

# **REFERAT FagMED Familie, Forebyggelse og B & U Staben d. 12-03-2025**

**Mødedato** Onsdag d. 12. marts 2025 kl. 09:30

**Mødested** Anettes kontor - lokale 1223

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen.....	5
Bordet rundt - nyt fra eget MED.....	6
Flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber - spor 4, støttesystemet.....	7
Handleplan for faglighed og økonomi i Familie & Forebyggelse.....	11
Økonomi v. Ina Fejring.....	14
Arbejds miljøpulje 2025-2026.....	16
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	19
Godkendelse af årshjul.....	21
Sygefravær 2024.....	22
Eventuelt.....	23

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-163-24

## Resumé

Helle er ordstyrer på dagens møde.

Ny plan over ordstyrer på møderne i 2025 er vedlagt dette punkt til orientering.

Mødedeltagere:

Anette Ravn Olsen (Familie & Forebyggelse)  
Ina Fejring (B&U Staben)  
Helle Lindholm Christensen (Familieafdelingen)  
Bianca Vitali (BFC)  
Trine Meta Hellerup Ellehave (Sundhedsplejen)  
Ulla Dupont (Sundhedsplejen)  
Mie Kronborg (Familieafdelingen)

Afbud:

Birgitte Preuthun (Bifrost)  
Joan Brændsgaard Pedersen (Bifrost)  
Susanne Rüsselbæk Hansen (Bifrost)  
Marianne Møller (B&U Staben)

Sekretær:

Jannie Faurholt Hansen

## Indstilling

### Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at dagsorden godkendes

## Beslutning

Dagsorden godkendt.

Marianne Møller er syg og deltager derfor ikke.

Ligesom de 3 repræsentanter fra Bifrost har meldt afbud til dagens møde grundet MED møde hos dem selv.

Vedr. oplæg på fællesmøde med Børne- og Familieudvalget d. 3. april: Mie og Bianca har haft drøftelse med egne ledere og ønsker at få rammesat oplægget og hvad der er vigtigt at få med.

Anette: Tage afsæt i hvordan vi arbejder helhedsorienteret og ind i ”flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber”. Det at arbejde helhedsorienteret og koordineret kræver, at man er tættere på borgerne. Det betyder at sags tallene ikke må blive for høje. Når vi skal arbejde ind i omstillingen med flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber, hvad kalder det så på fra os. Et tættere samarbejde og møder der hvor medarbejdere og forældre er.

Kunne være en case med afsæt i en sag. Skal være så virkelighedsnært som muligt og med fokus på Kerneopgaven.

Oplæg fra børneteamet i Familieafdelingen vedr. koordinering, inddragelse og helhedsorienteret indsats kan med fordel bruges.

## Bilag

FagMED ordstyrer 2025

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-163-24

### **Resumé**

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 5. december 2024. Referatet kan ses i First Agenda eller på intra her: [Forside - dagsordener og referater](#)

### **Indstilling**

**Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

Rettelse til sidste referat:

Bordet rundt, Sundhedsplejen – rettelse: Graviditetsbesøg er ikke en del af åben dør, det er et særskilt tilbud.

Ellers er referatet godkendt.

## **Punkt 3: Nyt fra formandskabet v. Anette Ravn Olsen**

81.38.00-P35-163-24

### **Indstilling**

#### **Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Siden sidste møde i december er der sket meget. Brugt mest energi på ”flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber og på handleplan for faglighed og økonomi. Hele økonomidelen har også fyldt meget, men den vil Ina fortælle mere om under særskilt punkt.

Det der også har fyldt meget var at Claus, B&U direktøren går på pension. Det er der brugt meget tid på og alle i chefgruppen har haft en drøftelse hver især med kommunaldirektøren. Ina er chefgruppens repræsentant i ansættelsesudvalget af en ny Børn & Unge Direktør, som forhåbentlig kan starte 1. juni.

I B&U Staben er Harald Åge blevet ansat i en projektstilling, opgaven er at få styr på data bredt i forvaltningen. Fraværdata og elevdata på U&L og herefter økonomidata.

## **Punkt 4: Bordet rundt - nyt fra eget MED**

81.38.00-P35-163-24

### **Indstilling**

#### **Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

#### **Familieafdelingen v. Mie/Helle:**

Familieafdelingen har været i gang med at revidere beskrivelsen af kerneopgaven, da den nuværende var fra 2019. Arbejdet startede i LokalMED og der blev arbejdet med udgangspunkt i 4 hjørneflag, nemlig Intentionerne med Barnets Lov, den nye B&U Politik, Helhedsorienteret indsats og Kommunens vision; "Vejle med Vilje". LokalMED, teamlederne og de faglige konsulenter blev enige om, at den nye beskrivelse af kerneopgaven var: I fællesskab bidrager vi til trivsel og udvikling for børn, unge og familier i udfordrende livssituationer.

Efterfølgende har hele afdelingen været samlet til en tema-formiddag, hvor der blev arbejdet med hvordan man får det til at leve i afdelingen og der blev arbejdet med et stort fokus på hvad de forskellige ord betyder og at alle skal bidrage til at det lykkes i fællesskab.

