

# REFERAT FagMED Sundhed d. 19-03-2025

**Mødedato** Onsdag d. 19. marts 2025 kl. 11:30

**Mødested** Mødelokale 27, Sundhedshuset

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Godkendelse af referat.....   | 3  |
| Godkendelse af dagsorden.....   | 4  |
| Orientering fra formand og næstformand.....                                     | 5  |
| Regnskab 2024 og overførsel 2024/2025.....                                      | 6  |
| Sygefravær.....   | 7  |
| Arbejdsmiljø.....   | 8  |
| Årsplan 2025.....   | 9  |
| Den attraktive arbejdsplads - biasbevidst ledelse, diversitet og inklusion..... | 10 |
| Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....           | 13 |
| Puljen til arbejds miljøindsatser i kommuner og regioner.....                   | 15 |
| Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....             | 16 |
| Opfølgning på FagMED dag 2025 - anvendelse af klippekortsmodul.....             | 18 |
| Referater fra LokalMED og HovedMED.....   | 19 |
| Kommende sager til FagMED Sundhed.....  | 20 |
| Sager fra FagMED Sundhed til LokalMED.....                                      | 21 |
| Eventuelt.....  | 22 |

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Godkendelse af referat for FagMED Sundhed.

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra mødet den 16. december 2024 for FagMED Sundhed.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Godkendelse af dagsorden for FagMED Sundhed.

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden for mødet den 19. marts 2025 i FagMED Sundhed.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt. Der er afbud fra Uffe Breum og Pia Uth.

## **Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Orientering fra formand og næstformand.

### **Sagsfremstilling**

Formanden orienterer om;

- Nyt fra chefgruppen og det politiske
- Status på reformer og lovgivning

Orientering fra næstformanden.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden orienterer:

#### **Sundhedsreformen**

Sundhedsstyrelsen har fremsendt afgrænsningsbeskrivelser, der dels omhandler, hvilke dele af den avancerede genoptræning, som skal overgå til regionen, dels hvilke dele af den patientrettede forebyggelse, som skal overgå til regionen. Der er stadig mange uklarheder, hvilket bl.a. er begrundet i meget forskellig organisering i kommunerne, ligesom der heller ikke er en afklaring af økonomien. Der er nedsat en mindre sundhedsreformgruppe i Vejle Kommune, som samler al information. I gruppen sidder Diana, seniorchefen, stabscheferne fra Velfærd og Kultur og Sundhed samt konsulenter. Medarbejdere fra Sundhed bidrager også med viden ind i gruppen. Generelt er der en udstrakt vilje til samarbejde på tværs af regioner og kommuner.

#### **Jobcentret**

Reformer på Jobcentret får indflydelse på de opgaver, som Sundhed leverer til Jobcentret. De midler, der er afsat til sundhedsydelser til Jobcentrets borgermålgruppe er placeret hos Sundhed, og det betyder, at der stadig er ydelser at give. Med de nye krav skal Sundhed have tilpasset tilbuddene, så de harmonerer med behovet. Der er indgået et samarbejde med Jobcentret omkring dette. De første møder er afholdt, mens næste møde afventer Idas tiltræden. Der vil blive relevant medarbejderinvolvering i dette arbejde.

#### **Organisationsovervejelser**

Afledt af reformerne kigger ledelsen på, om der er den rette organisering i Sundhed. Der har været en stabil organisering i mange år, men det er ikke sikkert, at det er den mest hensigtsmæssige organisering fremadrettet. MEDsystemet vil blive inddraget og får mulighed for at bidrage med viden og indsigter, og først herefter vil der blive trukket af på en eventuel ny organisering. Håbet er at kunne gøre det over en kort periode.

#### **Valgår**

I forhold til det politiske, så vi er i valgår. Det betyder, at der skal være en opmærksomhed på, hvad og hvordan vi udtaler os. Vi skal forholde os neutralt og upartisk. Derudover må der ikke ske en forfordeling af nogle kandidater/partier – samme information til alle.

## **Punkt 4: Regnskab 2024 og overførsel 2024/2025**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

FagMED orienteres om årsregnskab 2024 for Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, herunder overførsel 2024/2025.

### **Sagsfremstilling**

Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025 for Sundheds- og Forebyggelsesudvalget blev behandlet på udvalgmødet den 3. marts 2025. Sagen er bilagt dagsordenen.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Der er overført en del midler, men det er alt sammen midler, der er øremærket - bl.a. til midlertidig ansættelse af kommunikationsmedarbejder, renoveringer af skoler/klinikker til tandplejen med mere. Regnskabet er i balance og økonomien er god.

