

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 19-03-2025

Mødedato Onsdag d. 19. marts 2025 kl. 09:30

Mødested Personalerummet, Domus

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Regnskab 2024 og overførsel 2024/2025.....	6
Sygefravær.....	7
Arbejds miljø.....	8
Årsplan 2025.....	9
Den attraktive arbejdsplads - biasbevidst ledelse, diversitet og inklusion.....	11
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	13
Puljen til arbejds miljøindsatser for kommuner og regioner.....	15
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	16
Opfølgning på FagMED-dag - anvendelse af klippekort.....	18
Referater fra HovedMED og LokalMED.....	19
Kommende sager til FagMED.....	20
Fra FagMED til LokalMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 26. december 2024 for FagMED Kultur og Borgerservice.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice den 19. marts 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt. Der er afbud fra Katrine Bjærge Skytt.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt medlem af FagMED Henriette Pilgaard
- Nyt fra chefgruppen og det politiske

Orienteringen fra næstformanden.

Medlemmer af FagMED kan orientere sig i referatet fra HovedMED på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Budgetforhandlingerne begynder at gå i gang. Der afholdes en personaledag for alle ansatte den 3. juni 2025 med fokus på fællesskaber, livsglæde og landsstævne.

Punkt 4: Regnskab 2024 og overførsel 2024/2025

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED orienteres om årsregnskabet på Kultur- og Idrætsudvalgets område, herunder overførsel 2024/2025.

Sagsfremstilling

Årsregnskab 2024 og overførsel 2024/2025 for Kultur- og Idrætsudvalget blev behandlet på udvalgmødet den 4. marts 2025. Udvalgets behandling er bilagt sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Medarbejdersiden spørger ind til anvendelsen af overførte beløb, herunder om der f.eks. spares op til noget? Ledersiden fremhæver, at overførte midler dels kan være begrundet i, at man ser ind i kommende projekter/investeringer men også kan skyldes midlertidige forhold og ændringer.

Medarbejdersiden udtrykker ønske om at følge udviklingen af overførsler fra år til år.

Bilag

KIU - Overførselssag_20242025_samt_regnskab_2024_for_Kultur-_og_Idrætsudvalget.pdf

KIU - Årsberetning 2024.pdf

KIU - Anlægsregnskaber under 2 mio kr.pdf

KIU Anlæg overførsel.pdf

KIU Drift overførsel 2024-2025.pdf

Punkt 5: Sygefravær

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Medarbejdersiden efterspørger en generelt introduktion til og forståelse af sygefraværsrapporterne - hvad viser data, og hvordan skal det forstås? Det aftales, at der tages kontakt til Koncern HR med henblik på deltagelse på kommende FagMED.

Punkt 6: Arbejdsmiljø

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøet, herunder arbejdsulykker, nærved-ulykker med mere.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgservice orienteres om status på arbejdsmiljøarbejdet. Derudover orienteres om arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler.

Arbejdsmiljø

1. HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse, drøftelse i FagMED og udmøntning af indsatser. Analyse af risici på eget område, igangsæt indsatser og meld tilbage til HovedMED. Her bør de enkelte afdelingers AMR/AMG analysere årsager til ulykker, så de kan blive en del af indsatserne og melde tilbage til FagMED
2. Hvad rør sig generelt i forvaltningen (med reference til ERFA)
3. Fælles indsats for krænkelser, trusler, høje følelsesmæssige krav

Arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler

Oversigten over arbejdsulykker, krænkende handlinger, nærved-ulykker samt vold og trusler er bilagt sagen. Oversigten dækker perioden januar 2024 til januar 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Drøftet.

På ERFA i arbejdsmiljøgruppe i januar blev drøftet markante borgere, utryghed for frontpersonale, beredskab herunder actioncards og efterspørgsel af brandøvelser, Roboref samt arbejdsmiljøtilsynets besøg hos VejleMuseerne i Vingstedts historiske værksted og feltarkæologi.

I drøftelsen af arbejdsskader finder FagMED det relevant at se på typerne af arbejdsskader. Medarbejdersiden ønsker, at der hvert halve til hele år trækkes data på typer af arbejdsskader med henblik på drøftelse i FagMED.

