaringer og indspark.

Formålet er:

- 1) at sikre brugervenligheden (overskueligt og ikke flere klik end nødvendigt),
- 2) der skal være let overblik over borgerens samlede forløb og 3) enkel brugeradministration.

Vi ser løbende på hvilke stillinger, der skal (gen) –besættes, når en stilling fratrædes, og hvilke der skal indgå som en del af de effektiviseringer, der er blevet besluttet. Lisa Engos fratrådte med udgangen af august. Hendes stilling genbesættes ikke. Vi benytter lejligheden til at se på, om vores understøttelse af økonomistyringen i forvaltningen kan tilrettelægges på en anden og mindre ressourcekrævende måde.

Vi har siden sommeren 2018 haft en vakant stilling som fagligkonsulent/tilsynskonsulent. Den stilling er nu i opslag, og vi forventer, at den kan besættes fra 1 november 2019.

Nyt fra Myndighed:

I myndighed arbejder alle teams fortsat med at nedbringe vores økonomiske merforbrug.

Sri Sundarampillai er ansat som Myndighedschef pr. 1. august 2019. Magnus Pranov Larsen er ansat som afdelingsleder for Team Handicap og Socialpsykiatri pr. 1. september 2019. Faglig konsulent Fie Mølund Grønborg fra Handicap og Socialpsykiatriteam har fratrådt sin stilling pr. 31.august.2019. Teamet har ansat Lone P. Diakovasilis som faglig konsulent. Myndighedsafdeling har afholdt deres sommerfest den 13.september, hvor over halvdelen af medarbejderne har deltaget i arrangementet.

I sundhedsfagligt team er der fokus på arbejdsgangene i forbindelse med FSIII og justering af disse til hverdagen. Der er fokus på fordelingen af opgaver i teamet og hvordan opgaverne løses effektivt. Opdatering af indsatskataloget gældende for 2020 i er gang og der arbejdes med at få implementeret de princip afgørelser, der kommer på området fra Ankestyrelsen. Siden foråret har der været udfordringer med afregning på frit valgs området, dette er nu løst, og der er et pågående arbejde omkring opdatering af afregningen for indeværende år. På BPA området er der fokus på samarbejdet med regionen og de borgere der er respiratorisk overvåget. Her arbejdes der på en opdatering af samarbejdsaftalen og medfinansierings aftalen.

Handicap og Socialpsykiatrisk Team arbejder fortsat intensivt med særligt vanskelige og omkostningsfulde sager ift. at kvalificere indsats, behov og takst. Teamet oplever, at der er sket en stigning i antal borgere, der tager ophold på Krisecentre og forsorghjem, og der arbejdes på at nedbringe antal borgere på ovennævnte steder. Alle borgeres indsatser og takster var ikke opdateret i Nexus. Med henblik på at sikre korrekte data fra Nexus har teamet med hjælp fra Velfærdsstaben opdateret alle borgeres indsatser og takster med tilbagevirkende kraft. Der er fortsat fokus på at overholde opfølgingskadencer på alle sager. Teamet har været på teambuilding ultimo maj og har fortsat fokus på trivsel og arbejdsglæde.

I Hjælpemiddelteamet arbejdes der fortsat med at løfte de økonomiske udfordringer uden at slække på kvaliteten. Hjælpemiddelteamet har i samarbejde med Indkøbsafdelingen indgået en indkøbsaftale med en Stomi-leverandør, hvor der forventes en årlig besparelse på min. 1½ mio. Sundhedsstyrelsen har givet mulighed for, at kommunerne kan søge midler til projekter vedr. styrket frit valg inden for rehabilitering på ældreområdet. Vejle Kommunes søgte ultimo februar 2019 midler til et projekt vedr. af - og påtagning af kompressionsstrømper. Sundhedsstyrelsen har tildelt de ansøgte midler til at gennemføre projektet. Projektet er organiseret i Hjælpemiddelsteamet, og der er ansat en projektleder til projektet. Med projektet ønskes der fokus på igangsættelse af et rehabiliteringsforløb efter SEL § 83a ved opstart af