### **Bilag**

SFU - Regnskab\_2024\_og\_overførsler\_fra\_2024\_til\_2025.pdf

SFU - Fagudvalgsberetning 2024.pdf

SFU - Overførsler anlæg.pdf

SFU - Overførsler drift.pdf

SFU - Regnskab 2024.pdf

## **Punkt 5: Sygefravær**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Sundhed.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed følger op på og drøfter sygefraværet, herunder korttidsfravær, langtidsfravær og måltal. FagMED kan orientere sig i sygefraværet ved at klikke på følgende link: [FagMED - Sundhed - Power BI](#)

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at sygefraværet drøftes

### **Beslutning**

Drøftet.

Sygefravær er drøftet i chefgruppen, da personalemedarbejdere og ledere håndterer sygefraværet forskelligt. På chefmødet er det aftalt, at der bliver en proces omkring håndtering af sygefravær med henblik på at sikre en mere ensartet praksis omkring dette. Medarbejdersiden opfordrer til at inddrage MED, når det er bearbejdet i chefgruppen.

## **Punkt 6: Arbejdsmiljø**

87.00.00-P05-5-22

### **Resumé**

Orientering om status på arbejdsmiljøet, arbejdsulykker samt vold og trusler.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed orienteres om status på arbejdsmiljøarbejdet, arbejdsulykker samt vold og trusler.

#### **Arbejdsmiljø - Sundhed**

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Sundhed den 20. januar 2025. Referatet er bilagt sagen.

#### **Arbejdsmiljø - Tandplejen**

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Tandplejen den 25. februar 2025. Referatet er bilagt sagen.

#### **Arbejdsulykker samt vold og trusler**

Oversigt over antallet af arbejdsulykker fremgår af bilaget. Oversigten dækker perioden januar 2024 til januar 2025. Vedlagt er også en oversigt over vold og trusler.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet.

Medarbejdersiden fremhæver, at flere beredskabsveste mangler at blive nedtaget, bl.a. i kælderen. Diana tager det med videre til lejergruppemødet i næste uge.

Medarbejdersiden fremhæver også, at der er usikkerhed omkring evakuering ved alarmer. Diana fremhæver, at der kun evakueres der, hvor alarmer lyder. Breder en brand sig, går alarmer flere steder. Ved brandalarmer kommer desuden blink, mens der ved tyverialarm ikke vil være blink. Der er også lydforskel på brandalarmer og tyverialarmer.

### **Bilag**

Referat AMG Tandplejen d.25.2.25.docx

Referat, Sundhed - AMG d. 20.01.25.docx

FagMED Sundhed - arbejdsulykker, vold og trusler.pdf

## Punkt 7: Årsplan 2025

81.38.00-P35-5-22

### Resumé

Chefgruppen i Kultur og Sundhed har udarbejdet "Årsplan 2025 - Fælles om det gode liv", der sætter retning på de fælles prioriterede dagsordener. Årsplanen præsenteres og drøftes i FagMED.

### Sagsfremstilling

Kultur og Sundhed er en mangfoldig forvaltning med mange forskellige kerneopgaver. Ikke desto mindre er der meget, vi deler. Med årsplanen for 2025 sætter chefgruppen fokus på det, vi deler på tværs af vores mange fagområder. Årsplanen er chefgruppens fælles dokument, der sætter retning på de fælles prioriterede dagsordener. Årsplanen er ikke udtømmende for, hvad vi kan sætte fokus på i fællesskab og erstatter ikke de enkelte afdelinger og institutioners egne strategier og handleplaner. Den gør det tydeligt, hvad vi adresserer sammen, og hvor vi lægger vores energi.

Med årsplanen følger forskellige anledninger, vi bruger til at drøfte de forskellige temaer.

De fælles temaer i 2025 er:

- Kommunen i forandring
- Samspil mellem kommune og civilsamfund, deltagelse og det civile potentiale
- Kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser
- Klima og bæredygtighed - ledelse af en skal opgave
- AI og digitalisering med mennesket i centrum

Temaer fra årsplanen vil blive behandlet på møder i FagMED - bl.a. på møderne i marts og september måned - samt på Leder- og MEDdagen den 9. oktober 2025.

På mødet præsenterer formanden årsplanen.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at årsplanen præsenteres for FagMED Sundhed.

