

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 08-05-2024

Mødedato Onsdag d. 08. maj 2024 kl. 08:00

Mødested Kathrinehøj

Indholdsfortegnelse

Indsatskatalog 2024 - kl. 08:00-08:30.....	3
Teknisk budgetforslag 2025 på Voksenudvalgets område.....	5
Generelle bemærkninger til budget 2025.....	8
Borgerrettede takster 2025.....	9
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen - kl. 09:00-09:45.....	11
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte - kl. 09:45:10:15.....	14
Automatiseret referatskrivning.....	17
Eventuelt - kl. 10:45-11:00.....	18
FagMED Klippekort 2024 - kl. 11:00-11:20.....	19
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30.....	20
Kommende punkter.....	21

Punkt 1: Indsatskatalog 2024 - kl. 08:00-08:30

85.00.00-A00-1-24

Resumé

Det eksisterende indsatskatalog og kvalitetsstandard på handicap- og psykiatriområdet blev senest behandlet og godkendt af Voksenudvalget den 12. december 2022. Det eksisterende katalog dækker de indsatser, som leveres af Center for Social Rehabilitering (CSR) samt Vejle Kommunes egne midlertidige og længerevarende botilbud på psykiatri- og handicapområdet. Ud over de ændringer, der er præciseret i bilaget, videreføres indsatskataloget fra 2023 uden ændringer.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget er det arbejdsredskab, den enkelte sagsbehandler tager afsæt i, når borgerne skal bevilges støtte efter Servicelovens bestemmelser. Indsatskataloget er den politisk godkendte ramme for den støtte, der bevilges efter Servicelovens bestemmelser. Samtidig er indsatskataloget et fælles sprog omkring bevilling og levering af støtte, der understøtter samarbejdet mellem Myndighedsafdelingen og driftsenhederne.

Indsatskataloget giver et samlet overblik, ensartethed i fagligheden og i opbygningen af sager og gør samtidig samarbejdet transparent. Det kommer tydeligt borgerne til gavn, at der er et fælles udgangspunkt mellem Myndighedsafdelingen, CSR og Vejle Kommunes botilbud, samt at der er klarhed og gennemsigtighed i, hvad der er aftalt. Det eksisterende indsatskatalog fra 2023 indeholder et overblik over de mest anvendte paragraffer og ydelser på det specialiserede voksenområde.

Der er en oversigt over ændringer fra 2023 til 2024 i bilaget "Ændringer i indsatskatalog". Ændringerne er sket med baggrund i de politiske beslutninger, der har været om servicereduktioner på voksenudvalgets område.

Selve forslaget til Indsatskatalog 2024 ses også som et bilag.

Udover selve indsatskataloget og notatet vedr. ændringer ses to foldere i bilagene. Formålet med folderne er at have et mere borgerrettet og letlæst informationsmateriale vedr. socialpædagogiske støttetilbud og botilbud på voksenområdet.

Sagens videre forløb

Indsatskataloget sendes i høring i FagMed Voksen, Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet og Udsatterrådet før endelig behandling i Voksenudvalget.

Deltager i sagens behandling

Myndighedschef Dennis Jensen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller på møde 4. marts 2024 pkt. 18

at indsatskataloget sendes i høring.

Beslutning

Sagen sendes i høring, med den bemærkning, at formuleringen om målsætningen om en varighed på §107 på 3 år, reformuleres med afsæt i lovgivning og den tilhørende vejledning.

Indstilling

Formanden indstiller,

at der afgives høringssvar til Voksenudvalget.

Beslutning

Myndighedschefen præsenterer sig selv kort og orienterer om, at han (sammen med sine konsulenter) er blevet inviteret på en rundtur ude i driften. De glæder sig alle sammen og kan se god mening i at besøge stederne og dermed komme endnu tættere på driften.

Indsatskataloget skal ses som Vejle Kommunes "varedeklaration" for borgeren, hvor de kan finde information om de tilbud, de kan få. Det er blevet slanket i sprog (sagsbehandlersprog er fjernet) og er mere tidssvarende. Det er opdateret ift. fokus på recovery og VUM 2.0 ifm. arbejdet med borgeres mål. Formatet er blevet forenklet, men de samme indsatser er stadig tilgængelige. Servicereduktioner er implementeret i overensstemmelse med politiske beslutninger fra sidste år.

MI oplyser, at indsatskataloget er værdifuldt i CSR. Det giver en grundlæggende forståelse af vores arbejde og hjælper med at sikre et godt samarbejde med Myndighed. Det er godt og nyttigt, at der er nogle rammer, vi kan arbejde ud fra. Det er også en nyttig ressource at slå op i, hvis der er tvivl om noget.

