

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 06-03-2025

Mødedato Torsdag d. 06. marts 2025 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 7

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Valg af næstformand.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	7
Temadag 12. maj 2025.....	8
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....	9
Budget og økonomi.....	11
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	12
Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Evt. uklarheder i referatet fra sidste møde afklares. Referater kan ses her:

[Forside - dagsordener og referater \(vejle.dk\)](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt. Det blev aftalt at prøve at ligge ca. 10 min først i afdelingsmødet den 27. marts 2025 til medarbejderinddragelse.

Tak for samarbejdet til Karin, som udtræder af udvalget da hun går på efterløn.

Punkt 2: Valg af næstformand

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Medarbejdersiden vælger næstformand til Lokal MED Velfærdsstab.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Maj er valgt som næstformand.

Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Klaus Hyldborg Sørensen er ansat som Økonomi og Stabschef pr. 1. april 2025.

Studentermehjælper Jacob Lund Hansen er fratrådt

Malou Olsen Kelvin har opsagt sin stilling pr. 31.03.2025

Anne Jacobsen har opsagt sin stilling pr. 31.05.2025.- Stillingen opslås snarest.

Grethe Mikkelsens stilling opslås snarest.

Helle Tingsteds ansættelse er forlænget til udgangen af 2025.

Vini vender tilbage fra barsel i juni 2025.

Anna-Sophie Hollesen går på barsel i juni 2025.

Der ansættes en tidsbegrænset medarbejder til arbejdet med teams i hjemmeplejen, som vil referere til Marianne Hansen, men også have tilknytning til staben.

Der er ansat 2 tidsbegrænsede aktivitetsmedarbejdere i Senior.

Irena, Dina, Pernille inviteres med til stabens afdelingsmøder for at sikre deres adgang til at være informeret.

Mette Mosebo og Marianne Hyltoft er inviteret til orienteringsmøderne efter udvalgmøderne.

Reformer og valg fylder.

Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

Sagsfremstilling

Vicki Lund er valgt som AMR.

Sikkerhedsrundring
Arbejdsskader
Fravær måltal
APV

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Velkommen til Vicki, der er valgt til AMR.

Der er gennemført rundring, hvor hovedoverskrifterne bl.a. var lugtgener fra toilet, udluftning, rengøring, gener fra sagsbehandling på gangene. Der udarbejdes handleplan, som drøftes på næste møde.

Måltallene blev taget til efterretning.

Bilag

Måltalsrapport.pdf

Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

Beslutning

Der er en oplevelse af, at der generelt er god trivsel i afdelingen. Der skal være opmærksomhed på, at arbejdspresset er højt. De mange reformer kan skabe utryghed i forhold til hvad det betyder for den enkelte. Information om at man endnu kun har sparsom viden er også relevant. Medarbejderne vil løbende blive holdt orienteret, ligesom reformerne vil blive taget op på orienteringsmøder efter udvalg og på afdelingsmøder.

Punkt 6: Temadag 12. maj 2025

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Lokal MED har modtaget nedenstående invitation til at deltage i workshop den 12. maj 2025:

I inviteres til en workshop 12. maj 2025, omhandlende **Puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner**. Intentionen med workshoppen er at koordinere 1-2 ansøgninger fra Vejle Kommune, der skal bidrage til at skabe attraktive arbejdspladser. Hvis Vejle Kommune tildeles midler, vil det være for indsatser der skal forløbe i 2025-2026.