kompressionsbehandling med fokus på af- og påtagning af kompressionsstrømper. Der er tale om et 2 årig projekt. Vi vil styrke samarbejdet mellem Myndighedsafdelingen, den kommunale sygepleje, terapeuterne og de private leverandører ved at udnytte de ressourcer, vi har sammen, til fælles at optimere borgernes mulighed for at blive selvhjulpne. Det vil ske gennem et samarbejde baseret på tæt dialog i et forum, hvor faglig refleksion og udvikling er i fokus.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Velfærdsstaben:

Fokus for arbejdet med i Nexus er at optimere opbejds gange og sikre fortsat valide data. Myndighed er involveret i arbejdet via interviews af udvalgte medarbejdere.

Opgaven med tilsyn har i perioden frem til nu dels været udført af ekstern konsulent og dels er opgaven skubbet til nu.

Myndighed:

Margrethe kontaktes mhp en uddybning af fokus på fordeling af opgaver.

Punkt 4: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-19

Resume

Orientering fra formand, næstformand og nyt fra HovedMED

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Trine orienterede om status på arbejdet med og vilkårene for arbejdet med mulighedskataloget. Kataloget er forelagt på fællesmøde mellem VU og ØU, og indgår som ét af flere notater i budgetforhandlingerne. Resultatet af budgetbehandlingerne kendes efter 2. behandlingen af budgettet den 29. oktober 2019.

Heidi:

Orientering fra Hoved Med – jf. desuden Hoved Meds referat fra møde d. 19/9-2019:

- Akut midler for TR – der er forslag om, at udbyde aktiviteter:
- ”TR med Vilje” – 2 dages kursus.
- Temamøder vedr.:
- Budgetforlig.
- Hvordan kan arbejdspladsen arbejde med måltal for sygefravær?
- Opvarmning til Trivselsmåling 2021.

- Sygefravær + implementering af måltal.

- Ny delpolitikker
- Mobning og Chikane
- Vold og Trusler.

- Personaleredegørelsen.

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-4-19

Resume

Der orienteres om nyt på Arbejdsmiljøområdet.

Sagsfremstilling

Drøftelse af arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø på baggrund af APV.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Heidi:

- AMR konference er planlagt til torsdag d. 7/11-2019.
- Nyt system på vej til registrering af anmeldelser vedr. arbejdsskader, ansvarsskader og ting skader, da nuværende system ikke er optimal til at registrere alle typer af ulykker.

Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

81.38.04-A00-1-19

Resume

HovedMED skal, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor HovedMED skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2018, som er vedhæftet som bilag.

Derudover skal HovedMED drøfte Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019 og 2020.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2017 følgende tre hovedindsatser på arbejdsmiljøområdet for 2018:

- Robuste fællesskaber
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- APV – keep it simple

Derudover er der gennemført en Trivselsmåling i januar 2018, som indeholder psykisk APV.

Hvert af de tre indsatser indeholder en række tiltag, der understøtter de arbejdsmiljømæssige udfordringer i Vejle Kommune. De enkelte tiltag er beskrevet i vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2018.

Hovedindsatser i 2019 og 2020

Koncern HR indstiller, at arbejdsmiljøindsatsen i 2019 og 2020 centrerer om tre hovedindsatser:

1. Arbejdsulykker
2. Vold og trusler
3. Forebyggelse af sygefravær

Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR ønsker i den kommende periode at:

- Have fokus på at følge op på:
 - Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
 - Ulykker omhandlende vold og trusler.
 - Ulykker hvor nyansatte er involveret.
 - Ulykker på arbejdspladser, hvor der er høj incidens.
- Det vil Koncern HR gøre ved:
 - At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
 - At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering via det nye Intranet.
 - At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- Se på mulighederne for at forbedre skadeanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne.