Formanden tilføjer, at det er mindst lige så vigtigt at kigge på borgerens behov og at finde de rigtige indsatser, frem for at fokusere på minutter.

FagMEDs høringssvar vedhæftet.

Bilag

udtalelse til indsatskatalog 2024 FagMED Voksen

Indsatskatalog VU 2024 - rettet efter VU-møde

Socialpædagogisk støtte i Vejle Kommune.pdf

Botilbud i Vejle Kommune.pdf

Ændringer for Indsatskatalog 2024.docx

Punkt 2: Teknisk budgetforslag 2025 på Voksenudvalgets område

27.00.00-S00-1-24

Resumé

Jf. tids- og procesplanen for budget 2025, skal Voksenudvalget senest 27. maj 2024 godkende et teknisk budget i balance. Voksenudvalget skal i denne sag drøfte budget 2025 og sende det tekniske budgetforslag i høring.

Sagsfremstilling

Alle fagudvalg skal senest den 27. maj 2024 godkende et teknisk budget i balance for 2025. Det betyder, at eventuelle budgetudfordringer skal være løst inden for den udmeldte ramme og præsenteret i et teknisk budgetforslag.

Budgetnotatet, der detaljeret beskriver de enkelte budgetudfordringer, er vedlagt som bilag.

Udgangspunktet for budget 2025 er udvalgenes driftsramme for 2024 korrigeret for evt. politiske beslutninger, der er godkendt af økonomiudvalget.

Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget på Voksenudvalgets område.

Der er, med de nuværende prognoser, risiko for rammeoverskridelse i 2025, hvilket betyder, at der vil være behov for tiltag der reducerer udgifterne, hvis der skal opnås et teknisk budget i balance.

Myndighedsområdet

I 2025 forventes der et øget pres på Myndigheds budget, som følge af flere og mere komplekse borgere. Det er særligt unge borgere med psykiske udfordringer, herunder primært på autismeområdet, samt borgere med en dom, der har behov for et døgntilbud efter § 107 og § 108. Budgetudfordringen i 2024 isoleret forventes ved 1. kvartals budgetopfølgning at være på 1,6 mio. kr. Det skal ses i sammenhæng med, at budgetrammen til Myndighed, i forbindelse med udmøntning af budgetforlig 2024, blev forøget med 26,7 mio. kr.. Prognosen for myndighedsområdet 2025 er baseret på Velfærdsanalysen 2024, der viser et øget behov på 14,5 mio. kr. Velfærdsanalysen opdateres i juni måned, hvilket kan få betydning på det forventede behov i 2025. Myndighedsafdelingen udarbejder i august en prognose for 2025 i forhold til kendte cpr. nr. Den prognose tager ikke højde for takstforhøjelser, borgere, der ikke er kendt i Vejle og afgang.

Døgntilbud

Døgntilbuddene på Voksenudvalgets område oplever en stigende kompleksitet hos borgerne, og i 2024 forventes det at centrene nedsparer betydeligt dels for at kunne imødekomme borgernes behov, dels pga. rekrutteringsudfordringer og deraf stigning i vikarudgifterne. Center Tinghøj, Center Sukkertoppen og Bo-Vejle er alle centre som overfører et merforbrug fra 2023 til 2024 og som ved 1. kvartals budgetopfølgning 2024 forudser, at det er tvivlsomt, om merforbruget kan afvikles i budgetåret 2024 hvorfor der også medtages et merforbrug fra 2024 til 2025.

Generelt opleves det, at borgerne har flere supplerende problemstillinger, der gør, at den eksisterende takststruktur udfordres. En ændret takststruktur eller takstindplacering vil betyde, at de Vejle borgere, der bor på de tre tilbud, kan blive dyrere for Myndighedsafdelingen. Forvaltningen har påbegyndt en afdækning af udfordringens omfang. Samtidig arbejder de 3 tilbud med handleplaner, der skal skabe sammenhæng mellem udgifter og indtægter.

Mindre indtægter ved salg til andre kommuner

Indtægterne kommer fra andre kommuners takstbetaling til Vejle Kommune. Taksterne på det specialiserede område skal svare til omkostningerne ved at drive centrene. Når året er gået, opgøres de opkrævede takstindtægter og de afholdte omkostninger relateret til hvert center. Hvis takstindtægterne overstiger omkostningerne, skal overskud på til 5 % hensættes til brug indenfor de kommende 5 år. Hvis overskuddet ikke er anvendt til øget forbrug relateret til centrene indenfor perioden på 5 år, skal de kommende års takster nedsættes. Overskud over 5 % skal indregnes i taksterne senest 2 år efter.

Overskuddet på handicapområdet siden 2016 er ikke anvendt til øget forbrug relateret til centrene indenfor 5 års perioden. Taksterne for 2024 og frem reduceres derfor, hvorved tidligere oparbejdet overskud på handicapområdet tilbagebetales til køberkommunerne. De lavere takster betyder, at indtægterne vil falde - og derved kan oprindelige indtægtsbudget ikke realiseres.