KLIPS - alle i LokalMED (på nær lederne) skal uddannes i psykisk førstehjælp og skal efterfølgende retur i afdelingen og uddanne kollegaerne.

Der er også blevet arbejdet med vores attraktive arbejdsplads og unboarding. Nogle rådgivere har fået særlige funktioner, så de er klædt på til at hjælpe nye kollegaer godt i gang.

#### **B&U Staben v. Ina:**

På sidste personalemøde i Staben blev der snakket om generationsbevidsthed i afdelingen. Hvad giver det af spændende udfordringer med mange generationer i en afdeling. Flere medarbejdere har sagt op, så nye er kommet til og flere kommer i den kommende periode. Det kræver meget af alle, at få flere nye kollegaer. Optaget af om der kan laves et bedre og mere professionelt unboarding forløb, hvor der skabes ny og bedre introduktion til afdelingen og forvaltningen. Også i forhold til ny B&U direktør, når der skal unboardes en ny, som skal godt i gang.

#### **BFC v. Bianca:**

I forhold til skriftlighed er de i gang med at forholde sig til indhold og metoder. Der afventes afklaring/koordinering ifht. at skabe en ensartethed på tværs af alle leverandører i forhold til statusbeskrivelser, trivselslineal, progressions redskaber mm.

Der er nedsat en arbejdsgruppe der har arbejdet med rammen for det tværfaglige sparringsfora, der nu har ændret navn til faglig sparring på tværs (af teams). Der er udarbejdet en struktur/dagsorden og blevet set ind i relevante metoder til dette.

Der er set ind i det tidligere FolkeMED, som nu er blevet til CaféMED. Her er hele LokalMED repræsenteret. Målet med ændringen er at få skabt et rum som kollegaer synes er spændende at deltage i. Det er aftalt at der forud for CaféMED tages stilling til hvilke punkter der med fordel kan prioriteres på mødet, således kollegaerne er forberedte på, hvad repræsentanterne ønsker kvalificering/feedback på.

#### **Sundhedsplejen v. Ulla/Trine:**

Har ikke haft MED møde siden før jul, men det der optager dem mest er, at der skal arbejdes med organisatorisk medlemskab. Planlagt at skulle have en temadag om det inden sommerferien. Arbejde tættere og mere med, hvad det vil sige at arbejde ind i den organisation man er ansat ind i og hvordan kerneopgaven løses ind i det.

Opsigelse i sekretariatet, så der skal ansættes en ny administrativ medarbejder.

Lige haft ansættelsessamtaler af sundhedsplejersker og der var et stort ansøgerfelt, hvor de fleste var nyuddannede, men der var også få erfarne.

## Punkt 5: Flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber - spor 4, støttesystemet

81.38.00-P35-163-24

### Resumé

Anette orienterer om spor 4, støttesystemet.

### Indstilling

**Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

I støttesystemet arbejdes der stadig i 5 spor.

Anette vil i dag sætte fokus på spor 4 - Styrket og koordineret støttesystem.



En af delopgaverne i ”Flere børn og unge sammen i lokale fællesskaber var udvikling af forløbscirkel og fornyelse af visitationsprincipperne.

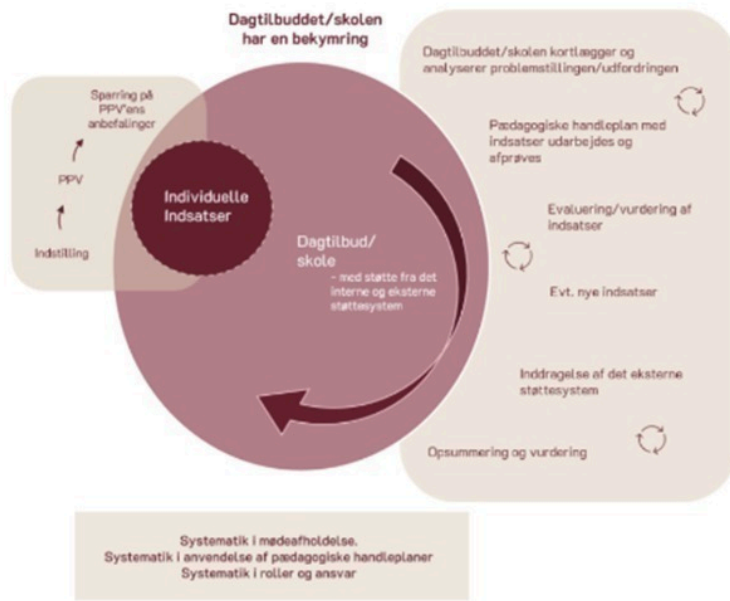
#### Udvikling af forløbscirklen:

Samarbejdet mellem det interne og eksterne støttesystem samt samarbejdspartnere.

Handlevejledning til forløbscirkel for pædagogiske indsatser.

