

REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 20-06-2024

Mødedato Torsdag d. 20. juni 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 3

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen.....	5
Nyt fra eget MED.....	6
Flere børn og unge sammen - i lokale fællesskaber.....	7
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen v. Marianne Møller.....	10
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte v. Marianne Møller.....	13
Gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 15: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Godkendelse af referat fra mødet d. 14. marts, samt mødet d. 15. maj 2024.

Referater ligger i First Agenda og på VKintra.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at referater godkendes

Beslutning

Referater godkendt uden kommentarer.

Punkt 16: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Ordstyrer på mødet er Trine Schütt.

Sagsfremstilling

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen
Helle Lindholm Christensen
Birgitte Preuthun
Tina Thorndahl
Marianne Kusk
Ina Fejring
Trine Schütt
Marianne Møller
Kathrine Søgaard

Afbud:

Niels Aastrup
Ulla Dupont
Bianca Vitali
Michael Korsgaard

Sekretær:

Jannie Faurholt Hansen

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Michael Korsgaard er stoppet, Jannie undersøger om der skal vælges en anden medarbejderrepræsentant fra SL til FagMED.

Trine Schütt er syg. Marianne Kusk overtager ordstyrer rollen.

Anette anmoder om at få et punkt tilføjet dagsordenen med overskriften: ”Flere børn og unge skal gå i deres lokale dagtilbud og skoler”.

Anette spørger om det er ok for de fremmødte til mødet, at der er mulighed for en drøftelse af punktet, da det ikke var sat på som punkt. Dette blev der sagt ja til.

Ekstra punkt indsættes under punkt 18 som et orienteringspunkt.

Punkt 17: Nyt fra formandsskabet v. Anette Ravn Olsen

81.38.00-P35-12-24

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der arbejdes rigtig meget med de spor der under det nye punkt vedr. ”flere børn og unge skal gå i deres lokale dagtilbud og skoler”.

Optaget af alle de børn vi får flere og flere af på vores område. Sag på i Børne- og Familieudvalget med status på, hvor mange børn og unge der har en sag i Familieafdelingen. 1800-1900 sager årligt frem til 2021. Fra 2022 og 2023 er det steget med 298 ekstra sager. Fra januar til maj i år har vi allerede fået 141 ekstra sager. Dette vil kræve 5-6 ekstra rådgivere. Kikke ind i om vi kan gøre noget smartere. Alt der visiteres til, skal der indsats på med det samme. bekymring for hvor vi ligger i sagsantal når året er omme, når vi allerede kikker ind i så mange nye sager.

Afgørelsen i sagerne kommer til at være baggrund for indsatsen. Finde ud af hvordan vi gør det sammen. Undersøge hvad der er behov for af indsats. Kikker hele tiden på hvordan vi kan udvikle os, så flest muligt får det de har behov for. Fra 1. juli tilbydes lettere behandling mod psykisk mistrivsel. Åbne rådgivninger og TCBU er inde over, en opgave kommuner har overtaget fordi regioner og psykiatrien ikke kan løfte opgaven.

Punkt 18: Nyt fra eget MED

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Kort nyt fra eget MED. Hvad er der fokus på i 2024?

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

B&U Staben v. Marianne Kusk og Marianne Møller:

Deltaget på workshop vedr. krænkende adfærd. Det var rigtig godt og meget lærerigt og tankevækkende.

Efterfølgende har de hyret oplægsholder fra workshoppen til at komme med på møde i august i Staben og snakke om kulturen på arbejdspladsen og hvordan vi alle ser på det at være i arbejdslivet og giver plads til hinanden.

Krænkende adfærd kunne meget vel være et emne til en fremtidig dagsorden i FagMED eller som MED dag i Familie & Forebyggelse.

Kikker også på Kerneopgaven, hvad kalder den på ude fra de øvrige afdelinger i B&U.

Organisationsændring, de 2 medarbejdere der sidder med økonomi på dagtilbudsområdet flyttes op i staben og skal indgå i tæt samarbejde med de øvrige økonomi medarbejdere i Staben. Den ene har valgt at gå på efterløn, så der slås en stilling op.

Ledig stilling i personaleadministrationen, da Sanne der sidder med bla. lønskemaer stoppede ved udgangen af maj måned.