Herudover er indtægtsbudgettet pl-fremskrevet mere end taksterne er steget. Baseret på de borgere, der er indskrevet på nuværende tidspunkt forventes manglende indtægter fra og med 2025 på 11 mio. kr.

Atriumhaven

I forbindelse med udarbejdelse af plejeboligstrategien, blev det besluttet, at Atriumhaven skulle overgå til Voksenudvalgets område i 2023.

Atriumhaven er bygget til 48 beboere og tomgangshuslejen for disse 48 pladser udgør i alt 4,5 mio. kr. som skal betales til Domea, da de ejer Atriumhaven. Udgiften blev dækket centralt i 2024.

Rum til velfærdsprioritering og reduceret brug af eksterne konsulenter

Et bredt flertal besluttede i forbindelse med budgetforlig 2023 at fortsætte den nationale linje med effektiviseringer på samtlige fagudvalg, med henblik på at skabe råderum til politiske prioriteringer i Vejle Kommune. Konkret betyder det, at Voksenudvalget, som en del af det tekniske budgetforslag 2025, skal tage højde for en netto budgetreduktion på 0.561 mio. kr. vedr. Rum til Velfærdsprioriteringer og 1.066 mio. kr. vedrørende Reduktion af eksterne konsulenter. Da Vejle Kommune sælger ca. 50 % af pladserne til andre kommuner, så er reduktionen af centrenes budgettramme reelt ca. 3,3 mio. kr.

Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Voksenudvalgets ramme er i 2025 og frem udgør mellem 20,9 og 30,6 mio. kr. og fordeler sig således:

Udfordring	Beløb
Ubalance Myndighed	14,5 mio. kr.
Sundheds- og Stofindtagelsesrummet	0,6 mio. kr.
Mindre indtægter ved salg til andre kommuner	11 mio. kr.
Tomgangshusleje Atriumhaven*	4,5 mio. kr.
I alt estimeret budgetudfordringer Voksenudvalget	30,6 mio. kr.

* I 2024 er der tilført budget til Atriumhavens tomgangshusleje. Det er ikke tilfældet for 2025, hvilket betyder, at det vil være en budgetudfordring for Voksenudvalget.

Sagens videre forløb

Det tekniske budget sendes i høring i Handicapråd, Udsatterråd, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen.

Deltager i sagens behandling

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen.

Historik

Voksenudvalgets møde 22.04.2024

Indstilling:

at Voksenudvalget drøfter det samlede tekniske budgetforslag til budget 2025, og at det tekniske budget 2025 sendes i høring i Handicapråd, Udsatterråd, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen jf. budgetprocessen.

Beslutning:

Drøftet.

Det tekniske budget sendes i høring jf. indstillingen.

Fraværende: Hans Hoffensetz.

Indstilling

Formanden indstiller

at der afgives høringssvar til Voksenudvalget.

Beslutning

FagMEDs høringssvar vedhæftet.

Bilag

Udtalelse til det tekniske budget 2025.docx

Budgetnotat 2025 Voksenudvalget

Punkt 3: Generelle bemærkninger til budget 2025

27.00.00-S00-1-24

Resumé

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2025, udarbejdes der generelle bemærkninger til budgettet.

Det indstilles, at Voksenudvalget på mødet drøfter de generelle bemærkninger.

Sagsfremstilling

Som en del af budget 2025 skal udvalget godkende de generelle bemærkninger og fastsætte aktivitetsforudsætninger på væsentlige områder. I generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2025.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2025 er vedlagt som bilag 1.

De politiske mål tager afsæt i de politikker og strategier, som Voksenudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2025, der sendes i høring i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og Netværksrådet og FagMed Voksen.

Voksenudvalget får på mødet den 27. maj forelagt de generelle bemærkninger igen, hvor høringssvarene fra Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og Netværksrådet og FagMed Voksen er vedlagt.

Sagens videre forløb

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2025

Deltager i sagens behandling

Stabs- og Økonomichef Trine Kragelund Jensen fremlægger punktet.

Historik

Voksenudvalgets møde den 22.04.2024

Indstilling

Velfærdsdirektøren indstiller, at udvalget drøfter de generelle bemærkninger, der herefter sendes i høring sammen med det tekniske budget i Handicaprådet, Udsatterrådet, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen, jf. budgetprocessen.

Beslutning

Drøftet, og sendes i høring jf. indstillingen.

Fraværende: Hans Hoffensetz

Indstilling

Formanden indstiller

at der afgives høringssvar til Voksenudvalget.

Beslutning

FagMEDs høringssvar vedhæftet.