Feedback på udkast til handlevejledningen er på dagsorden i alle FagMED i B&U.

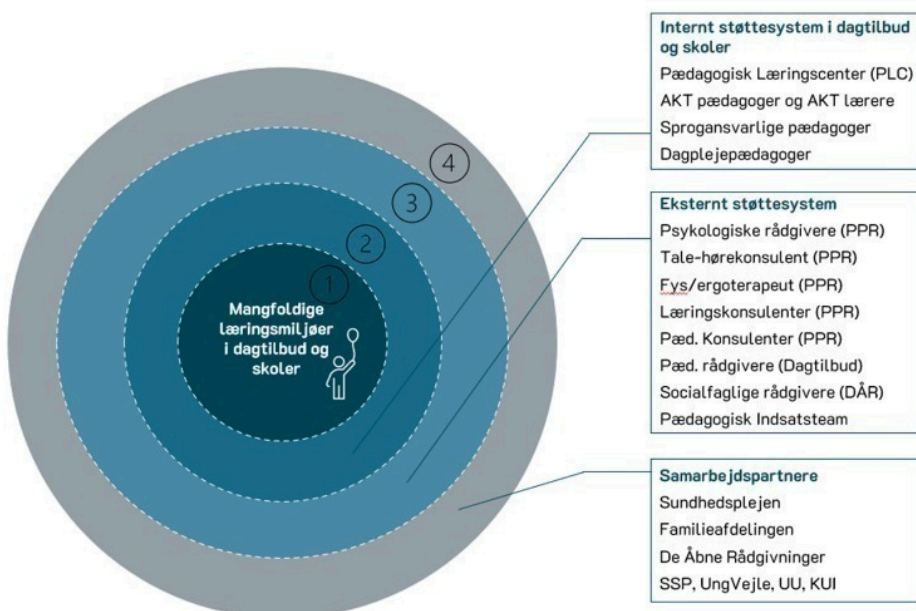
## Forløbscirklen



Udfordringer med at man tidligere har arbejdet meget med individet og det enkelte barn. Produceret mange PPV'er i stedet for at arbejde med fællesskabet i forhold til det enkelte barn. Er der noget vi kan gøre i fællesskabet, fremfor at skille den enkelte ud.

Der er tiltag der skal arbejdes med internt og når cirklen er gået helt igennem, kan man udarbejde en PPV. Men det forudgående arbejde skal først være der.

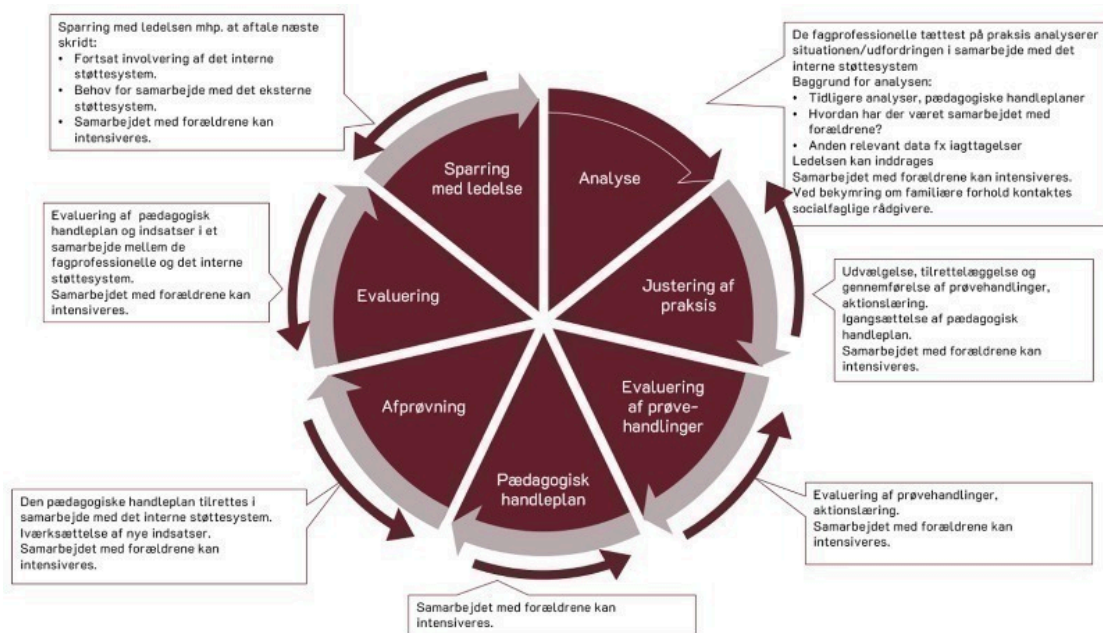
## Overblik over støttesystem og samarbejdspartnere i B&U



Beskrivelse af internt, eksternt, støttesystem og samarbejdspartnere.