Ad 2. Vold og trusler

- Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil det være essentielt at have et særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler. Der er givet også et deraf følgende sygefravær.
- Denne indsats bliver også koblet til udbredelsen og implementeringen af den nye delpolitik om Vold og trusler, som forventes vedtaget sommer/efterår 2019.
- Indsatsen vil bl.a. inkludere et arbejde med at udvikle gode værktøjer til de decentrale arbejdspladser og vil her prioritere involvering af kommunens FagMED.
- Endvidere skal denne indsats kobles til udviklingen af et nyt Intranet, hvor værktøjerne skal præsenteres på en operationel og lettilgængelig facon.

Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Regeringen, Danske Regioner og KL har i aftale af 1. februar 2019 indgået aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Heri indgår også et fokus rettet mod sygefraværet. En del af indsatsen vil rette sig mod arbejdspladser med et særligt højt sygefravær eller med et særligt belastet arbejdsmiljø, fx botilbud. Der vil endvidere blive udviklet forskellige værktøjer, og der vil blive nedsat et rejsehold.

I Vejle Kommune har vi gang i en del tiltag, og HovedMED har på sit sidste møde vedtaget nye fælles retningslinjer for håndtering af sygefraværet – med fokus på tidlig indsats og opfølgning, således at medarbejderen hurtigt kan komme tilbage. Sygefraværet i Vejle Kommune har været nogenlunde stabil de seneste år, med en lille stigning i 2018. Vi skal have nedbragt vores sygefravær, så vi kan gå på arbejde med mere tid og fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne i Vejle.

I 2019 og 2020 vil der blive arbejdet med:

- Implementering af nye retningslinjer for håndtering af sygefravær via samtaletræning og nye værktøjer fx nye adviseringer i KMD, fraværskort og skabeloner.
- Afprøvning af nye måder at arbejde med sygefravær, jf. pilotprojektet, der blev igangsat i 2018.
- Indsats mod sygefravær i hele den offentlige sektor, som den er beskrevet i ”Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor, februar 2019”.
- Gennemførelse af sygefraværskonference 28. maj 2019.
- Styregruppen for Faglig Stolthed har drøftet, hvorledes der kan skabes en indsats for fremme af den faglige stolthed i en tid med forandringer, også i kravene til faglighed og fælles faglighed på tværs af fag, koblet til en indsats for reduktion af sygefravær.
- Der er, i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær, forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær, forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning).

Kommunaldirektøren indstiller, 1. marts 2019, pkt. 5:
at Arbejdsmiljøberetning 2018 drøftes.
at HovedMED godkender de foreslåede indsatsområder for 2019-20.

HovedMEDudvalg, 1. marts 2019, pkt. 5:
Jens Ravn redegjorde kort for sagen. Arbejdsmiljøberetningen for 2018 fortæller om det forgangne år. Sagen indeholder ligeledes Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2019/2020.
Der var efterfølgende en grundig drøftelse af Arbejdsmiljøberetningen, med særlig fokus på nærved-ulykker, herunder registreringen af disse, arbejdsulykker nyansatte, sygefravær, og arbejdsmiljøet i borgernes hjem.
Vedr. nærved-ulykker er der ”mørketal” på området, da ikke alle arbejdspladser får indberettet nærved-ulykker. Det er vigtigt at have fokus på arbejdspladskulturen i forbindelse med registrering af nærved-ulykker. Hændelserne skal bruges i det forebyggende arbejde for at mindske antallet af arbejdsulykker. Tallene i Arbejdsmiljøberetningen vedr. nærved-ulykker indeholder ikke tal fra Handicapområdet, da de registrerer disse i et andet system.
Medarbejdersiden pointerede, at det måske er ved at være tiden til at sammentænke de systemer, som bruges til registrering af alle ulykkestyper.