Bilag

Udtalelse til de generelle bemærkninger budget 2025 FagMED Voksen

Generelle bemærkninger

Punkt 4: Borgerrettede takster 2025

27.00.00-S00-1-24

Resumé

Der er udarbejdet takster til budget 2025 på Voksenudvalgets område, som hermed forelægges til anbefaling. Det er kun væsentlige borgerrettede takster, som skal indgå i budgettet og godkendes af Byrådet.

Sagsfremstilling

Som en del af budgetforslag 2025 skal der i henhold til budget- og regnskabsbekendtgørelsen indgå et takstbilag, som hjemler alle væsentlige kommunale opkrævninger fra borgerne.

Takstbilaget for voksenområdet vedrører takster for madserviceordningen på Skansebakken, forplejning på Sukkertoppen og borgernes egenbetaling for ophold på Vejle Krisecenter.

Taksten for forplejning Skansebakken og borgernes egenbetaling for ophold på Vejle Krisecenter er bestemt via lovgivningen og fremskrives hvert år med satsreguleringsprocenten. Taksten på Sukkertoppen fremskrives med fremskrivningsprocenten som udmeldes af Kommunernes Landsforening.

Forvaltningens forslag til takster fremgår af bilag 1.

Da fremskrivningsprocenten og satsreguleringsprocenten endnu ikke er udmeldt af Kommunernes Landsforening, vil udvalget på mødet den 12. august 2024 få takstbilaget forelagt til orientering med de fremskrevne takster.

Sagens videre forløb

Takstbilaget med de fremskrevne takster, indgår i den videre budgetproces for 2025 og godkendes endeligt ved Byrådets 2. behandling af budget 2025.

Historik

Voksenudvalgets møde 22.04.2024

Indstilling:

at udvalget anbefaler forvaltningens forslag til takster for budget 2025 jf. bilaget, der herefter sendes i høring sammen med det tekniske budget i Handicaprådet, Udsatterådet, Borger- og Netværksråd samt FagMed Voksen og

at udvalget orienteres om de endelige fremskrevne takster på udvalgets møde den 12. august 2024

Beslutning:

Anbefales, og sendes i høring jf. indstillingen.

Indstilling

Formanden indstiller

at der afgives høringssvar til Voksenudvalget

Beslutning

FagMEDs høringssvar vedhæftet.

Bilag

Udtalelse til borgerrettede takster 2025 FagMED Voksen

Bilag 1 - Takster 2025

Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen - kl. 09:00-09:45

81.38.04-A00-1-24

Resumé

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

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2023, som skal danne baggrund for drøftelsen. Beretningen er udarbejdet og layoutet på samme måde som HR i tal.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 25/2 2022, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

Psykisk arbejdsmiljø

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav – ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

Fysisk arbejdsmiljø

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

- KLIPS – Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.
- Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.
- Implementering af modul ift. høje følelsesmæssige krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortsmøder om psykologisk tryghed.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og leder.
- Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.
- Projekt omhandlende kollegial sparring.
- Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.
- Vejledning i E-learningmodul ift. kontorergonomi.
- Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

Det fremadrettede arbejde

Med udgangspunkt i data fra HR i tal – Arbejdsmiljø, anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende to år er:

- Vold og trusler
 - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

- Sygefravær – med udgangspunkt i data
 - Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
 - Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR øger blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
 - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvehandling.
 - Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefravær med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
 - Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.
 - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet lægger pres på arbejdspladserne via et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg.

Koncern HR planlægger at have en større bevågenhed på de påbud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets påbud bliver påtalt. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er på flere områder i en kommunal hverdag.

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
 - - En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. ”Retfærdighed”, ”Vold og trusler” og ”Krænkende handlinger”. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

Deltager i sagens behandling

HR-chef Kristine Schou.

Administrativ tilføjelse

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller fra HR i tal - Arbejdsmiljø. Der var særlig fokus på arbejdsulykker, hændelser og sygefravær, ligesom hun præsenterede Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024 og 2025: Vold og trusler, Sygefravær, Tilsyn fra Arbejdstilsynet og Opfølgning på Trivselsmålingen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er lavet en opgørelse over fordelingen af arbejdsulykker på fagområder?

Kristine Schou svarede, at det er der ikke, men at det kan der laves. Dog laves disse opgørelser ofte til til respektive fagområder, som har fokus på emnet. Derudover redegjorde hun for Arbejdstilsynets paradigmeskifte, som betyder et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg. En udfordring ved bøderne er ligeledes, at disse gives på CVR nr. og ikke på P.nr., og at de stiger kontinuerligt fra gang til gang. Det kan betyde, at en afdeling kan få en bøde på fx 100.000 kr., da det er på det samlede antal ansatte i Vejle Kommune, og ikke antal ansatte i den pågældende afdeling. Koncern HR er i dialog med Arbejdstilsynet.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der er lavet nye måltal for sygefravær?