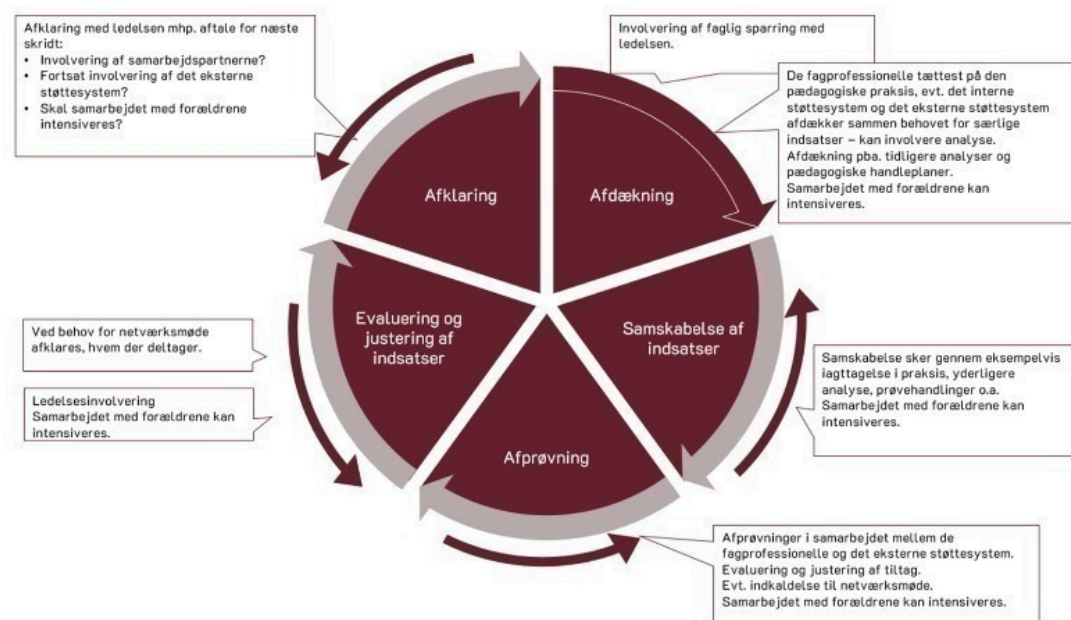
I midten af cirklen er dem vi har fokus - børn der skal opleve mangfoldige læringsmiljøer i dagtilbud og skole.

## Forløbshjul, samarbejde med det interne støttesystem



Meget handleanvisende, når der arbejdes ude i dagtilbud og skoler.

## Forløbshjul, samarbejde med det eksterne støttesystem



Overblik over hvordan og hvornår samarbejdspartnere i B&U kan inddrages.

- Samarbejde mellem Dagtilbud/Skole og Sundhedsplejen
- Samarbejdet mellem Dagtilbud/Skole og De Åbne Rådgivninger
- Samarbejdet mellem dagtilbud/skole og Familieafdelingen

- Samarbejdet mellem Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) og skolerne
- Samarbejde mellem Skole og UngVejle

Der er lavet handlevejledninger på det.

### **Fornyelse af visitationsprincipperne.**

Arbejde med fornyelse af visitationsprincipper, som er ved at blive finjusteret ift. visitering til specialtilbud i skoler og dagtilbud.

Processen er at man nu er i gang med arbejdsfasen fra nu og frem til april - skal give mening i DÅR, dagtilbud og skole. Formidlingsfasen løber frem til sommer og efter sommerferien og frem er det implementeringsfasen.

De nuværende principper på f.eks. fravær og vold og overgreb har vi stadig og de er stadig gældende.

Taler meget ind i de arbejdsopgaver sundhedsplejen har, specielt i forhold til opsporingsdelen. De gør det allerede ude på skolerne.

Det man allerede gør skal man blive ved, den her ligger meget på når man begynder at se en udfordring skal der arbejdes anderledes, end at tænke at et specialtilbud er næste step.

Sundhedsplejen ser dem meget tidligt og kan tidligt arbejde ind i det de allerede gør i forvejen. Vigtigt at vide at Sundhedsplejen støtter det store arbejde det kræver for dagtilbud og skole.

Det blev taget positivt imod og der blev tilkendegivet at det er en spændende ny måde at arbejde på og der var ikke yderligere kommentarer til den videre proces.

## **Bilag**

Spør 4 - FagMED FF

# Punkt 6: Handleplan for faglighed og økonomi i Familie & Forebyggelse

81.38.00-P35-163-24

## Resumé

For at sikre bedre styring og mere tydelig opfølgning på familieområdet har forvaltningen udarbejdet en handleplan, som Børne- og Familieudvalget blev forelagt i juni 2024. På punktet her vil forvaltningen orientere udvalget om status på arbejdet med punkterne i handleplanen.

## Sagsfremstilling

I juni 2024 blev Børne- og Familieudvalget forelagt Handleplan for Faglighed og Økonomi for Familie & Forebyggelse 2024. Det overordnede formål med handleplanen er understøtte en bedre styring og mere tydelig opfølgning på Familieområdet.

Børne- og Familieudvalget godkendte Anbringelsesgrundlag og Serviceniveauer for afløsning og aflastning, som en del af den første handling.