Jens Ravn svarede, at det system, som der registreres i lige nu, er ikke optimalt. Koncern HR har derfor igangsat et samarbejde med forsikring om et nyt fælles system. Herudover er det væsentligt at have et fokus på de andre systemer, som anvendes sideløbende – f.eks. på Handicapområdet – og sikre at data fra disse systemer kan indgå i kommunes samlede overblik.

Det er vigtigt, at vi hele tiden bliver klogere på, hvorfor arbejdsulykker opstår, så det forebyggende arbejde bliver bedre. Det handler grundlæggende om et øget fokus på opfølgning, analyse og læring af de arbejdsulykker der sker.

9

HovedMED 1. marts 2019

Det blev bemærket, at ved evt. valg af nyt system, er det vigtigt at være opmærksom på forskellige faglige metoder og processer, ligesom det er vigtigt, at FagMED er med i arbejdet.

Der er forholdsvis mange arbejdsulykker blandt nyansatte, så det er vigtigt at have fokus på onboarding af nye medarbejdere. Der skal være opmærksomhed på, hvilke opgaver og i hvilken rækkefølge de gives til nye medarbejdere, og de skal føle sig som en del af arbejdspladsens kollegaskab. Dette er også vigtigt i forhold til fastholdelse af nye medarbejdere.

Det er altid vigtigt at have løbende fokus på sygefravær. Direktionen har drøftet, om der fremadrettet skal arbejdes med måltal for sygefraværet i Vejle Kommune. Sygefravær vil løbende blive drøftet i HovedMED, næste gang på mødet 23/5 2019.

For at undgå fald- og snubleulykker, bør et opmærksomhedspunkt være medarbejdernes arbejdsmiljø i borgernes eget hjem.

Efterfølgende blev Koncern HR's forslag til nye arbejdsmiljøindsatser drøftet, med særlig fokus på indsatser for sygefravær, hvor det blev foreslået, at man også har fokus på de raske medarbejdere, der bliver yderligere belastede, når en kollega bliver syg. Det kan føre til flere sygdomsmeldinger.

Det blev ligeledes pointeret, at det er vigtigt at have fokus på nedslidning, da alle skal være længere på arbejdsmarkedet. Ledersiden bemærkede, at der i forbindelse med Byrådets vedtagelse af budgettet for 2019, er igangsat en budgetanalyse af, hvorledes sygefraværet kan reduceres ved hjælp af sundhedsindsatser. Her vil der blive fokuseret på reduktion af sygefravær forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø, især arbejdspress og stress, samt sygefravær forårsaget af det fysiske arbejdsmiljø, især muskel/skeletsygdomme (nedslidning). Koncern HR er med i arbejdet.

Det blev ligeledes drøftet, at det er vigtigt at undgå vold og trusler, og at det skal tænkes ind i kerneopgaven og fagligheden. Hvis vi bliver bedre til at forventningsafstemme med borgere, pårørende og forældre, kan voldsomme episoder måske minimeres.

På grund af fagenes forandring, skal der fremadrettet være mere fokus på den faglige stolthed og robuste arbejdsfællesskaber.

10

HovedMED 1. marts 2019

Fastholdelse af seniorer er vigtig fremadrettet. Fokus skal ændres til, at det er positivt, at vi kan blive længere på arbejdsmarkedet. Hvordan drøftes i MUS. Arbejdspladserne skal blive bedre til at finde opgaver, som kan løses af seniormedarbejdere, samtidig er det vigtigt at kigge på tværs af afdelinger/forvaltninger, når der skal drøftes seniorfastholdelse.

Arbejdsmiljøberetningen blev taget til efterretning, og Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser blev godkendt med en særlig opmærksomhed på:

- Nærved-ulykker – indsats i 2020
- Arbejdsmiljøet i borgernes hjem
- Arbejdspress
- Nedslidning

Formanden indstiller, 15. maj 2019, pkt. 6:

at arbejdsmiljørapporten drøftes. På baggrund heraf har Fag MED mulighed for at drøfte arbejdsmiljø, arbejdsulykker, stress, APV, sygefravær m.m. og gennemfører dermed den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indsatsområder for arbejdsmiljø udpeges for 2020.