### Beslutning

Diana fortæller, at hensigten med årsplanen er at signalere hvilken retning, der sættes for hele forvaltningen - hvilken vej løber vi. Indeholdt er bl.a. de prioriterede opgaver, som chefgruppen beskæftiger sig med, og som skal ud at leve blandt alle medarbejdere. Et centralt fokus i årsplanen er kommunen i forandring. Der er mange forandringsstrømme udefra og en udvikling i kommunen indefra som gør, at vi skal have et strategisk fokus og refleksion om, hvorvidt vi kan gøre det bedre og anderledes. Derudover er et af de store temaer samspillet med civilsamfundet - også med henblik på at prøve nye ting af for at fremme samarbejdet med civilsamfundet.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvordan årsplanen kommer ud til alle medarbejdere og opfordrer til, at den kommer med i Dianas nyhedsbrev. Det drøftes, at det vil være oplagt at årsplanen bliver at finde i det nye onboardingsystem.

### Bilag

Årsplan 2025.pdf

Sådan arbejder vi med Årsplan 2025.pptx

# Punkt 8: Den attraktive arbejdsplads - biasbevidst ledelse, diversitet og inklusion

81.38.00-P35-5-22

## Resumé

Kultur og Sundhedsforvaltningen har siden 2022 arbejdet med diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse som strategisk målsætning. Et af fokusområderne i årsplanen for 2025 er "kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser", hvor chefgruppen sætter retning for arbejdet ved at pege på, at der fortsat skal arbejdes med rekruttering, og at diversitet og inklusion fortsat er et middel til at skabe attraktive arbejdspladser. Chefgruppen har på mødet den 13. marts 2025 evalueret forsøget med blind rekruttering og drøftet det videre arbejde med temaet den attraktive arbejdsplads.

## Sagsfremstilling

En mangfoldig organisation afspejler omverdenen, og mangfoldighed er med til at gøre Kultur og Sundhed til en sund og bæredygtig organisation, som er relevant for borgerne. Derfor besluttede chefgruppen i foråret 2022, at Kultur- og Sundhedsforvaltningen skal arbejde med diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse som strategisk målsætning.

Arbejdet blev udrullet på en fælles leder- og MEDdag i september 2022 og i den efterfølgende periode blev der i forvaltningen arbejdet med den overordnede strategi indenfor tre temaer:

- Mødekultur og gode beslutningsprocesser
- Bias, diversitet og inklusion i hverdagen
- Blind rekruttering.

Under alle tre temaer blev pilotprojekter igangsat med henblik på erfaringsudveksling i samme fora året efter.

På baggrund af leder- og MEDdagen i september 2023, som samlede op på igangsatte initiativer, besluttede chefgruppen at igangsætte forsøget med blind rekruttering i hele forvaltningen i 2024.

I årsplanen for 2025 er et af fokusområderne "Kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser". Her sætter chefgruppen retning for arbejdet ved at pege på, at der fortsat skal arbejdes med udvikling af værktøjer til rekruttering, og at diversitet og inklusion fortsat er et middel til at skabe attraktive arbejdspladser, hvor alle kan sætte deres kompetencer og erfaringer i spil til gavn for borgerne. Desuden sættes fokus på fortsat at arbejde med fleksibilitet og bias og i en endnu højere grad at integrere de bedste løsninger i hverdagen

Chefgruppen har på chefmødet den 13. marts 2025 evalueret forsøget med blind rekruttering og drøftet det videre arbejde med temaet den attraktive arbejdsplads og mere specifikt biasbevidst ledelse, diversitet og inklusion.

Det videre arbejde kommer til at forme sig i tre spor:

- Et kulturspor
- Et spor med fokus på at dele de værktøjer, der allerede er udviklet
- Et udviklingsspor med fokus på forsøg og uddybning af eksisterende initiativer

## Kultursporet

Vi har nu arbejdet i en del år med tankegodset bag biasbevidst ledelse, inklusion og diversitet og i forskellige afdelinger har dette taget form af fornyede værdier, samtaler om adfærd og meget andet. Chefgruppen ønsker at formulere et fælles udgangspunkt/fælles pejlemærker for vores arbejde med disse temaer, der både inkluderer dette tankegods, de nye ledelsesværdier (set som fælles værdier) og andre relevante input. Til dette arbejde ønsker chefgruppen, at de to FagMED udpeger hver en repræsentant til en arbejdsgruppe, der formulerer dette udgangspunkt/pejlemærker. Der vil blive forfattet et udkast, så arbejdsgruppen har et startpunkt og så tidsforbruget begrænses.

Der er arbejdet med mange forskellige tiltag rundt om i forvaltningen, som nu samles sammen til en fælles værktøjskasse. Dette arbejde sættes i gang for at sikre, at de mange erfaringer, der høstes rundt omkring, kommer fællesskabet til gode. Dette er en del af det, der i årsplanen benævnes konsolidering. Dette arbejde koordineres af Staben.