I efteråret 2024 har alle afdelinger i Familie & Forebyggelse arbejdet videre med de 6 handlinger:

1. Udvikling og implementering af Trivselslineal med indsatskatalog
2. Udvikling af Fremskudt Indsats – en mellemform på tværs af dag og døgn
3. Fortsat implementering af Helhedsorienteret Indsats
4. Implementering af økonomisk ledelsestilsyn (1:1 med rådgiver)
5. Inddragelse af netværk og civilsamfund i afgørelser/børne- eller ungeplan og statusbeskrivelser
6. Progressionsmåling i samarbejde mellem myndighed og udfører.

Handlingerne skal samlet set være med til at understøtte, at vi igangsætter de rigtige indsatser. Hermed menes, at vi rammer det rigtige niveau af indsats i sagerne. Anbringelsesgrundlag og Serviceniveauer er sammen med indføring af Trivselslinealen som redskab med til at sikre forventningsafstemning og fælles sprog om indsatsniveau, både ved opstart af sager, men også i den løbende opfølgning, hvor det vurderes om en indsats er tilstrækkelig, om målet er nået, eller om der skal andre indsatser til.

Desuden understøtter handlingerne en bedre opfølgning i sagerne, mere tydelig styring og løbende opsamling af viden om, hvad der virker i vores indsatser på familieområdet. Her vil økonomisk ledelsestilsyn og progressionsmåling specielt være gavnlige.

Inddragelse af netværket og implementering af Helhedsorienteret indsats er grundlæggende for arbejdet i Familie & Forebyggelse, så implementering af disse er en fortløbende opgave i alle afdelinger.

Endelig er Fremskudt Indsats opstartet pr. 1. januar 2025. Fremskudt Indsats er en fleksibel indsats til primært unge, i de tilfælde, hvor en anbringelse ud fra faglige argumenter ikke giver mening for den unge. Fokus er bedst muligt at understøtte den unges udvikling i familien med det formål at undgå en anbringelse.

## Indstilling

### Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

## Beslutning

Handleplan for faglighed og økonomi er opdelt i 6 faser.

I juni 2024 var handleplanen på BFU møde. Her skulle den præsenteres, man skulle tættere på det faglige ståsted og det skulle være tydeligt hvordan vi tænker og hvad vi vil arbejde med på vores område.

Og ikke mindst skulle man sikre at økonomien bliver brugt på det rigtige.

### Hvorfor ny handleplan?

Barnets lov - ny lovgivning skaber behov for opdateret handleplan.

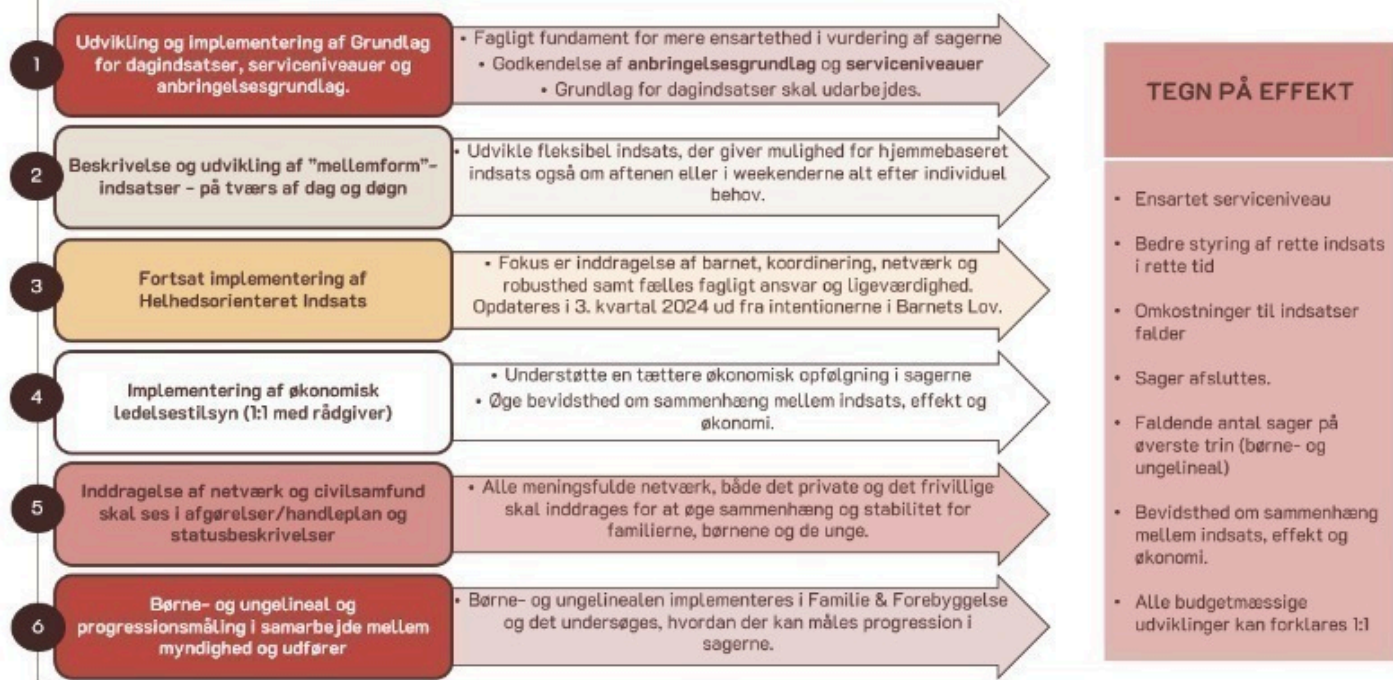
Behov for bedre styring af indsatsniveau og mere tydelig opfølgning af effekt.