FagMED Administration Velfærd, 15. maj 2019, pkt. 6:

Der var enighed om at forebyggelse af sygefravær er et fælles indsatsområde. Sygefravær er desuden en del af de igangværende budgetanalyser. Drøftes yderligere på det næste møde i fag MED Administration Velfærd. Drøftelserne vil tage udgangspunkt i handlemuligheder i forhold til vilkår, ligesom der vil være opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø.

Punktet videresendes til lokal MED udvalgene til yderligere drøftelse i fht. øvrige indsatsområder.

Formanden indstiller,

At forebyggelse af sygefravær drøftes med udgangspunkt i handlemuligheder i forhold til vilkår, ligesom der skal være opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø.

Beslutning

Der er i Velfærdsstaben foretaget en gennemgang af de fysiske forhold hos alle medarbejdere, hvor nogle medarbejderne blev udfordret i fht. deres arbejdsstillinger mv. - det har resulteret i mange småjusteringer af bl.a. stole.

I Myndighed er der også gennemført gennemgang af kontorer, ligesom der har været mulighed for at kontakte en Amir på udvalgte tidspunkter. Der arbejdes på en løsning af udfordringer i fht. pladsmangel og støj.

Tiltagene kan medføre en reduktion af fysiske gener, og dermed en reduktion i sygefravær på baggrund af fysiske forhold. Vi skal også fremadrettet have fokus på hinanden.

Punkt 7: Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019

81.38.00-P35-4-19

Resume

Ordinære medlemmers anvendelse af uddannelsesklip i 2019

Sagsfremstilling

På sidste møde i fag MED Administration Velfærd blev det aftalt, at der ved planlægning af uddannelsesklip for 2019 kan vurderes, om fokus skal være på at klæde medarbejderne på til at finde styrkerne i de roller og de samarbejdsfora, de indgår i med den faglige del i fokus. Arbejdspres er pt. den største udfordring. Medarbejderne skal være rustet til at skabe rammerne for samarbejdet og kunne se hinandens ressourcer i forhold hertil.

Medarbejdersiden vil til mødet forberede evt. relevante temaer fra HR-redegørelsen. Disse vil evt. kunne indgå i en temadag.

Formanden indstiller,

at udvalgets anvendelse af uddannelsesklip drøftes.

Beslutning

Der var enighed om at arbejde videre med en temadag under overskriften "Fremtidssikring af kompetencer" for medlemmer af Fag MED og Lokal MED Myndighed og Lokal MED Velfærdsstaben.

Sri aftaler med Trine og Heidi, at de kontakter HR herom.

Punkt 8: Budgetanalyser

81.38.00-P35-4-19

Sagsfremstilling

Trine orienterer om status på de igangværende budgetanalyser.

Formanden indstiller, 15. maj 2019, pkt. 9:
at orienteringen tages til efterretning.
FagMED Administration Velfærd, 15. maj 2019, pkt. 9:
Udsat til næste møde.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.
Afrapporteringen af hver enkelt analyse kan ses som bilag til Økonomiudvalgets møde den 11. juni 2019.
Herunder sagsfremstillingen fra Økonomiudvalgets punkt vedr. afrapportering af budgetanalyser:
Ved budgetforliget for 2019-22 blev der vedtaget ti budgetanalyser, der skulle forelægges Økonomiudvalget forud for budgetforhandlingerne for 2020-23. Analyserne er listet op nedenfor:

- Reduktion af behandlingstid på fakturaer og udlæg
- Øget indsats mod sygefravær
- Digital indberetning af data ved kilden
- Effektivisering af rekrutterings- og ansættelsesprocessen
- Øget anvendelse af fællesudviklede, digitale løsninger
- Effektivisering af rettighedstildeling i digitale systemer
- Anvendelse af automatiske svarmaskiner
- Analyse af kommunens printsystem
- Udbredelse af selvbetjeningsløsninger i forhold til restancer
- Anvendelse af droneteknologi

Afrapporteringen af hver enkelt analyse kan ses som bilag til Økonomiudvalgets møde den 11. juni 2019
Fælles for mange af dette års budgetanalyser har været fokus på anvendelse eller yderligere udbredelse af nye, teknologiske muligheder. Det er også et fællestræk for mange af analyserne, at resultatet af eventuel implementering vil være mindre effektiviseringer, men til gengæld meget bredt og mange steder i kommunen.

Nogle af analyseresultaterne retter sig mod den måde den enkelte medarbejder håndterer sine opgaver, og lægger op til indførelse af nye og mere digitaliserede processer for den enkelte medarbejder. Disse fokusområder gør det samlet set vanskeligt at opgøre effekten i kroner og forlods budgettilpasse de enkelte decentrale budgetter.

I stedet bør analyserne ses som værktøjer den enkelte institutionsleder/afdelingsleder kan bringe i anvendelse til at løse sine individuelle effektiviseringskrav, eksempelvis ved brug af digital indberetning af data ved kilden eller reducerede behandlingstider på fakturaer og udlæg.

Yderligere vil en række af analysernes resultater kunne forbedre kommunens service over for borgerne eksempelvis ved brug af automatiske svarmaskiner, der er til rådighed døgnet rundt, eller ved mindre vikaranvendelse som følge af lavere sygefravær.

I de forrige års budgetanalyser har de økonomiske konsekvenser i en række af analyserne kunnet opgøres præcist, og er fragået den samlede effektiviseringsramme fastsat af Moderniserings- og Effektiviseringsprogrammet, før effektiviseringsrammen blev fordelt mellem forvaltningerne. Dette års resultat indikerer et generelt skifte, som foreslås bibeholdt fremover, mod analyser, som fokuserer mindre på resultater få steder centralt i organisationen, og i stedet har fokus på optimeringer bredere, decentralt i driften.

Nogle af analyserne er på nuværende tidspunkt afsluttede, og det anbefales, at deres resultater implementeres og stilles til rådighed for lederne i organisationen som bidrag til løsning af den enkeltes effektiviseringskrav.

Det drejer sig om analyserne:

- Reduktion af behandlingstid på fakturaer og udlæg - de anførte nye tiltag foreslås implementeret, når de er klar, og udbredelse af eksisterende løsninger øges.
- Øget indsats mod sygefravær - det foreslås, at pilotprojekt opstartes.

- Digital indberetning af data ved kilden - der foreslås en implementering med fokus på områder, hvor det giver mening for medarbejderen selv, primært det administrative område.

Andre analyser er ikke endeligt tilendebragt, eksempelvis fordi der stadig er teknologiske udfordringer som skal løses, eller der er implementeringsudfordringer.

Det indstilles, at der arbejdes videre med disse analyser, og at de afrapporteres igen forud for budgetteringsprocessen i 2020 for perioden 2021-24. Det drejer sig om analyserne:

- Effektivisering af rekrutterings- og ansættelsesproces
- Øget anvendelse af fællesudviklede, digitale løsninger
- Effektivisering af rettighedstildeling i digitale systemer
- Anvendelse af automatiske svarmaskiner

Enkelte analyser vurderes der ikke at være noget økonomisk potentiale i, og de bør således ikke behandles videre ud fra en budgetmæssig vinkel.

