

# REFERAT HovedMED d. 27-09-2022

**Mødedato** Tirsdag d. 27. september 2022 kl. 09:00

**Mødested** Skolegade 1, mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden.....  | 3  |
| Godkendelse af referat.....  | 4  |
| Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef.....                       | 5  |
| Orientering om budgetlægningen 2023-2026.....  | 7  |
| Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022.....                      | 8  |
| Drøftelse af udkast til delpolitik om livsfaser.....                                   | 9  |
| Drøftelse af justering af "Delpolitik om ny tilstedeværelse".....                      | 11 |
| Orientering om status på initiativer der understøtter tiltrækning og tilknytning.....  | 12 |
| Drøftelse af udmøntning af AKUT midler 2021 - 2024.....                                | 13 |
| Drøftelse af fokuspunkter for fagligstolthedsprojektet resten af 2022 og i 2023.....   | 14 |
| Drøftelse af hvorvidt der afholdes en workshop 16. december 2022.....                  | 15 |
| Energikrise 2022 - fælles om at reducere energiforbrug.....                            | 16 |
| Orientering vedr. grøn mobilitet og mulighed for bæredygtig transport for ansatte..... | 18 |
| Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....                                | 20 |
| Eventuelt.....   | 21 |

## **Punkt 29: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-1-22

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 30: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-1-22

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referaterne fra mødet 10/6 2022 og 1/9 2022 godkendes.

**Beslutning**

Godkendt.

# Punkt 31: Orientering fra formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-22

## Resume

Niels Ågesen orienterer om:

- Status på ansættelse af ny HR-chef
- Status på det igangværende arbejde med Byrådets vision
- Igangværende samarbejde mellem Vejle Kommune og Vejle Sygehus

Thrine Nørgaard orienterer om:

- Projekt jordemoder på arbejdspladsen
- Inflenzavaccination
- Tværgående valgaftale
- Tværgående TR-aftale
- Flekstidsaftalen, vedtaget af HovedMED i 2008
- MEDunderviser

Bo Uttrup orienterer om:

- TR-dagen 8/2 2023
- Arbejdsmiljøkonferencen 6/3 2022

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Niels Ågesen orienterende om

- Ansættelsesudvalget har 2. runde samtaler 29/9-22, og vi forventer at kunne ansætte en ny HR-chef med tiltrædelse 1/11-22.
- Byrådets arbejde med ny vision "Vejle med vilje", er igangsat med en temadag om "Hvem er vi, og hvem vil vi være?" På temadagen var der udelukkende fokus på Vejle Kommune som vækstkommune, og om visionen skal være en luftig strategi eller en handleplan. Næste step er en temadag hvor der skal være fokus på de bløde områder. Hvilke kommuner er vi misundelige på? Ligesom der er fokus på 2040 med udgangspunkt i Bertrams behov fra nu til 2040.
- Det igangværende samarbejde mellem Vejle Kommune og Vejle Sygehus på direktørniveau. Rammen er er genopfinde de gode samarbejdsrelationer fra før Corona samt en videreudvikling af samarbejdet. Der er et behov for større kendskab til hinanden ligesom borgernes oplevelser er i centrum. Der skal skabes et fælles sprog fra Sundhedsvæsenet til Vejle Kommune. Pt. projekt, som Sarah Gaarde står i spidsen for på Jobcenterområdet og et projekt i Sundhedsplejen, som Claus Svold står i spidsen for. Sofie Plenge supplerede med kort at fortælle om et "Klynge-samarbejde" med udvalgte kommuner, psykiatrien, Sygehus Lillebælt og Region Syd, hvor unges mentale trivsel, som første område, er i fokus.

Medarbejdersiden havde en bemærkning i forhold til mailen fra Økonomiudvalget om energikrisen og stigende priser, som blev sendt ud til HovedMED her til morgen. Vi er helt enige i, at vi alle skal bidrage ind i at gøre alt, hvad vi kan for at spare på energien, dog skal vi huske arbejdsmiljøet. Det er meget uheldigt, at man ikke kan vaske hænder i varmt vand af hensyn til håndhygiejne, ligesom det for de medarbejdere, som har brug for et bad, når de har været ude i marken på job, eller har cyklet langt for at komme på arbejde, ikke kan få et varmt bad.