Behov for mere ensartet serviceniveau og værktøj til vurdering heraf.

Behov for udvikling af nye indsatser i mellemrummet mellem dag- og døgnindsatser, altså en fleksibel indsats.

Familieafdelingen har principper for støtte til børn, unge og deres familier og anbringelsesprincipper, som ikke lever i afdelingen - eller på tværs af F&F.

## Handleplan for faglighed og økonomi i Familie & Forebyggelse



### Hvorfor nyt anbringelsesgrundlag?

Det nye afløser det gamle fra 2017.

Det nye anbringelsesgrundlag er opdateret i forhold til ny lovgivning og er mere handlingsanvisende.

Der er behov for mere konkrete kriterier for at skabe ensartethed.

De første kriterier for overvejelse af, om der er anbringelsesgrundlag:

- Barnet skal have et væsentligt behov for særlig støtte
- Barnets forældre er ikke i stand til at varetage omsorgen for barnet
- Det er ikke muligt at sammensætte en tilstrækkelig støtte i hjemmet.

Det er beskrevet, at man skal undersøge, om der er andre muligheder end anbringelse – vi er mere konkrete i forhold til, hvad der skal afprøves inden anbringelse.

Der er større fokus på, at vi skal se effekt i sagerne.

Der er behov for konkretisering af tilgangen til støttet samvær og transport i forbindelse med samvær.

### Hvorfor serviceniveauer?

Barnets Lov er en rammelovgivning, i det nye dokument beskrives serviceniveauet for afløsning og aflastning.

Det er et svært styrbart område, der er behov for retningslinjer og ensartethed.

I nye sager og ved revurderinger vil det nye serviceniveau være gældende.

Ankestyrelsen skal forud for deres afgørelser inddrage kommunalt besluttede serviceniveauer i deres vurderinger.

# Handleplan for faglighed og økonomi i Familie & Forebyggelse



I december var handleplanen på udvalgmøde igen. Der havde chefgruppen arbejdet med handleplanen af flere omgange. Bla. kikket ind i indsatskataloget.

Implementering af økonomisk tilsyn er i gang.

Inddragelse af netværk er i gang i det små. Der arbejdes med det i statusbeskrivelser.

Progressionsmåling - trivselslinjealen er et redskab hvor der kan måles på effekten af det arbejder vi laver.

BFC bruger stadig FIT, det skal dog tilpasses ned i progressionsmålingen/trivselslinealen.

Der kommer mere omkring niveau inddeling og hvornår de tværfaglige samarbejdspartnere skal inddrages.

Under hvert punkt er der tydlige beskrivelser af, hvordan det løses.

## Bilag

Handleplan for faglighed og økonomi\_BFU juni 2024\_FagMED

## Punkt 7: Økonomi v. Ina Fejring

81.38.00-P35-163-24

### Resumé

Økonomiudvalget har 17. februar 2025 godkendt budgetstrategien for budget 2026-2029. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget.

### Sagsfremstilling

Økonomiudvalget godkendte 17. februar 2025 budgetstrategien for budget 2026, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg inden for en udmeldt ramme. Spor 2 indeholder et oplæg til "budget i balance" og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne i Byrådet.

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger i Vejle Kommune overordnet set er balance i 2026. I hele perioden 2026-2033 er der et gennemsnitligt overskud på 150 mio. kr. årligt på det skattefinansierede område (dækker både drift og anlæg). Heri er indregnet et omprioreringsbidrag for 2026 på 5 mio. kr. Omstillingskravet fordeles forholdsmæssigt mellem fagudvalgene. Børne- og Familieudvalgets andel udgør ca. 2,2 mio. kr. i 2026.

På driften er der foreløbig følgende opmærksomhedspunkter til budget 2026:

**Demografi:** Den foreløbige tendens viser en stigning i antal børn i folkeskolen (6-16 år) mens der i alderen 0-5 år ses en afmatning grundet et faldende antal fødsler.

**Afledt drift:** Der er gang i flere anlægsprojekter på både dagtilbud og på skole som bliver færdig frem mod 2026. Flere kvadratmeter medfører øgede udgifter til rengøring, pedel, el, vand og varme.