Kristine Schou svarede, at der er ikke taget stilling til, hvorvidt disse skal ændres.

De foreslåede arbejdsmiljøindsatser blev drøftet, og der var enighed om at supplere indsatsområderne med Høje følelsesmæssige krav. Ligesom der var et forslag fra medarbejdersiden om, at AMR fra HovedMED inddrages i udarbejdelsen af fremtidige Arbejdsmiljøberetninger, og at natarbejde indgår i beretningerne fremadrettet, som beskrevet i OK '24. Der var også enighed om, at FagMED sender information om arbejdsmiljøindsatser til HovedMED via Koncern HR fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der på området forventes initieret i 2024 og 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen med baggrund i HR i tal - Arbejdsmiljø gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 drøftes.

at FagMED Voksen sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra årene 2022 og 2023, samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

Beslutning

Kristines oplæg vedhæftet.

Generelt oplever hele Vejle Kommune et højt sygefravær.

HR-chefen orienterer om, at man er i gang med at kigge på retningslinjerne for sygefravær, og hun vil i den forbindelse være opmærksom på at invitere de faglige organisationer til dialog om emnet, da de allerede deltager i samtaler om gentagende sygefravær og derfor ville være relevante aktører i drøftelsen.

IL fortæller, at man på Spurvetoften (i hendes bogruppe) er meget opmærksom på økonomien, og faktisk oplever, at der ikke er så meget sygefravær i bogruppen. Sammen kigger de på omkostningerne og bliver mere bevidste om, hvad tingene koster.

MI tilføjer, at man i CSR ikke bruger vikarer, men i stedet dækker hinanden ved sygdom og derfor skal løbe stærkere. Det kan man som medarbejder også blive syg af i længden.

HR-chefen opfordrer, at man tager drøftelsen ude lokalt, og at man ser det som en kontinuerlig drøftelse i afdelingerne, da det er vores realitet.

SR orienterer om et projekt omkring høje følelsesmæssige krav som skal evalueres d. 23. maj, og hvis det viser sig at være vellykket, vil det blive bredt ud. Det ville være interessant at invitere JBR til efteråret for at fortælle om arbejdet. Det er nemlig her forebyggelsesdelen virkelig kommer i spil. Vi kunne evt. også invitere eksterne aktører med lignende udfordringer som kan bidrage med andre perspektiver.

Et staldtip til HR fra FagMED er at fokusere på, at arbejdsmiljøet både er et fælles, men i den grad også et individuelt anliggende. HR-chefen bekræfter det og tilføjer, at det gode arbejdsmiljø er noget, vi giver til hinanden.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø2023.pptx

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

Punkt 6: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte - kl. 09:45:10:15

81.00.00-A00-5-22

Resumé

HovedMED havde 29/11-2023 første drøftelse af ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”. Arbejdsgruppen ”Grøn mobilitet” har efterfølgende tilrettet delpolitikken med afsæt i HovedMED’s og Direktionens drøftelse, og delpolitikken fremsættes nu til godkendelse. Sammen med delpolitikken fremsendes forslag til redskaber til lokal forankring, samt forslag til årlige opfølgende statusdrøftelser i Hoved- og FagMED.

Sagsfremstilling

Jævnfør Vejle Kommunes DK2020 klimaplan skal kommunen som virksomhed arbejde for, at klima og bæredygtighed bliver integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. I Byrådets seneste budgetforlig lægges tilsvarende vægt på at fremme adfærdsændringer inden for det kommunale forbrug. Udledning fra transporten fylder ca. 30 % i Vejle Kommunes klimaregnskab. I det forbrugsbaserede regnskab, lavet på baggrund af kommunens faktura data, kommer 21 % af udledningerne fra transportrelaterede indkøb som benzin og diesel.

Arbejdsgruppen vedr. ”Grøn mobilitet” under HovedMED har formuleret et ambitiøst udkast til en grøn transportpolitik for alle medarbejdere i Vejle Kommune. Udkastet er tidligere blevet drøftet i Direktionen og i HovedMED.

På drøftelsen 29/11-2023 i HovedMED blev det bl.a. drøftet, at:

- arbejdspladsernes opgaver og rammer er meget forskellige. Derfor skal udmøntningen af politikken drøftes og besluttes lokalt inden for de rammer, som FagMED sætter. Det skal give mening på den enkelte arbejdsplads.
- arbejdsmiljø og sikkerhed er vigtigt.
- der ikke er nogen, der skal føle skyld og skam.
- politikken skal implementeres, så den er i tråd med en effektiv lokal opgaveløsning.
- der skal være tid til at drøfte og implementere lokale rammer og faciliteter.
- der skal tid og økonomi til elcykler, passende udstyr og faciliteter.