Bifrost v. Birgitte Preuthun:

Tog hul på arbejdet i LokalMED med ”min attraktive arbejdsplads”. Fedt der kom noget materiale der var relevant. Rigtig god dialog og godt brugbart materiale. Skabte gode drøftelser og en fornøjelse når man hører om alle de gode ting der er til stede på arbejdspladsen. Langt flere ”det gør vi rigtig godt” end ”det kan vi blive bedre til”. Mange af de ting der kunne gøres bedre, er tiltag der allerede er sat i gang. Har det på møde igen i september, hvor der udvælges emner der skal arbejdes videre med og der skal laves en handleplan og evt. prøvehandling startes op.

Punkt 19: Flere børn og unge sammen - i lokale fællesskaber

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Børne- og Familieudvalget har siden efteråret 2023 drøftet behovet for en større omstilling, der har den målsætning, at flere børn og unge går i den lokale daginstitution og skole. I denne sag foreslår forvaltningen, at udvalget fastlægger et politisk mandat for det videre arbejde og herunder peger på de fem spor, der skal arbejdes i.

Sagsfremstilling

Børne- og Familieudvalget har flere gange drøftet behovet for en større udviklings- og omstillingsproces, der ændrer den udvikling vi er i, hvor stadig flere børn og unge segregeres til kommunale specialtilbud. Målet og ambitionen er, at langt flere børn og unge får deres tilbud i den lokale daginstitution og skole.

Udvalgets drøftelser skete på selve studieturen til Lillehammer i november 2023, og på mødet 9.11. 2023 (pkt. 110) umiddelbart efter studieturen. Drøftelserne fortsatte på mødet 8.2. 2024 (pkt. 14), hvor drøftelserne skete ud fra rejserapporten fra studieturen, KLs Inspirationsnotat om Lillehammer og Eidskog kommune i Norge samt forvaltningens foreløbige tanker. Forvaltningens oplæg pegede på flere indledende skridt:

1. En sikring af et tydeligt afsæt for udviklingen i den nye børne- og ungepolitik. Den nye børne- og ungepolitik er nu i høring, og der står bl.a. følgende: ”Alle børn og unge skal opleve at være en del af gode og inkluderende fællesskaber”. Det uddybes med ”Vi skubber til grænserne for det lokale fællesskab. Her skal der være plads til flere. Det er et fælles ansvar vi løfter sammen”.
2. En udbredelse af inspirationen fra Lillehammer i kommunen. Chefgruppen har formidlet og sikret drøftelse af Lillehammer inspirationen og behovet for omstilling på ledermøder, i MED-systemet, med de faglige organisationer mm. Videre har 102 ledere og nøglepersoner fra organisationen deltaget i UCLs konference ”Fællesskabende pædagogik – kan vi lykkes med at inkludere alle børn i almene skoletilbud?”, hvor inspirationen i høj grad var fra Norge ved professor Thomas Nordahl og skolechef Trond Johnsen fra Lillehammer. Lillehammers dagtilbudschef holdt ved konferencen en særlig workshop for Dagtilbuds deltagere fra Vejle. Videre har Skoleledergruppen fra Lillehammer været på studietur til Vejle, hvilket gav mulighed for dialog og erfaringsudveksling mellem skolelederne på tværs. Endelig er Byrådet ved budgetåbningsdebatten blevet inddraget, og der er planlagt temamøde i Byrådet 29.5. 2024 om omstillingen, hvor der også hentes inspiration fra andre danske kommuner.
3. Et fælles fundament i form af overordnede mål og retningen for det videre arbejde.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og FagMED har en drøftelse af indstillingen.

Beslutning

Anette orienterer om at punktet har været drøftet på sidste møde i Børne- og Familieudvalget og der nu skal orienteres om det på alle FagMED møder i B&U og det skal også drøftes i ledergruppen i næste uge.

Vedhæftet til dette punkt er Anettes præsentation og politisk mandat, hvor alle detaljer kan ses.

Fem spor i udviklingsplanen

Børne- og Familieudvalget har fastlagt fem spor i udviklingsplanen, der samlet styres af Børne- og Ungeforvaltningens chefgruppe med reference til Børne- og Familieudvalget.

De fem spor er:

SPOR 1: DET GODE DAGTILBUD FOR ALLE BØRN

En fortsat og styrket udvikling af indsatsen med mangfoldige læringsmiljøer for alle børn og høj kvalitet og faglighed i vores dagtilbud.

SPOR 2: DET GODE SKOLETILBUD FOR ALLE BØRN OG UNGE

En fortsat og styrket udvikling af indsatsen med mangfoldige læringsmiljøer for alle børn og høj kvalitet og faglighed i vores skoler.

SPOR 3: DEN GODE OVERGANG MELLEM DAGTILBUD OG SKOLE

En forstærket indsats af vores overgangsarbejde, der rækker mod en stærkere pædagogisk sammenhæng startende med sprogindsatsen.