**Rekruttering:** Der er fortsat udfordringer med rekruttering af fagpersonale på institutionerne.

På anlæg gentages de kapacitetsanalyser, som for første gang blev iværksat til budget 2018 - de såkaldte "vækstdevne behov". Der arbejdes gennem foråret intensivt med at kortlægge vækstdevne behov på børne- og ungeområdet. På udvalgmødet 3. april 2025 vil kapacitetsanalyserne for skole og dagtilbud blive behandlet.

Der er behov for vedligeholdelse af kommunens bygninger, hvorfor der i forbindelse med budgetlægningen aflægges en status på forvaltningens vedligeholdelsespuljer.

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag 2

### Indstilling

#### **Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Afslutter 2024 med et godt udgangspunkt for 2025, da B&U vi fik overført 35 mio.

F&F kommer ud med et minus på 1,2 mio. hvilket er et meget bedre udgangspunkt end ved sidste års afslutning. Og der ses positivt ind i 2025.

## Regnskab 2024

Nettobeløb i 1.000 kr.	Korr. Budget 2024	Forv. Regnskab 2024	Resultat	Forv. overførsel til 2025 (pengeposer)	Forv. resultat efter overførsel
<b>OMRÅDE</b>					
<b>Serviceudgifter</b>					
Uddannelse & Læring	1.369.180	1.369.202	-22	14.169	-14.191
Dagtilbud	674.528	645.309	29.219	13.218	16.001
Familie & Forebyggelse	402.157	403.440	-1.283	273	-1.556
Fællesområdet	9.272	2.133	7.139	7.393	-254
<b>Serviceudgifter i alt</b>	<b>2.455.137</b>	<b>2.420.084</b>	<b>35.053</b>	<b>35.053</b>	<b>0</b>

### Budget 2025

B&U 39,4 mio. kr.

F&F: 24,6 mio. kr. U&L: 20,5 mio. kr. Dagtilbud: -6,1

F&F og U&L får penge og der tages lidt fra dagtilbud. Der er flyttet mange penge rundt, for at få det hele til at være i balance. For det betyder meget, at der er balance i budgettet.

### Budgetstrategi 2026

Budgetstrategien er det økonomiudvalget har vedtaget. Strategien kan findes på kommunens hjemmeside.

### Tidsplan for budgetarbejdet

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag. Til orientering er der på samme måde som tidligere år planlagt fællesmøde med 2 repræsentanter for hvert af de tre FagMED i B&U. Fællesmødet afholdes på udvalgsmødet 3. april 2025.

Børne- og Familieudvalget skal efter planen godkende det tekniske budget på udvalgsmøde 15. maj 2025.

Inas slides fra mødet er vedhæftet som bilag.

### Bilag

FagMED regnskab 2024 og budgetlægning 2026

Tidsplanen for budgetlægningen 2026

Budgetstrategi 2026\_godkendt ØU17.2 (1).25

## Punkt 8: Arbejdsmiljøpulje 2025-2026

81.38.00-P35-163-24

### Resumé

Vi ønsker i vores FagMED at det ikke kun er formandskabet i FagMED der giver en tilbagemelding til HovedMED, men derimod os alle sammen.

Vi inddeler i 3 grupper der får 15 min. til at drøfte nedenstående og herefter finder vi frem til vores svar i fællesskab.

Jannie printer materialet der skal bruges til gruppearbejdet. I kan med fordel orientere jer på slide nummer 3 og 7 i vedhæftede præsentation.

### Sagsfremstilling

Kære Formandskaber for FagMED, LokalMED Myndighed, Kompetencecenter Velfærd, Velfærdstaben og LokalMED under Kommunaldirektørens Stabe.

Jeres fagMED er inviteret 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 12. maj 2025, og I bedes derfor forholde jer til understående:

- Drøft spørgsmålene slide 7 og tag udgangspunkt i puljens indsatsområder på slide 3
- Skriv jeres svar direkte i powerpoint præsentationen. Forhold jer gerne både til egne behov og et større perspektiv på tværs af Vejle Kommune.
- Returner til Anita Morthensen, Koncern HR animo@vejle.dk – senest 31. marts 2025.

På vegne af HovedMED's planlægningsgruppe

Venlig hilsen

Louise Baad Ellekjær Jensen

Konsulent

### Indstilling

#### **Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at FagMED sammen finder frem til vores bud på, hvad der vil gøre vores arbejdspladser endnu mere attraktive.

### Beslutning

Kort om arbejdsmiljøpuljen:

Parterne bag trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår har fra december 2023 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 én gang årligt i perioden 2024-2026.

Der er afsat 52 mio. kr. i 2024 og 82 mio. kr. årligt i 2025 og 2026.

Der kan læses mere om arbejdsmiljøpuljen her:

[Pulje til arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner - Arbejdstilsynet](#)

HovedMED har besluttet at drøftelsen skal tage udgangspunkt i de 7 nedenstående indsatsområder, der kan søges midler til:

- **Introforløb for nyuddannede og nyansatte.** Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.  
Seniorer. Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
- **Leders psykiske arbejdsmiljø.** Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
- **Sygefravær:** Udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
- **Borgernære karriereveje:** Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
- **Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet:** Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
- **Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker:** Udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Formålet med puljen er at forbedre arbejdsmiljøet, og understøtte attraktive arbejdspladser.