Sarah Gaarde supplerede med, at forvaltningerne ved 3. kvartalsopfølgningen, bliver bedt om et konkret overblik over brændstof og drivkraft. Det samme vil ske i forbindelse med regnskabet for 2022. Sarah oplyste endvidere, at Vejle Kommune i 2022 har en fastprisaftale på el. Hvordan det skal gribes an i 2023, bliver der taget stilling til senere.

Medarbejdersiden spurgte ind til yderligere fremskrivninger i forhold til budget 2023 på grund af de stigende energipriser. Sarah Gaarde svarede, at 2023 generelt er "født" med for lille en fremskrivning på området. Vi må afvente og se, hvad der sker på området fra Folketinget og KL's side.

Thrine Nørgaard orienterede om

- Der har igennem 1 1/2 år har været tilknyttet en jordemoder til arbejdspladser, som selv valgte at være med i projektet. Formålet var at have fokus på den gravides arbejdsmiljø, for derved at forbedre den gravides arbejdsbetingelser, reducere graviditetsbetinget sygefravær og øge muligheden for, at hun kan forblive i arbejde længst muligt under graviditeten. Der er lavet APV på den konkrete arbejdsplads for den gravide, ligesom der har været en opmærksomhed på at have løbende kontakt, når den gravide har født.  
Anne Mette Lund og Anne-Dorthe Tuemose bemærkede, at projektet har været med til at fastholde den gravide i længere tid, inden overgangen til barsel. Dog har der også været udfordringer med at planlægge hverdagen. Nogle lederbetragtninger har været, at de på nogle områder har brugt mange ressourcer på at finde løsninger for den gravide. Lederne er villige til at gå langt, men der er grænser.
- Direktionen har besluttet at tilbyde alle, som ikke er omfattet af Sundhedsstyrelsens tilbud om influenzavaccination, gratis influenzavaccination. Der er sendt breve ud via eBoks til alle.
- HK opsagde den eksisterende valgaftale med udgangen af september 2022. Der er derfor lavet en ny valgaftale, som træder i kraft pr. 1/10 2022. Det nye er at alle, der deltager i hele valgbehandlingen fra tidlig morgen til sen aften på valgdagen, udover de nuværende diæter, også får tildelt en afspadseringsdag på 7,4 timer. Det forventes, at alle organisationer tiltræder aftalen. Medarbejdersiden spurgte, om det er de enkelte arbejdspladser, som "betaler" for afspadseringsdagen, det svarede Thrine ja til. Der arbejdes pt. på at indgå en ny Tværgående TR-aftale. Der er ikke afsat flere midler til formålet, dog er håbet, at aftale forhandles på plads inden for en overskuelig fremtid.
- HK har ligeledes opsagt Flekstidsaftalen fra 2008, dog er det aftalt, at vi afventer og ser udspillet fra KL vedr. registrering af arbejdstid, inden drøftelse af ny Flekstidsaftale. De nye regler er begrundet i EU domme herom.
- Koncern HR har ansat en ny konsulent, som er uddannet PUF MEDunderviser. Det er Louise Baad Ellekjær. Det betyder, at vi nu har tre uddannede PUF MEDundervisere, udover Louise er det Maria D. Nielsen fra Velfærd og Jens B. Ravn fra Koncern HR.

Bo Uttrup orienterede om

- En arbejdsgruppe er i fuld gang med at planlægge næste TR-dag, som afholdes 8/2 2022 i Vingsted Centret. Arbejdstitlen er "Den værdifulde TR". Arbejdsgruppen er i dialog med Mona Strib og Rasmus Meyer, som oplægsholdere på dagen, derudover skal der været et fagligt indlæg med humoristiske briller.
- Der er en anden arbejdsgruppe som er i gang med at planlægge Arbejdsmiljøkonferencen 6/3 2022, ligeledes i Vingsted Centret. Arbejdstitlen er "Belastningspsykologi". Her er vi i dialog med Rikke Høgsted. Der skal være fokus på, hvordan arbejdsmiljøet tænkes ind i MED, ligesom vi arbejder med tanken om forskellige workshops i løbet af dagen.

Herefter blev orienteringerne taget til efterretning.