Delpolitikken er i forlængelse af drøftelsen justeret, så den opstiller værdier og principper for, hvordan vi ønsker, at vi som ansatte skal transportere os bæredygtigt, med respekt for løsning af kerneopgaven, samt lokale og personlige forhold. Udkast til politik er vedlagt som bilag 1. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og **vælger den grønneste, effektive transportform.**

Hvad, der er det grønneste effektive transportvalg, afhænger af situationen. Hvor langt skal man? Skal vi flere afsted? Transporterer jeg mig sammen med borgere? Hvor mange ture skal jeg på en dag? Skal vi igennem tæt bytrafik, eller er det ud ad landevej? Kan vi regne med, at der er ledige P-pladser tæt på vores mål? Er tog/bus en reel mulighed? osv. Delpolitikken opstiller principper, som virker som afsæt for den lokale udmøntning.

Politikkens principper gælder for arbejdstiden. Mht. transport til og fra arbejde opfordres kommunens ansatte til – hvor muligt – at vælge grønne transportformer. Derfor pålægger politikken også arbejdspladserne at drøfte, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer nemme og attraktive.

Implementering

Politikken træder i kraft ved vedtagelsen, men for at give tid til lokale dialoger og løsninger forventes den først fuldt implementeret på alle arbejdspladser fra foråret 2026.

Efter godkendelse i HovedMED sendes politikken til FagMED, der fastlægger overordnede principper for Fagområdet. De større forvaltninger vurderer, om de ønsker at samordne principper på tværs af FagMED. Herefter sendes den til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt. LokalMED kan vælge, at den lokale udmøntning drøftes på et personalemøde.

For at støtte drøftelsen i FagMED og LokalMED medsendes inspirationsmateriale til drøftelserne. Materialet indeholder bl.a. forslag til dagsorden til FagMED og forslag til mail forud for drøftelse i LokalMED/personalemøde.

Ambitiøse målsætninger

Det er ambitionen, at delpolitikken skal føre til en markant ændring af klimaaftryk i forbindelse med de ansattes transport. Politisk er der i forbindelse med DK2020-planen opstillet et overordnet mål om 70% reduktion af CO2 udledninger i 2030 i forhold til 1990. Denne målsætning gælder alle borgere og virksomheder inden for geografien Vejle Kommune. Udledninger fra transporten udgør ca. en tredjedel af den samlede CO2 udledning. Og en indsats for grønnere transport vil derfor tælle positivt i klimaregnskabet, uanset om den grønnere adfærd sker på arbejdspladsen eller i privatlivet.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende ændrer vores vaner og tager nye transportalternativer og teknologier til os. Derfor er det naturligt, at effekten af politikken gradvis øges frem mod målet om en 70% reduktion i 2030. For at sikre dialogen og løbende nedbringelse af CO2-udledning, foreslås en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte årlige drøftelser samler Klimasekretariatet og Koncern HR i 1. kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

- Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.
- Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
- Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
- Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Deltager i sagens behandling

HR-chef Kristine Schou.

Administrativ tilføjelse

Kristine Schou redegjorde kort for indstillingerne.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan de årlige drøftelser bliver understøttet.

Kristine Schou svarede, at for at understøtte de årlige drøftelser i Hoved- og FagMED samler Klimasekretariatet og Koncern HR i første kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.
Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Herefter blev indstillingerne godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at politikken inklusive procesmaterialer og HovedMEDs bemærkninger drøftes og behandles i FagMED Voksen og videresendes til HovedMED.

Beslutning

Kristines oplæg vedhæftet.

Formanden kvitterer med, at det er fantastisk at være en del af en kommune, der ønsker at udvikle den grønne politik. Vi har haft en god erfaring med vores elcykelprojekt på Handicap.

KI spørger ind til, om HR i dialog med den kollektive trafik vedrørende Brejning-området for at sikre, at folk kan komme på arbejde til tiden? Trekantområdet mangler gode transportmuligheder.

HR-chefen mener, at man overordnet er i dialog med dem, men hun er ikke bekendt med detaljerne.

Grundet tidsmangel når FagMED ikke at gennemføre øvelsen. HR-chefen melder tilbage til Irena, hvad FagMED skal gøre i stedet.

Formanden anbefaler, at man kan overveje et samarbejde med Teknik og Miljø med henblik på at finde ud af, hvad man kan gøre mere grønt. Lokalt er man bedst til at forstå, hvad der kan gøres, men ikke nødvendigvis hvordan det skal gøres. Der bør udarbejdes en liste over de muligheder, der findes.