Dette skal dog ikke nødvendigvis afholde fra et videre arbejde med analyserne ud fra ønsket om serviceforbedringer for borgerne eller andre forbedringer. Det drejer sig om:

- Analyse af kommunens printsystem
- Udbredelse af selvbetjeningsløsninger i forhold til restancer
- Anvendelse af droneteknologi

I budgetforlig 2018 blev der ligeledes besluttet en række budgetanalyser, som skulle afrapporteres sidste år. Enkelte af disse analyser var ikke tilendebragt før budgetprocessen i 2018, disse er der ligeledes lavet opfølgning på (afrapportering er vedlagt som bilag):

- Analyse af facility management området - implementering af anbefalinger er igangværende.
- Talegenkendelse - pilotprojekt er under gennemførelse.
- Analyse af indkøbsprocedurer - implementering af nyt IT-system, som skal frembringe data om kommunens indkøb, er igangværende.

For alle tre analyser pågår i øjeblikket implementering eller pilotprojekt, og det anbefales derfor, at de fortsat medtages i næste års afrapportering af budgetanalyser.

Økonomi

Det indstilles, at der ikke udmøntes budgetændringer på baggrund af analysernes resultater. I stedet stilles analysernes resultater til institutions- og afdelingsledernes disposition som bidrag til løsning af deres respektive effektiviseringskrav i 2020, herunder de effektiviseringer som er aftalt mellem KL og Regeringen i form af Moderniserings- og Effektiviseringsprogrammet.

Punkt 9: Implementering af Office 365

81.38.00-P35-4-19

Resume

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Frem mod sommerferien arbejdes der med klarlægning og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. I forbindelse med implementeringen udbydes der undervisning i Office 365.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede på mødet den 9. januar 2019, at Vejle Kommune overgår til Microsofts Office 365. Arbejdet med implementering af Office 365 er nu igangsat, og der er nedsat henholdsvis en styre- og projektgruppe med deltagere på tværs af forvaltningerne. Derudover har HovedMED udpeget to repræsentanter til styregruppen.

Formålet med Office 365 er at forbedre mulighederne for mobilitet og samarbejde samt øge IT sikkerheden. Office 365 giver brugerne en forbedret mobilitet gennem adgangen til eksempelvis fildeling i OneDrive og brug af Office programmer på mobile enheder. Samtidig giver pakken en væsentlig bedre understøttelse af online samarbejde på tværs af forvaltninger eller med eksterne samarbejdspartnere. Pakken inkluderer også en række sikkerhedsprodukter, der ikke er med i den traditionelle Office licensering. Disse produkter giver nye muligheder for at beskytte Vejle Kommunes data samt de PC'ere, mobiltelefoner og tablets, som kommunens brugere anvender. På den måde understøtter Office 365 og de tilknyttede sikkerhedsprodukter arbejdet med IT-sikkerhed og GDPR.

Frem mod sommerferien arbejdes der med klarlægning og test af Office 365, og Office 365 planlægges herefter implementeret forvaltningsvis fra efteråret. Efter implementeringen vil det fortsat være den nuværende Office 2016 version, der anvendes på kommunens PC'ere. Det betyder, at Office 365 i første omgang betyder, at der åbnes op for en række nye funktionaliteter, der gradvist kan ibrugtages i forvaltningerne. Implementeringsplanen fremgår af nedenstående skema.

Forvaltning	Tidspunkt
Teknik & Miljø,	Primo september 2019
ÅrAS, K&F og Kom.dir.	Primo oktober 2019
Børn & Unge	Primo november 2019
Velfærd	Ultimo november 2019

I forbindelse med implementeringen udbydes undervisning i Office 365. I forbindelse med opgraderingen til Office 2016 og Windows 10 for tre år siden, havde vi succes med et kursuskoncept fra Office Til Alle. Samarbejdet med Office Til Alle er fortsat siden, hvor alle kommunens medarbejdere har haft adgang til en online vejledningsportal med vejledningsvideoer i Office, Windows samt SBSYS, og derudover har der været afholdt en række kurser i forskellige dele af Office pakken. Ved implementeringen af Office 365 bygger vi videre på dette koncept. Brugerne vil få mulighed for at deltage i fremmødeundervisning af ca. 1½ times varighed med introduktion til Office 365, og onlineportalen vil blive udvidet med undervisningsvideoer i Office 365 programmerne. På baggrund af behovene vil der derudover være mulighed for at arrangere kurser i specifikke dele af Office 365.