## **Punkt 32: Orientering om budgetlægningen 2023-2026**

00.30.00-S00-1-22

### **Resume**

Budgetforslag 2023-2026 behandles af Byrådet 1. gang 7. september 2022 og 2. gang 5. oktober 2022. Oplæg til budget i balance blev præsenteret for Byrådet på et temamøde 29. august 2022 og for HovedMED 30. august 2022. Der blev 13. september 2022 indgået et budgetforlig for 2023-2026. Forliget blev præsenteret for HovedMED på et TEAMS-møde 14. september 2022.

### **Sagsfremstilling**

Sarah Gaarde vil på mødet give en status vedr. budgetlægningen 2023-2026.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Sarah Gaarde orienterede om, at der er 2. behandling af budgettet 5/10. Hvis det holder, ser det ikke ud til, at der kommer sanktioner. Anderledes ser det ud på skatteområdet, hvor kommunerne samlet set i første omgang gerne ville have skattestigninger for 550 mio. kr. Efter endnu en runde, er beløbet faldet til 400 mio. kr.

De kommuner, der sætter skatten op, bliver sanktioneret individuelt med 75% det første år, 50% de næste to år, 25% det 4. år og så 0.

Desuden er der en kollektiv sanktion for alle kommuner med 25% det første år, 50% de næste to år, 75% det 4. år og så 100%. Det er denne sanktion, der vil ramme Vejle. Det kan ende med 10 mio. kr. 5. år og frem.

Økonomiudvalget har ligeledes drøftet selvbudgettering contra statsgaranteret budgettering. Økonomiudvalget er enige om at indstille selvbudgettering til Byrådet, selvom det er mere risikovilligt, da Vejle er en vækstkommune.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

# Punkt 33: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR- redegørelse 2022

81.00.00-P05-332-22

## Resume

Den årlige HR-redegørelse foreligger nu og særlige nedslag bliver gennemgået på mødet. Efter ønske fra Økonomiudvalget er der gennemført en undersøgelse af ønskerne til fuld tid blandt udvalgte faggrupper. Resultatet heraf bliver gennemgået sammen med HR-redegørelsen.

## Sagsfremstilling

Den årlige HR-redegørelse er nu udarbejdet og klar til drøftelse.

HR-redegørelsen viser en stigning i sygefravær og personaleomsætning, et billede, der også ses i øvrige kommuner. HR-redegørelsen viser også en nedgang i antal ansøgere til velfærdsprofessionsuddannelserne.

Data fra arbejdsmarkedet viser, at vi de næste mange år sandsynligvis vil være udfordret på personalemangel, sammenholdt med demografi og vækst.

Økonomiudvalget og efterfølgende Byrådet var i deres behandling af HR-redegørelsen optaget af muligheden for at få flere op i tid.

Koncern HR har derfor gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltidsansatte i Velfærdsforvaltningen og i Børn & Unge. Resultatet heraf vil blive gennemgået på mødet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at HR-redegørelsen tages til efterretning.  
at fuldtidsundersøgelsen drøftes.

## Beslutning

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte temaer fra HR-redegørelsen

- Udviklingen i antal ansatte
- Beskæftigelsesgraden
- Optag på velfærdsuddannelserne
- Personaleomsætningen
- Antal ansøgninger pr. opslået stilling
- Årsager til fratrædelse
- Etnicitet
- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Gennemsnitlig løn

Derefter gennemgik Thrine Nørgaard den netop gennemførte "Op i tid undersøgelse" på døgnområderne i Velfærd og Børn & Unge.

Medarbejdersiden vil gerne have fokus på "Op i tid" og en analyse af løn til nyansatte kontra den løn, som fastansatte får for at udføre samme jobfunktioner bliver en del af næste års HR Redegørelse. Det bemærkes at en sådan lønanalyse vil være svær at lave.

På baggrund af ovenstående var der gode drøftelser om temaerne, som mundede ud i, at der var enighed om at gå dybere ned i "Op i tid" undersøgelsen, inden de næste skridt besluttet, ligesom det er vigtigt med fokuserede indsatser, fx fokus på løn til nyansatte kontra fastansatte med samme jobfunktioner. Undersøgelsens resultater skal præsenteres for Økonomiudvalget.

Thrines slides er vedhæftet referatet.