SPOR 4: STYRKET OG KOORDINERET STØTTESYSTEM

En yderligere udvikling af vores samlede støttesystem til sikring af en større sammenhæng og koordinering, der understøtter målopfølgelsen.

SPOR 5: STRUKTUR, STYRING OG ØKONOMI

En revurdering af vores strukturelle og styringsmæssige rammer med henblik på evt. tiltag, der kan understøtte den ønskede udvikling.

Den første opgave

Chefgruppen udarbejder oplæg til indhold og organisering af den samlede udviklingsplan og de enkelte spor med henblik på godkendelse i BFU.

Ved udarbejdelsen sikres dialog med ledere, MED-systemet, faglige organisationer og andre centrale interessenter.

Refleksion i FagMED efter Anettes præsentation.

1) Hvad tænker I om det politiske opdrag?

Rigtig godt, vi er nød til at tænke på en anden måde. Men vigtigt at det almene område styrkes, fagligt og økonomisk, for at det lykkes i fremtiden.

Men det er svært at se at det skal kunne lade sig gøre, da økonomien er presset.

Snakket om det i mange år, da det kun opleves at være i alles interesse at børnene inkluderes i deres nærmiljø.

Opleves at det der snakkes om i TCBU ligger meget godt op af dette. Positivt at se, at specialtilbud dog ikke nedlægges, men at flere skal i alment tilbud.

Interessant at høre om Lillehammer der er lykket så godt med at inkludere i de almene tilbud.

2) Hvad er særligt vigtigt at sætte lys på i de 5 spor?

•Hvor sætter vi ind?

•Hvilke muligheder/udfordringer?

Kan skolerne være bundet op af lovgivning som ikke kommer fra Vejle Kommune og som kan spænde ben for noget? Det kræver ressourcer, så der skal være en økonomisk prioritering, for at det kan give mening.

•Hvilke opmærksomhedspunkter?

Der er en opmærksomhed på, at vi får vendt vores tanker. En kultur der skal vendes til at alle tænker på en anden måde.

Også hos forældre der tit har opfattelsen af, at hvis deres barn får en diagnose, så kan de få den hjælp deres barn har brug for.

Nå helt ud til alle de enkelte medarbejdere, der skal omsætte hvad det kommer til at betyde i de enkelte dagtilbud og skoler.

Det er et emne mange kommuner har interesse for, det bliver mere og mere konkret nu. Det var meget interessant og inspirerende at være i Lillehammer. Det var tydeligt hvilke børn der var udfordret, men de var gode til at få dem inkluderet i fællesskabet.

Bilag

Politisk mandat for flere børn og unge sammen

Anettes præsentation

Punkt 20: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen v. Marianne Møller

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.
- Klippekortsmodule 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.

Sagens videre forløb

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

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 drøftes og godkendes.

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

Beslutning

Marianne Møller gennemgik kort de vigtigste punkter i arbejdsmiljøberetningen "HR i tal".

En af de positive ting er, at stigningen vedr. sygdom er bremsset.

Fokus på vold og arbejdsskader. Vigtigt at arbejdspladser indberetter hændelserne.

Arbejdsulykker med fravær er faldet markant fra 2022 til 2023.

Færre alvorlige arbejdsulykker.

Nærvæd ulykker skal registreres, da vi kan lære af registreringer og arbejde med det efterfølgende.

Der har også været fokus på arbejdstilsynets reaktioner, hvor vi på vores område har fået påbud. Bøderne har tidligere været betalt centralt. Dette er nu lagt ud, så de skal betales af egen afdeling og økonomi og der er tale om meget store bøder. Et eksempel var et straks påbud med en bøde på 149.200 kr.

Følgende fra indstillingen blev ikke drøftet:

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 drøftes og godkendes.

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

Jannie undersøger om vi skal have punktet på igen efter sommerferien.

Bilag

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

Punkt 21: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte v. Marianne Møller

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.

Sagens videre forløb

- at HovedMED godkender udkast til grøn transportpolitik for ansatte.
- at politikken inklusive procesmaterialer og HovedMEDs bemærkninger videresendes til FagMED, der behandler og videresender.
- at HovedMED beslutter en årlig opfølgende drøftelse på den grønne transportpolitik i Hoved- og FagMED.

Beslutning i HovedMED:

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

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

Indstilling i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben:

Politikken udgør fælles ambitiøse værdier og principper, som virker som afsæt for drøftelse i FagMED og LokalMED.