Med henblik på at sikre en ibrugtagning, der tager hensyn til de lokale behov, har Office 365 styregruppen besluttet, at der skal udpeges Office 365 ambassadører på tværs af forvaltningerne. Disse ambassadører skal klædes på med viden omkring Office 365, og den viden skal de så koble med deres kendskab til lokale behov og arbejdsprocesser, så de nye funktionaliteter kommer til at give værdi lokalt.

Jens Lund Grindsted, Projektleder på Office 365, deltager i sagens behandling fra kl. 13.40-14.00.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jens orienterede om baggrund og anvendelse af O365. Det er vigtigt at være opmærksom på, at funktioniteterne i O365, i lighed med drevene, ikke må anvendes til ændring af personoplysninger, ligesom det ikke er hensigten, at velfungerende arbejdsgange i Nexus og SBSys skal erstattes. Ved overgangen til O365 opnår man som bruger en større mobilitet i fht. at tilgå data fra forskellige devices, der er et velfungerende samarbejdsmodul, hvor man bl.a. har mulighed for at dele filer, og endelig opnår man en forbedret sikkerhed. O365 indeholder webversioner af nuværende funktioniteter - f.eks. word, onenote og powerpoint, men også nye, som f.eks. teams. Som noget nyt vil man have adgang til at anvende OneNote og SkypeForBusiness på sin mobil, hvilket giver en forbedret og hurtig adgang til data/samarbejdsmulighed trods evt. afstande. Det er vigtigt lade være at være opmærksom på den rette journalisering af materiale fra O365 i SBSys af hensyn til aktindsigtssager, journaliserings og arkivpligt. O365 er anvendelig både på Android og iOS produkter. Velførd vil få adgang til O365 fra 22. november og umiddelbart herefter vil der være tilbud om undervisning i funktioniteterne, ligesom der vil være adgang til et e-learningsmodul og kontakt til lokale ambassadører, der har til opgave at understøtte brugen af O365. Som en del af overgangen til O365 skal alle tablets og mobiler have installeret Firmaportalen, der sikrer sikkerheden i anvendelsen af de webbaserede løsninger. Der kan læses mere om implementeringen, navne på ambassadører mv. her: <http://www.vkintra.vejle.dk/IT-/Implementering-af-Office-365.aspx?skybrudeditpageurl=IT-%2fImplementering-af-Office-365> - ligesom Jens oplæg udsendes med referatet.

Å

Punkt 10: Ny MED-struktur

81.38.00-P35-4-19

Resume

Heidi og Trine orienterer om processen med at udarbejde en ny MEDstruktur.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

På baggrund af ledelseskommisionens anbefalinger er HR i dialog med de enkelte områder og organisationerne om revidering af MED strukturen. Trine og Heidi har været til møde og fremlagt deres ønsker til den fremtidige struktur. Der er ønske om en struktur, der skaber de bedste muligheder for en forbedret dialog mellem ledelse og medarbejdere og derved understøtter samarbejdet.

Punkt 11: Lukket

81.38.00-P35-4-19

Punkt 12: Opsamling på mødet og notering af kommende sager og temaer til drøftelse

81.38.00-P35-4-19

Resume

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter og temaer til kommende møder.

Næste møde er 09.12.2019

Formanden indstiller,

at særlige opmærksomhedspunkter i fht. kommunikation fra dette møde og punkter til kommende møder drøftes.

Beslutning

HR-redegørelsen

Måltal for sygefravær

Delpolitikker

Delpolitik vedr. ansættelsesudvalg

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-4-19

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.