## Bilag

HR Redegørelse 2022 - endelig udgave

Oplæg HovedMED HR-redegørelsen 27.9.22

## **Punkt 34: Drøftelse af udkast til delpolitik om livsfaser**

81.00.00-P22-1-20

### **Resume**

HovedMED har besluttet at udarbejde en livsfasepolitik. Der er indhentet input fra alle FagMED, og der foreligger nu et udkast til drøftelse, som er vedhæftet.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED har nedsat en arbejdsgruppe til at komme med et bud på en livsfasepolitik. Arbejdsgruppen har indhentet input fra alle FagMED, ligesom nogle LokalMED er kommet med input.

Arbejdsmarkedet ser ind i en periode med mangel på arbejdskraft. I kommunerne er vi udfordret af en faldende tilgang til de uddannelser, vi anvender i den kommunale velfærd. En livsfasepolitik skal bidrage til, at Vejle Kommune ses og opleves som en attraktiv arbejdsplads, en arbejdsplads, der kan tiltrække kvalificerede ansøgere til vores stillinger, og en arbejdsplads, hvor de ansatte fortsat ønsker at være ansat på. Uanset om de er småbørnsforældre, midt i livet eller på vej ind i seniorlivet. En politik, der skal bidrage til, at vi i Vejle Kommune har tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft til løsning af vore kerneopgaver, til gavn for livet i Vejle.

Delpolitikken skal efter vedtagelse implementeres via drøftelser i alle MEDudvalg, på Fag- og LokalMED niveau.

Personalejuridisk konsulent Ann-Katrine P. Andersen deltager i punktet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at udkast til delpolitik om livsfaser drøftes med fokus på, hvordan delpolitikken kan understøtte, at vi har tilstrækkelig arbejdskraft i fremtiden.

at delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads godkendes.

at delpolitik om livsfaser sendes til alle Fag- og LokalMED til drøftelse.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde for baggrunden for en livsfasepolitik. Den skal være medvirkende til at understøtte Vejle Kommune som en attraktiv arbejdsplads, så vi også i fremtiden har tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft.

Arbejdsgruppen, som har lavet udkast til Livsfasepolitikken har været på besøg i FagMED og enkelte LokalMED, som har bidraget til indholdet.

Livsfasepolitikken skal derfor være med til at understøtte, at vi i perioder af vores liv prioriterer arbejdslivet, og i andre perioder er der mere plads til private forhold med det sigte, at der er en balance mellem individets behov og organisationens behov. Der er store forventninger til Vejle Kommune som arbejdsplads, som skal italesættes og til en vis grad imødekommes i et marked, der er arbejdstagers marked.

Politikken skal forankres og leve ude i organisationen, så derfor skal Fag- og LokalMED drøfte politikken. Koncern HR udarbejder et koncept til formålet, for at understøtte drøftelserne.

Medarbejdersiden synes, at udkastet er godt og kommer hele vejen rundt i et arbejdsliv. Den indeholder dog ingen rettigheder, skal den det?

Ledersiden bemærkede, at det kan blive svært at arbejde med rettigheder. Rettigheder hører primært hjemme i overenskomsterne og ved det centrale bord. Det er vigtigt, at den drøftes med udgangspunkt i arbejdskraftudfordringen. Delpolitikken kan også italesættes på TR-dagen og på Arbejdsmiljøkonferencen.

Medarbejdersiden forslår, at der i forbindelse med drøftelse af politikken opfordres til, at retfærdighed gentænkes.

Ledersiden er enig i, at der i fremtiden vil være flydende grænser og mange individuelle hensyn, som bliver en del af hverdagen. Der er ikke afsat midler til formålet, det er vigtigt at gøre opmærksom på, så der ikke bliver bristede forventninger. Tillid og tryghed er essentielt, hvis delpolitikken skal virke.

Medarbejdersiden synes, at det er en god idé at italesætte delpolitikken på TR-dagen og Arbejdsmiljøkonferencen, det er dog vigtigt, at den ikke kun drøftes i MED, den skal helt ud på de lokale arbejdspladser. Men hvordan får vi principperne ud at leve? De manglende afsatte midler til formålet, kan være et bånd. Og tilføjede, at på de arbejdspladser, hvor

arbejdsmiljøet er godt, allerede har flere eksempler på, at de individuelle hensyn kan gå op i hverdagen. Medarbejdersiden bemærkede, om det ikke også vil være en god idé at præsentere delpolitikken på direktionens lederdag.