FagMED skal sende grøn transportpolitik videre til LokalMED, der kan arbejde videre med politikken og evt. kan benytte materialet til at drøfte politikken på møde i LokalMED eller på afdelingsmøde. Input og evt. tiltag skal retur til FagMED i første kvartal 2025, så FagMED F&F kan give dette videre til klimasekretariatet og Koncern HR, som samler alt data hvert år opdelt pr. FagMED.

Det der sendes vider til LokalMED kunne være:

Fælles om grøn mobilitet for os, der er ansat i Vejle Kommune

Politikken udgør fælles ambitiøse værdier og principper, som virker som afsæt for drøftelse i FagMED og LokalMED. LokalMED kan vælge at den lokale udmøntning drøftes på afdelingsmøde. Den lokale udmøntning sker med respekt for kerneopgaven, lokale og personlige forhold.

De fælles principper vi i videst muligt omfang arbejder hen imod:

I arbejdstiden vælger vi altid den grønneste, effektive transportform. Det betyder, at:

- Vi overvejer altid, om et møde kan tages online.
- På kortere afstande, under 4-5 km, er vores normale førstevalg at (el)cykle eller gå.
- På længere afstande kører vi så vidt muligt sammen i elbiler eller tager kollektiv transport.
- Vi er ikke bange for det danske vejr – men vi har respekt for sikkerhed
- Der skal være reelle, konkrete muligheder for grøn transport til rådighed for de ansatte.

Udenfor arbejdstiden

- Vi opfordrer til grøn transport til og fra arbejde (cykel, gang, offentlig transport og samkørsel).
- Vi arbejder for at etablere gode faciliteter, der gør det grønne alternativ nemt og attraktivt.

Send politik og slides med øvelse og støtteskema med ud til LokalMED, samt dem der holder personalemøder med MED status.

Beslutning

Vi skal gå foran som kommune og reducere co2.

Politikken udgør fælles ambitiøse værdier og principper, som virker som afsæt for drøftelse i FagMED og LokalMED. Derfor sendes grøn transportpolitik til LokalMED, som kan have drøftelsen på MED møde eller på afdelingsmøde. Den lokale udmøntning sker med respekt for kerneopgaven, lokale og personlige forhold.

De fælles principper vi i videst muligt omfang arbejder hen imod:

I arbejdstiden vælger vi altid den grønneste, effektive transportform. Det betyder, at:

- Vi overvejer altid, om et møde kan tages online.
- På kortere afstande, under 4-5 km, er vores normale førstevalg at (el)cykle eller gå.
- På længere afstande kører vi så vidt muligt sammen i elbiler eller tager kollektiv transport.
- Vi er ikke bange for det danske vejr – men vi har respekt for sikkerhed
- Der skal være reelle, konkrete muligheder for grøn transport til rådighed for de ansatte.

Udenfor arbejdstiden

- Vi opfordrer til grøn transport til og fra arbejde (cykel, gang, offentlig transport og samkørsel).
- Vi arbejder for at etablere gode faciliteter, der gør det grønne alternativ nemt og attraktivt.

Jannie sender til LokalMED og dem der afholder personalemøder med med status. Deadline for tilbagemelding fra LokalMED til FagMED i foråret 2025, da FagMED skal lave en tilbagemelding til HovedMED på lokale drøftelser og evt. prøvehandlinger.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

Punkt 22: Gennemgang af sygefraværstatistik v. Marianne Kusk

81.38.00-P35-12-24

Resumé

Marianne Kusk gennemgår sygefraværstatistik for januar-maj 2024.

Indstilling

Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at sygefraværet drøftes

Beslutning

Døgn har ligget meget højere tidligere, nede på 4,87 i gennemsnit over de sidste 14 måneder, det er flot. Her er der virkelig sket en forskel.

Samlet fravær år til dato ligger lavere i F&F end både B&U og VK med 4,80 %.

Korttidsfraværet år til dato, her ligger VK lidt lavere, mens B&U ligger lidt højere end vores FagMED.

Langtidsfraværet år til dato ligger noget lavere end både VK og B&U.

Generelt ser vores sygefravær flot ud. Have måltal med på møde senere på året.

Bilag

Sygefravær fordelt på afdeling for januar - maj 2024

FagMED samlet sygefravær - januar til maj 2024

Punkt 23: Eventuelt

81.38.00-P35-12-24

Beslutning

Jannie har sendt mail ud til arbejdsmiljørepræsentanter med opfordring til at melde sig til FagMED. Marianne Kusk og Niels Aastrup er ikke genvalgt som AMR og udtræder dermed af FagMED. Bianca er genvalgt og ønsker at genopstille.