Chefgruppen lægger op til, at denne værktøjskasse inkl. nye forsøg bliver en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED, når den er udarbejdet.

## Udviklingsspor

Med udgangspunkt i de omtalte fælles pejlemærker, vil der blive sat fokus på, at der fortsat arbejdes med nye tiltag inden for temaerne biasbevidst ledelse, inklusion og diversitet eller med eksisterende tiltag, der fortsat kræver udvikling og justering. Dette kan også være tiltag med fokus på fleksibilitet og andet. Forventningen fra chefgruppen er, at alle fortsat arbejder i et udviklingsspor og løbende bidrager til at udvikle nye værktøjer, prøve nye idéer af og dele disse med den øvrige forvaltning. Igangsættelse og opfølgning på lokale udviklingsinitiativer følges i LokalMED.

## Det videre arbejde med rekruttering

På baggrund af evalueringen af blind rekruttering igangsætter chefgruppen et arbejde med at tilpasse den afprøvede metode efter de fund, evalueringen peger på. På baggrund af evalueringen har chefgruppen besluttet, at der fortsat er fokus på at minimere bias mest muligt i den første udvælgelse af kandidater til stillinger. I mange tilfælde vil det fortsat være blind rekruttering i den form, der nu er afprøvet, der skal være det værktøj, der anvendes. Det vil fremover også være muligt at rekruttere på den måde, der tidligere er anvendt, men der vil blive udarbejdet en tekst, der medfølger opslag på stillinger, der slås op på traditionel vis, der beder om, at kandidaterne udelader billeder og kun tilføjer fritidsinteresser og andet i det omfang, der eksplicit bliver bedt om det i opslaget. På den måde arbejdes der også i den traditionelle metode på at minimere bias.

Desuden vil der i et antal rekrutteringer i 2025 blive afprøvet nye metoder til blind rekruttering i form af anonymiserede spørgeskemaer eller casebesvarelser. Dette afklares nærmere og alle chefområder vil få mulighed for at afprøve denne mulighed, hvis det ønskes.

Bilag 2 er evaluering af blind rekruttering, Christines Brochdorfs hvidbog om fleksible arbejdspladser samt Væksthus for Ledelses publikation om at skabe gode rammer om det hybride samarbejde. Materialet er det grundlag, som chefgruppen har brugt til drøftelsen.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

At FagMED stiller med én repræsentant til en arbejdsgruppe, der udarbejder oplæg til fælles pejlemærker for den inkluderende arbejdsplads,

at værktøjskassen fremover indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED, og

at FagMED drøfter tilgangen og de konkrete handlinger skitseret i sagen

## Beslutning

I Sundhed er der særligt arbejdet med blind rekruttering og der er bidraget til evalueringen. Blind rekruttering er et værktøj man kan anvende - det bidrager til et fokus på faglighed og minimerer andre informationer, der kan påvirke et valg. Det er frivilligt at anvende blind rekruttering, men der vil dog være en opfordring til ansøgere om, at de ikke per automatik indsender billeder og mere personlige oplysninger, da fokus ønskes at være på det faglige. Vi kommer til frivilligt at eksperimentere med mere moderne rekrutteringsformer såsom case- og spørgeskema.

Medarbejdersiden efterspørger en mere konkret beskrivelse af arbejdsgruppes rolle og opgave, inden der vælges en repræsentant til gruppen. Diana tager dette med videre.

## Bilag

Evaluering af blind rekruttering\_Notat om erfaringsopsamling.docx

Hvidbog om fleksible arbejdspladser.pdf

Væksthus for Ledelse - Skab gode rammer om det hybride arbejde.pdf

# Punkt 9: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

## Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025 sag 6, drøftet punktet "Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

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

### Indstilling

At kommunaldirektøren indstiller,

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

### Beslutning

*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 drypvise 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 FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø,

at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og

at FagMED analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

## **Beslutning**

Drøftet. Tilbagemeldingen til HovedMED er, at der er fokus på vold og trusler. Særligt med henblik på at få hændelserne indberettet.

## **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

# Punkt 10: Puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner

81.38.00-P35-5-22

## Resumé

FagMED drøfter spørgsmål vedrørende den attraktive arbejdsplads i relation til Puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner.

## Sagsfremstilling

Parterne bag trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår har afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje for kommuner og regioner. Puljen kan give tilskud til indsatser i kommuner og regioner, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet, og som i forlængelse heraf understøtter attraktive arbejdspladser i kommunerne og regionerne. Puljen uddeles en gang årligt i perioden 2024-2026. Der er afsat 52 mio. kr. i 2024 og 82 mio. kr. årligt i 2025 og 2026.