Vedhæftede præsentation beskriver mere om puljen og de indsatser der kan søges midler til. For at være forberedte på behov, ønsker og muligheder for at arbejde med indsatser, ønsker koordineringsgruppen under HovedMED, at indhente data fra organisationen forud for 31. marts 2025, og I bedes derfor forholde jer til understående:

1. Drøft spørgsmålene **slide 7** i jeres formandskab og vurdér drøftelse/orientering af FagMED/LokalMED.
2. Skriv jeres svar direkte i powerpoint præsentationen. Forhold jer gerne både til egne behov og et større perspektiv på tværs af Vejle Kommune.
3. Returner til Anita Morthensen, Koncern HR animo@vejle.dk – senest 16. april 2025.
4. Ved spørgsmål til denne mail + opgaven skriv direkte til undertegnede – lobel@vejle.dk

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter tilbagemelding til arbejdsgruppen, hvor fristen er 31. marts 2025
at Lokal MED drøfter deltagelse på Temadagen 12. maj 2025

Beslutning

Der var enighed om at melde følgende emner ind:

1. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet
2. Introforløb

Lokal MED Velfærdsstab deltager på temadagen 12. maj 2025

Tobias og Maj udarbejder besvarelsen, som vedhæftes referatet.

Bilag

Vores attraktive arbejdsplads_Arbejdsmiljøpulje.prioritering af emner

Vores attraktive arbejdsplads_Arbejdsmiljøpulje

Punkt 7: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

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.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Historik

Hoved MED den 19. februar 2025:

Indstilling:

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.

På HovedMED vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Beslutning i HovedMED den 19. februar 2025:

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypwise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af arbejdsmiljøberetning med bilag. at Lokal MED fastlægger arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Beslutning

Der opleves i stigende grad ironi og et ubehageligt skriftligt og verbalt samarbejde med interne samarbejdspartnere. Der var enighed om der skal følges op på dette og episoder skal anmeldes som en arbejdsskade.

Onsdagssang er et godt eksempel på en styrkelse af sammenhængskraften i Velfærdsstaben. Derudover er der et årligt sommerarrangement og julefrokost.

Der kan hentes god inspiration til øvrige gode initiativer, der kan styrke arbejdsmiljøet på side 43 i HR i tal, hvor der til inspiration er nævnt:

1. Torsdagsgåtur
2. Op at stå påmindelser
3. Udluftning 2 gange dagligt via udluftningsansvarlige
4. Daglig gymnastik - 15 min
5. Intern konkurrence på armstrækkere og plankeøvelser
6. At sige godmorgen og farvel til hele afdelingen
7. Socialisering under hjernepauser - f.eks. gåtur med kollega

Tiltagene er lavet for at fremme trivsel og sundhed.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 8: Budget og økonomi

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Velfærdsstabens økonomi er fornuftig.

For den øvrige organisation blev der kort orienteret om:

Seniors økonomi har god effekt af de tiltag der har været som følge af handleplanen tæt på.

På Voksenområdet er psykiatri stadig økonomisk udfordret.

Myndighed har ligeledes en presset økonomi.

Punkt 9: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

Resumé

HovedMED vedtog 22/2 2024 delpolitikken "Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune". Det er ambitionen, at politikken i forhold til de ansattes transport, skal bidrage til målet om 70 % CO2 reduktion i 2030. HovedMED besluttede samtidig med delpolitikken at holde en årlig drøftelse i Hoved- og FagMED, vedr. status på forankringen og effekten af den grønne transportpolitik.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltog under punktet på HovedMED den 19. februar 2025

Sagsfremstilling

Delpolitikken 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. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og vælger "den grønneste, effektive transportform". Principperne i politikken virker som afsæt for den lokale udmøntning.

Efter vedtagelse i HovedMED er politikken og støtteredskaber til lokal forankring sendt til drøftelse i FagMED, hvor politikken er drøftet i forhold til det enkelte fagområde. Herefter er delpolitikken sendt til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt.

Ved vedtagelsen blev det fastlagt, at 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.

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.

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.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende skal ændre vores vaner og tage 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, er der aftalt en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte den årlige drøftelse samler Klimasekretariatet i relevante, tilgængelige data.

Det er pr. december 2024 kun knap 6% af kommunens personbiler, der kører på el. 9% af varebilerne og 4% af busserne kører på el. Klimaplanens mål er, at 100% af de kommunale biler kører på el eller anden vedvarende energi i 2030.

En opgørelse over cykler i bookingsystemet viser, at hvis cykelbookningerne har erstattet bilkørsel på 2 km t/r, så har det sparet knap 1000 kg CO2.