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

Ved at søge koordineret sikres det strategiske ophæng til 'Vejle med Vilje', 'Vores attraktive arbejdsplads' og de personalepolitiske værdier samt en solid forankring i MEDorganisationen.

I drøftelsen er det vigtigt at tage udgangspunkt i, at projekter der søges midler til fra Vejle Kommunes side, skal dække bredt på tværs af hele Vejle Kommune og på tværs af faggrupper.

På mødet blev følgende besluttet at sende videre til HovedMED, som input fra FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben, forud for workshoppen d. 12. maj:

Hermed de 3 bud på temaer fra FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben:

### **Drøftelse i FagMED F&F**

- Hvad vil gøre jeres arbejdspladser mere attraktiv?
- Hvilke af puljens indsatsområder (slide 3) ville bidrage til at gøre jeres arbejdspladser endnu mere attraktiv?

### **Prioriteret rækkefølge:**

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte
2. Leders psykiske arbejdsmiljø
3. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet

Beskriv hvordan:

Introforløb for nyuddannede og nyansatte:

Forskellige generationer kræver noget specielt.

Svær balancegang.

En opmærksomhed på robusthedskompetence på nye generationer.

Hvordan kan vi arbejde med nye kollegaer på forskellige måder, så der er plads til alle.

Leders psykiske arbejdsmiljø:

Medarbejdersiden bød ind med, at det ikke er noget der har et stort fokus. Hvordan skaber man organisatorisk medlemskab, som går begge veje. Har aldrig været prioriteret. Hvem har fokus på det og hvordan kan vi skabe et fokus på det. Vi skal have ledere der er i balance, for at være dygtige ledere.

Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet:

Forskellige livsfaser skal kunne indgå i fællesskabet på arbejdspladsen. Nysgerrige på, hvordan man kan arbejde med fleksibilitet, så alle bliver mødt og set, men hvor kerneopgaven er det vigtigste og altid er i centrum.

Jannie sender ovenstående videre til HovedMED.

## **Bilag**

Vores attraktive arbejdsplads\_Arbejds miljøpulje

# 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.

## 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 grønne, 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.

## Sagens videre forløb

### *Drøftelse i HovedMED:*

*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.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at FagMED drøfter "år 1" status på den grønne transportpolitik.

## **Beslutning**

Sundhedsplejen bruger hybridbiler fremfor egne biler i langt de fleste tilfælde. Har også elcykler og almindelige cykler. Cyklerne kan også bruges ude i distriktområdet og der er mulighed for, at de kan stå der i en periode.

Til møde for nyligt hvor en medarbejder fra Sundhedsplejen og Familieafdelingen skulle til møde sammen var der arrangeret samkørsel. Vi skal have fokus på at køre sammen. Der er flere fordele ved det. Både at fagligheden kan drøftes i bilen og der er fokus på grøn transport.

BFC kører i egne biler, men der er udviklet en kørselsguide. Alt der ligger indenfor 10 minutters gang går man til og der er også elcykler til rådighed.

I Familieafdelingen kikker man først på om kommunens leasingbiler er ledige, inden man bruger sin egen bil. Der har været efterspurgt elcykler i Familieafdelingen. Man kunne sagtens cykle rundt til møder i midtbyen.

Alle skal have fokus på at afholde onlinemøder, når det giver mening. Og benytte offentlig transport når man skal længere end blot Vejle, hvis det giver mening.

## **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: Godkendelse af årshjul**

81.38.00-P35-163-24

### **Indstilling**

**Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at årshjul for 2025 godkendes

### **Beslutning**

Årshjul godkendt uden kommentarer.

### **Bilag**

Årshjul for FagMED 2025

# **Punkt 11: Sygefravær 2024**

81.38.00-P35-163-24

## **Resumé**

Gennemgang af sygefraværstatistik for 2024

## **Indstilling**

### **Familie- og Forebyggelseschefen indstiller,**

at sygefraværet for 2024 gennemgås og drøftes

## **Beslutning**

Vi ligger på samlet sygefravær for hele 2024, lidt under både B&U og Vejle Kommune samlet.

Korttidsfraværet ligger en lille smule højere end 2022 og 2023, men i 2024 lidt lavere end B&U og Vejle Kommune samlet.

Langtidsfraværet for 2024 er steget lidt i forhold til 2023, men faldet lidt i forhold til 2022 og ligger lavere end B&U og Vejle Kommune samlet.

Vigtigt at sygefraværet løbende drøftes lokalt, i både LokalMED og AMR grupperne.

## **Bilag**

Sygefravær fordelt på afdeling

FagMED samlet sygefravær

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.00-P35-163-24

### **Beslutning**

Jannie orienterer om, at Roboref (automatiseret referatskrivning) nu skal testes af på FagMED møderne og vi regner med at kunne teste det allerede på næste møde i maj. Der vil komme mere information på mødet, første gang det skal afprøves.