Ledersiden pointerede, at det i sidste ende skal gå op, når medarbejdere går op og ned i tid. Det er en grundforudsætning, at det går op i en højere enhed. Det er en stor ledelsesmæssig udfordring, det samme er det for medarbejderne med de mange individuelle ønsker til arbejdslivet. Frisættelsesdiskussionen er vigtig, ligesom det er vigtigt, at der arbejdes med de personalepolitiske værdier og delpolitikker. Der vil opstå dilemmaer, hvis 1 medarbejder får ja til at gå ned i tid, mens den anden får nej, da individuelle aftaler kun kan indgås, hvis kerneopgaven kan løses. Derfor er det vigtigt, at drøftelser sker i "fredstid".

Medarbejdersiden foreslår, at man ved aftaler om at gå ned i tid konsekvent aftaler det for en periode, så andre også kan få samme mulighed. Skal vi evaluere om fx to år? Derudover er det vigtigt at inddrage de faglige organisationer, og der er gennemsigtighed.

Ledersiden svarede, at de faglige organisationer er tænkt ind, der er mange steder, der er forhandlingspligt. Og at der ligeledes skal være en opmærksomhed Regeringens reformudspil ” Danmark kan mere 3”.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der evt. kan laves en pixi-udgave af delpolitikken, da den indeholder mange ord, og det kan være overvældende for mange medarbejdere at skulle forholde sig til, hvis den skal drøftes på de enkelte arbejdspladser?

Ledersiden svarede, at det vil blive overvejet. Der bliver sendt en "pakke" ud til Fag- og LokalMED, som også kan bruges til at understøtte drøftelserne på arbejdspladserne. Hvad kan vi gøre for, at den ikke dør? Måske fortæller positivt om de tiltag, der allerede er iværksat.

Efter drøftelserne blev indstillingerne godkendt med en tilføjelse om opfordring til, at udover drøftelser i Fag- og LokalMED, at de enkelte arbejdspladser også drøfter politikken.

## **Bilag**

Livsfaser og den attraktive arbejdsplads - udkast til HovedMED

# Punkt 35: Drøftelse af justering af "Delpolitik om ny tilstedeværelse"

81.09.00-P22-1-22

## Resume

HovedMED bedes drøfte Koncern HR's vedhæftede udkast til justering af "Delpolitik om ny tilstedeværelse".

## Sagsfremstilling

På HovedMEDmødet 14/8 2020 vedtog HovedMED "Delpolitik om ny tilstedeværelse". Delpolitikken kom i kølvandet på den første nedlukning grundet corona. Det blev samtidig besluttet at evaluere politikken ultimo 2021. Ved udarbejdelsen af delpolitikken var der meget fokus på hjemmearbejde og rammerne herfor. Hjemmearbejde har efterhånden vundet naturligt indpas på de arbejdspladser, hvor det passer ind og vil løbende justere sig i takt med behov og muligheder.

Der er derfor behov for at tilrette delpolitikken, så der kommer mere fokus på den fleksible arbejdsplanlægning på alle arbejdspladser og mindre fokus på hjemmearbejde.

Koncern HR har derfor lavet vedhæftede justerede delpolitik og foreslår, at delpolitikken ændrer navn til "Delpolitik om fleksible arbejdstider".

Det foreslås, at delpolitikken sendes til alle Fag- og LokalMED til drøftelse sammen med Delpolitik om livsfaser.

Personalejuridisk konsulent Ann-Katrine P. Andersen deltager i punktet.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til "Delpolitik om fleksible arbejdstider" drøftes.

at "Delpolitik om fleksible arbejdstider" sendes til alle Fag- og LokalMED til drøftelse.

## Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde kort for baggrunden for, at delpolitikken er justeret og har fået ny titel. Årsagen er, at den skal være mere målrettet de store driftsområder og i mindre grad have fokus på hjemmearbejde. Med det formål er delpolitikken blevet skrevet igennem og titlen ændret til "Delpolitik om fleksibel arbejdstid". Delpolitik om fleksibel arbejdstid og delpolitikken om livsfaser understøtter hinanden.

Medarbejdersiden er tilfredse med, at den er blevet omskrevet, det giver rigtig god mening.