Hr-chefen orienterer om, at Klima og Naturudvalget har en klimapulje, som man kan ansøge. Hun undersøger det nærmere og vender tilbage.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

Punkt 7: Automatiseret referatskrivning

85.11.00-P05-15-24

Resumé

Vejle Kommune har sat et nyt projekt i gang, hvor brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning testes. Projektet involverer flere kommuner og ATP og løsningen vil blive testet på interne og eksterne møder. I Vejle vil testen ske på afdelingsmøder og sygefraværssamtaler. På mødet orienteres om projektet.

Sagsfremstilling

I Vejle Kommune er der sat et nyt projekt i gang, hvor det testes, hvordan kunstig intelligens kan hjælpe medarbejderne med at udarbejde referater fra møder og samtaler.

Formålet med projektet er at udvikle en løsning baseret på generativ AI og store sprogmodeller, som kan understøtte medarbejderne i at udarbejde referater. Løsningen skal kunne håndtere møder med borgere og samarbejdspartnere, samt interne møder, hvor der er behov for referater og dokumentation. Når skrivningen af referaterne automatiseres, vil det give mulighed for at medarbejderen i højere grad kan koncentrere sig om samtalen, frem for at skulle sikre noter til referatet.

Projektet er et samarbejde mellem flere kommuner og organisationer, herunder Roskilde, Gladsaxe, Aarhus, Sønderborg, Syddjurs og ATP. I projektet vil brugen af løsningen blive testet på forskellige typer af referater blandt andet møder med borgere og telefonmøder

I Vejle Kommune har vi udvalgt to specifikke områder, vi gerne vil teste løsningen på. Det første område er brugen af løsningen til referatskrivning til afdelings- og afsnitmøder, her vil testen ske i Teknik og Miljø. Det andet område er test af løsningen på sygefraværssamtaler, her vil testen ske i Velfærdsforvaltningen og i Børn og Unge. På begge områder er der indsamlet anonymiserede referater, som skal danne udgangspunkt for udviklingen af løsningen.

I den indledende fase af projektet vil der være et særligt fokus på at sikre, at vi opfylder alle krav i forhold til informationssikkerhed og GDPR. Dette er essentielt for at kunne garantere sikkerheden og fortroligheden af de data, som håndteres af AI-servicen.

Projektet løber gennem hele 2024, og målet er at have en fungerende løsning klar til implementering i 2025.

Under punktet orienteres om projektet.

Deltager i sagens behandling

Nicklas Fledelius og Anne Dyrberg fra Digitalisering og IT

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der er enighed i, at RoboRef er en rigtig god idé, og at det kan spare en masse ressourcer og sikre ensartethed.

AD og NK opfordrer til, at man kontakter dem, hvis man har forslag til sygefraværssamtaler, som kan bruges i den her forbindelse. Jo flere testere de har, desto bedre resultat kan de opnå.

Kontakt: Anne Dyrberg andyr@vejle.dk og Nicklas Korsgaard nikfl@vejle.dk

Punkt 8: Eventuelt - kl. 10:45-11:00

81.38.00-P35-51-23

Beslutning

Næstformanden fortæller, at en kollega har henvendt sig med et spørgsmål omkring kemiske risikovurderinger, og om det er muligt at oprette en "database", som man nemt kan slå op i. Vi må fx ikke købe rengøringsmidler ude i byen, men via indkøbsaftaler. Det må vores borgere til gengæld.

SR påpeger, at der løbende tilbydes kurser i kemiske midler og anbefaler, at næstformanden orienterer kollegaen om disse kurser. Vi er i øvrigt ikke forpligtede til at bruge borgernes rengøringsmidler.

Belastning af arbejdsmiljøet

MI orienterer om udfordringer forbundet med implementeringen af Ny Nexus på Sønderåen og i CSR. Der udtrykkes frustration over mangel på inddragelse og hele processen har været kaotisk og ustruktureret.

Der efterspørges mere klarhed over ansvar og involvering i processen samt at skabe en enkel og effektiv implementering, der ikke belaster arbejdsmiljøet unødigt. Ligeledes er der et ønske om at få hjælp og støtte til at løse udfordringerne, herunder ekstra ressourcer eller ekstern assistance (en frikøbt medarbejder). Samlet set er der et ønske om en mere koordineret indsats og klare retningslinjer for at sikre en smidig implementering og undgå unødigt forvirring og frustration.

På Sukkertoppen har man løst det lokalt, og det har fungeret. De rykkede sammen i bussen og klædede på for at få enderne til at hænge sammen. Det er vigtigt at være bevidst om at tage ansvar og samarbejde for at løse udfordringerne og bevare et sundt arbejdsmiljø under processen.

Formanden løfter problematikken i chefgruppen og vender tilbage.