Bilag

Arbejdsulykker, krænkende handlinger mm.pdf

Punkt 7: Årsplan 2025

81.38.00-P35-4-22

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. 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 for 2025 præsenteres for FagMED

Beslutning

Drøftet.

Ledersiden beskriver chefgruppens drøftelser og tanker om årsplanen. Demokratiet, kommunerne og kommunernes rolle er under pres, og årsplanen tager udgangspunkt i denne virkelighed. Et af temaerne i årsplanen er civilsamfundet, hvor kommunen har en særlig rolle. Samarbejdet med civilsamfundet skal styrkes, hvor fokus i langt højere grad er på en gensidig afhængighed mellem borgere og kommune med et potentiale i at tilgå og løse udfordringer sammen. I Kultur- og Sundhedsforvaltningen er kontaktfladen til borgerne stor, og dette potentiale skal udnyttes. Årsplanen berører også andre temaer som for eksempel mangfoldighed, diversitet og attraktive arbejdspladser med forsøg om blind rekruttering.

Temaernes volumen og omfang vil variere i de enkelte afdelinger, afhængig af de specifikke arbejdsopgaver.

Medarbejdersiden fremhæver, at chefernes begejstring for temaerne, processen og tankerne bag skal videreformidles til medarbejderne. Det er vigtigt at få årsplanen ud at leve blandt alle medarbejdere. Hvis en 4-dages arbejdsuge overvejes som et forsøg, vil de faglige organisationer gerne inddrages tidligt, da overenskomsterne er baseret på en 5-dages arbejdsuge.

Ledersiden påpeger, at formidling af årsplanen, herunder processen og drøftelserne er en lederopgave.

Der er enighed om vigtigheden af hurtigt at kunne skalere op, samle erfaringer og dele historierne med hinanden. .

Det aftales, at årsplanen er på dagsordenen i FagMED efter sommerferien.

Bilag

Årsplan 2025.pdf

Sådan arbejder vi med Årsplan 2025.pptx

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

81.38.00-P35-4-22

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

Drøftet. Karin Conradsen deltager som repræsentant i arbejdsgruppen.

Medarbejdersiden finder det er svært at kommentere på handlinger, de ikke ved, hvad indebærer såsom f.eks. casebesvarelser eller anonymiserede spørgeskemaer. Ledersiden uddyber, at disse kan erstatte traditionelle ansøgninger.

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

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 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

Udsat.

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 for kommuner og regioner

81.38.00-P35-4-22

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 medarbejderes 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

FagMED drøfter desuden deltagelse i workshoppen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen

Beslutning

Drøftet. Formandskabet drøfter det og fremsender input til indsatsområder.

Bilag

Workshop.docx

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

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik

Beslutning

Udsat.

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 - anvendelse af klippekort

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice fortsætter drøftelsen om en fælles faglig dag for FagMED i 2025.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice 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 skal være centreret omkring KLIPSmodellen med fokus på krænkende handlinger, psykologisk tryghed og vold og trusler. Der er taget kontakt til HR samt SPARK med henblik på facilitering af dagen.

FagMED Kultur og Borgerservice fortsætter drøftelsen og nedsætter en arbejdsgruppe, som med udgangspunkt i input fra FagMED fortsætter det videre arbejde omkring dagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED fortsætter drøftelsen af en fælles faglig dag, og

at FagMED nedsætter en arbejdsgruppe, der fortsætter det videre arbejde med planlægningen

Beslutning

Anita og Kathrine deltager i en arbejdsgruppe omkring den videre planlægning af en FagMED-dag.

Punkt 13: Referater fra HovedMED og LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice skal holde sig orienteret og følge op på referater fra HovedMED, LokalMED og MEDpersonalemøder. Referaterne findes på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne

Beslutning

Udsat.

Punkt 14: Kommende sager til FagMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED møde.

I henhold til årshjulet skal følgende sager behandles på kommende FagMED:

- Teknisk budget 2026

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Udsat.

Punkt 15: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sager som skal til videre behandling i LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling i LokalMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes

Beslutning

Udsat.

Punkt 16: Eventuelt

81.38.00-P35-4-22

Beslutning

Intet at bemærke.