HovedMED besluttede i december 2024, at Vejle Kommune vil afprøve muligheden for at lave 1-2 koordinerede ansøgninger, for at sikre flest mulige arbejdspladser og medarbejders berøring med indsatserne.

Alle FagMED er inviteret til en workshop den 12. maj 2025, hvor intentionen er at koordinere 1-2 ansøgninger fra Vejle Kommune. Hvis Vejle Kommune tildeles midler, vil det være for indsatser der skal forløbe i 2025-2026. For at klarlægge behov, ønsker og muligheder ønsker koordineringsgruppen under HovedMED at indhente data fra organisationen forud for workshoppen. FagMED skal derfor drøfte følgende spørgsmål med udgangspunkt i både egne behov og i et større perspektiv på tværs af Vejle Kommune.

- Hvad vil gøre jeres arbejdsplads mere attraktiv?
- Hvilke af puljens indsatsområder (slide 3) vil bidrage til at gøre jeres arbejdsplads endnu mere attraktiv?
  - Prioriteret rækkefølge, beskriv hvordan

## Indstilling

### Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen

## Beslutning

Drøftet. FagMED er enige om følgende prioritering, som sendes til HR:

1. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker
2. Arbejdstilrettelægge og fleksibilitet
3. Sygefravær
4. Seniorer
5. Ledernes psykiske arbejdsmiljø
6. Introforløb til nyuddannede og nyansatte

## Bilag

Vores attraktive arbejdsplads\_Arbejdsmiljøpulje.pptx

# Punkt 11: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

## Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025, sag 4, drøftet punktet "Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

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 deltager i punktet.

## 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**

Kommunaldirektøren indstiller,

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

### **Beslutning**

*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 FagMED drøfter "år 1" status på den grønne transportpolitik

## **Beslutning**

Drøftet. Sundhed bidrager positivt til dagsordenen, og rammerne er til at gøre det, der hvor det er hensigtsmæssigt.

## **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 12: Opfølgning på FagMED dag 2025 - anvendelse af klippekortsmodul**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

FagMED Sundhed drøfter program og indhold af en fælles faglig dag for FagMED Sundhed i 2025.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed har på møderne den 25. september 2024 og 16. december 2024 drøftet indholdet af en fælles faglig FagMED-dag i 2025. Der er enighed om, at temaet forandringsprocesser er relevant, herunder hvordan MED understøtter forandringsprocesser. Diana har taget kontakt til HR med henblik på at afdække mulighederne for HRs deltagelse på dagen.

FagMED Sundhed fortsætter drøftelsen.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at FagMED Sundhed fortsætter drøftelsen om en fælles faglig dag for FagMED.

### **Beslutning**

Diana har talt med HR, der gerne vil facilitere og stå for dagen. Det bliver to dage i starten af september på en lokation i Vejle. Emnet er forandring - hvordan kan vi som MEDsystem støtte op om forandringer.

## **Punkt 13: Referater fra LokalMED og HovedMED**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed skal holde sig orienteret og følge op på referater fra HovedMED og LokalMED under FagMED Sundhed. Referaterne findes på intranettet.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter referaterne.

### **Beslutning**

Drøftet.

## **Punkt 14: Kommende sager til FagMED Sundhed**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Drøftelse af kommende sager til FagMED Sundhed.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED møder.

I henhold til årshjulet skal følgende behandles på kommende FagMED i juni måned:

- Teknisk budget 2026
- Opfølgning på love og reformer

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet. Der sættes et punkt på dagsordenen til kommende møde om opfølgning på workshop om puljen for arbejdsmiljøindsatser.

## **Punkt 15: Sager fra FagMED Sundhed til LokalMED**

81.38.00-P35-5-22

### **Resumé**

Drøftelse af eventuelle sager, som skal til videre behandling i LokalMED.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Sundhed drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling i LokalMED:

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Årsplanen og diversitet og inklusion videresendes til behandling på LokalMED - hvordan gør vi det hos os? Hvordan vil vi arbejde med diversitet og inklusion?

## **Punkt 16: Eventuelt**

81.38.00-P35-5-22

### **Beslutning**

Medarbejdersiden spørger ind til vedligehold af den nye cirkusplads, da der er mange og store huller på pladsen.

Diana oplyser, at pladsen bliver vedligeholdt. Den er forholdsvis nyanlagt og skal sætte sig.