Der holdes ca. 4.000 onlinemøder hver måned. Hvis man antager, at de møder hvert har sparet en køretur på 2 km i benzinbil, så har det svaret til en CO2 reduktion på ca. 13.000 kg CO2.

Til sammenligning udleder en gennemsnitsdansker også 13.000 kg CO2 pr. år med alt sit forbrug. Data viser altså, at det batter noget, når man skifter bilturen ud med en cykeltur eller et onlinemøde.

Vedrørende bl.a. udledning af CO2 i forbindelse med bilkørsel, så er data pt begrænset, Udbudsafdelingen er dog ved at implementere et nyt forbrugsanalyzesystem (Konsido SPEND), der forventes i drift 1/3 2025. Med det system bliver alle kommunens faktura-data grupperet i forskellige kategorier og tilknyttet en CO2-udledning. Dermed kan vi se forbrug på brændstof helt ned på afdelingsniveau. Systemet vil give mulighed for at følge den løbende udvikling på brændstofforbruget for al kommunens kørsel.

"Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune" er vedhæftet i bilag, ligesom rapporten "Fordeling og udvikling i de ansattes transport" er vedhæftet.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltager i punktet.

Historik

Indstilling HovedMED den 19. februar 2025:

at HovedMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik i HovedMED og efterfølgende drøftelser i FagMED.

Beslutning HovedMED den 19. februar 2025:

Niels Ågesen indledte punktet hvorefter han gav ordet til *Jette Vindum*, som orienterede om status på fælles grøn mobilitet. HovedMED og FagMED skal én gang årligt drøfte udviklingen på området, hvor et af Byrådets dogmer er "at vi bevæger os grønt, fordi det giver et bedre nærmiljø med mindre støj, mere liv og mere sundhed". Et andet dogme er, at vi skal "Gentænke flertallets grønne mobilitet". Vi skal alle altid overveje og vælge den grønneste, effektiv transportform. Her i år 1 er der en status "Onlinemøder", Elcykler, Fakturadata (transport) og Vejle Kommunes personbiler, varebiler og busser. Hvad betyder ændrede vaner for CO2 udledningen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver interessant at se udviklingen, når vi kommer længere ud i fremtiden. Da det er år 1, er der ingen sammenligningsgrundlag. *Medarbejdersiden spurgte* ind til udbetaling af kørselsgodtgørelse og brugen af Rejsekort, kan der måles på det? *Jette Vindum svarede*, at det arbejdes der videre med, dog kan det blive svært at måle på Rejsekort. Der bliver målt på let tilgængelige data.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der vil kunne stilles lademuligheder til elbiler til rådighed for ansatte? *Ledersiden svarede*, at det må vi ikke af skattemæssige hensyn.

Medarbejdersiden oplyste, at der arbejdes videre med elcykelprojektet, hvor man forventer at indgå aftaler med cykelhandlere i Give og i Vejle.

Jettes slides er vedhæftet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at LokalMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik.

Beslutning

Vejle Kommune har indkøbt el-cykel, som kan bookes via kalenderbookingen i lighed med lokaler, biler og Velfærdsstabens egen cykel.

Medarbejderne skal som udgangspunkt anvende Vejle Kommunes biler frem for egen bil.

Vicki indgår i et klimanetværk.

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

Data om grøn mobilitet i VK

Slides Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf

Punkt 10: Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde

81.38.00-P35-40-24

Resumé

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

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er: 03.06.2025

Temadag 9. oktober 2025

Indstilling

Formanden indstiller,

at der tages stilling til, om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i LokalMED Velfærdsstab noteres.

Beslutning

Handleplan efter rundering drøftes på arbejdsmiljøpunktet.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-40-24

Resumé

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

Indstilling

Formanden indstiller,

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Genanvendelse af tøj er et rigtigt godt initiativ. Ledelsen vil følge op på en evt. ændret placering.

Mødet 3. juni 25 flyttes.