Punkt 9: FagMED Klippekort 2024 - kl. 11:00-11:20

81.38.00-P35-51-23

Resumé

På det sidste FagMED møde blev der diskuteret forskellige forslag til dette års klippekortmodul.

FagMED valgte at gå videre med forslag:

1 - Arbejdsmiljø (LM)

Hvordan kan vi få FagMED til at spille en central rolle i at skabe et sundere arbejdsmiljø, og hvad er vi forpligtet til i FagMED?

2 - Vision og inddragelse af civilsamfundet (PL)

Med ny vision for kommunen så vurderer jeg, at vi bør tage et modul/en halvleg/en omgang på, hvordan vi får visionen til at 'falde på gulvet' og give mening. Så hvis et FagMED skulle give sit tværgående perspektiv på, hvor det giver mening og mulighed for driften – hvilke initiativer, ideer og indsatser foreslår FagMED fx så? Her vurderer jeg bl.a. at visionen 'inviterer' til i højere grad bevidst og systematisk at række ud til det omkringliggende civilsamfund og aktivt søge relevante samarbejdspartnere fx idrætsforening, kunstforening, spejderforening, nærbutikker, landmænd...

Derudover bonusforslag, da PL ikke var med på det sidste møde:

3 - Fremtidens arbejdskraft og livsfasepolitik (PL)

Nye familiemønstre, ny faglighed i tråd med hastig samfundsudvikling og opgaveglidning, stærkere og nærmere samarbejde med uddannelsesinstitutioner, større individualisering, andre organiseringer end de traditionelle (fx gule fagforeninger eller slet ingen organisering) og ønske om fleksibilitet fra arbejdsgivers side af.

Hvilke initiativer, ideer og indsatser foreslår FagMED fx til organisationerne og kommunen som arbejdsgiver?

4 - Styrkelse af voksenområdet ift. ledelse, faglighed, kultur og branding

Kampen om fremtidens arbejdskraft forudsætter, at vi strategisk investerer i fagligt kompetente medarbejdere, dygtige ledere med people skills, sundt arbejdsmiljø og stærk kultur. OG hvordan lader vi fremtidens arbejdskraft det vide og få lyst til at blive en del heraf?

Hvilke initiativer, ideer og indsatser peger FagMED på som strategisk indsats og investering?

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes og at det besluttes, hvilket forslag man vil gå med, samt hvem der skal være med i arbejdsgruppen.

Beslutning

Drøftet og besluttet at gå videre med forslag 1 (Arbejdsmiljø), herunder:

Skabe en positiv og motiverende arbejdskultur, hvor medarbejdere føler sig stolte af deres arbejdsplads og har lyst til at bidrage positivt

Invitere kolleger (formænd og næstformand og AMR fra LokalMED) til at deltage på dagen

Invitere eksterne gæster for at få nye perspektiver og idéer

Fremtidens arbejdsplads – skal vi invitere de unge ind for at høre deres perspektiver?

Arbejdsgruppe: Lone, Signe og Marlene.

Vi tager en dobbelt-op på Klippekort og afvikler det enten i november eller forår 2025.

Punkt 10: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Der orienteres kort om:

- lederskift i FagMED
- inspirationstur med VU
- HovedMEDs samarbejde med ØU

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterer om, at Marianne Maasbøl træder ud af FagMED og at Mette GuldbRAND overtager hendes plads.

Voksenudvalget har været på en inspirerende tur og besøgt forskellige tilbud inden for voksenområdet i Skanderborg, Aarhus og Aalborg, herunder socialpsykiatri og handicap. De blev inspireret af Aalborg Kommunes initiativ kaldet "Fremdrift", som tilbyder forløb uden henvisning til voksne med fysiske, psykiske og/eller sociale udfordringer.

Voksenudvalget vil derfor styrke CSR og prioritere midler til dette formål. Vi er blevet bedt om at komme med et udspil ift. hvordan det kunne se ud.

Samlet set er vi blevet bekræftet i, at vi i Vejle gør det rigtig godt, og at vi har kompetente og fagligt dygtige medarbejdere. Det kan vi være meget stolte af.

Næstformanden kan orientere om, at HovedMED har fået et tættere samarbejde med ØU, og at man oplever en bedre dialog og forståelse for hinanden. Man ser positivt på muligheden for at fortsætte med at udvikle samarbejdet.

Slutteligt spørger SR om, hvordan medarbejdersiden oplever møderne uden formøde. Generelt savner man ikke formøderne, og der er en oplevelse af, at dialogen i FagMED er blevet bedre og at vi får udnyttet den ekstra time bedre.

Punkt 11: Kommende punkter

81.38.00-P35-51-23

Resumé

- Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads
- Delpolitik om fleksibelt arbejde
- Alkoholpolitik
- Op og ned i tid (deltids/fuldtids)
- Vejle med vilje