Ledersiden spurgte ind til, om den tilføjer noget nyt eller den i kunne være en del af livsfasepolitikken?

Medarbejdersiden svarede, at den er vigtig som selvstændig delpolitik lige nu, men måske ikke om nogle år.

Herefter blev indstillingerne blev godkendt.

## Bilag

Udkast - Delpolitik om fleksibel arbejdstid

# **Punkt 36: Orientering om status på initiativer der understøtter tiltrækning og tilknytning**

81.04.00-A00-1-22

## **Resume**

På mødet vil der være en status over initiativer, der understøtter tiltrækning og tilknytning.

## **Sagsfremstilling**

Økonomiudvalget bevilgede i august 2021 3,6 mio. kr. til tiltag, projekter m.v, der kan være medvirkende til at understøtte den fremtidige indsats for tiltrækning og tilknytning.

På mødet vil der være en gennemgang af de projekter, der er igangsat via disse eller andre midler, ligesom enkelte andre projekter vil blive nævnt.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at statusredegørelsen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Thrine Nørgaard orienterede om de igangværende og påtænkte initiativer på området. Økonomiudvalget har afsat 3,6 mio. kr. til formålet, som er fordelt med 1,8 mio. kr. til SL, DSR og FOA-områderne og de resterende 1,8 mio. kr. til øvrige områder. Alle indsatser godkendes i Direktionen inden igangsætning.

Pt. er der igangsat flg.:

- Employer branding
- Fokus på den gode introduktion
- Antropologisk projekt på døgnområdet
- Bistand til lederansættelser
- Klar til ledelse på døgnområderne
- Fra ufaglært til faglært
- Fleksibel arbejdstidsplanlægning i Dagtilbud
- Byg din trivsel og velfærd

Medarbejdersiden foreslog, at der fremadrettet også bliver lavet indsatser for praktikanter og studerende, som ansættes i Vejle Kommune.

Ledersiden er helt enig, pt. er der vejlederdage for vejledere, som skal være med til at understøtte vejlederne i deres daglige arbejde. Der bør også være fokus på indsatser for vikarer, da både praktikanter og vikarer efter endt ansættelse, gerne skal have lyst til at vende tilbage til Vejle Kommune.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

## **Bilag**

Oplæg HovedMED AUB midler

## **Punkt 37: Drøftelse af udmøntning af AKUT midler 2021 - 2024**

81.38.04-A00-2-21

### **Resume**

Drøftelse af forslag om at anvende AKUT-midler til at understøtte og udvikle de tillidsvalgtes rolle i MEDudvalgene.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med indgåelse af overenskomster afsætter KL og organisationerne AKUT midler til brug for tillidsrepræsentanternes frikøb til uddannelse m.v. En del af midlerne går til en lokal AKUT-pulje, hvor man i den enkelte kommune selv administrerer en mindre pulje.

I Vejle Kommune får vi godt 200.000 kr. om året, som skal anvendes på TR-området. En gruppe under HovedMED, bestående af Bo Uttrup, Lars Søltoft Buur Holmboe og Dorthe Horn Christensen samt Koncern HR forestår udmøntningen.

Gruppen har besluttet, som hidtil, at anvende midlerne til afholdelse af en TR-dag / TR på TRIO-konferencen, jvf. HovedMEDs beslutning om at afholde særskilt TR og Arbejdsmiljødag i de ulige år og TRIO i de lige år, samt til en fortsættelse af TR-højskolen - "TR med Vilje". Der er fortsat midler i overskud, herunder også ikke forbrugte fra 2021. Midlerne skal anvendes til formålet, ellers skal de tilbagebetale midlerne til KL.

AKUT-arbejdsgruppen foreslår derfor, at de resterende midler anvendes til at sætte fokus på de tillidsvalgte som de værdifulde samarbejdspartnere i MED. Derfor foreslås det, at udvalgte Fag- og LokalMED samt HovedMED får besøg af en supervisor på et møde i 2023, hvis opgave vil være at gøre MEDudvalgene klogere på, hvordan udvalget fungerer. Det enkelte MEDudvalg får en tilbagemelding fra supervisor. Tanken er også, idet tilbuddet skal gælde alle 3 niveauer, at have fokus på, hvorvidt der er nogle mønstre, der går igen.

Formålet er at styrke samarbejdet i vores MEDudvalg.

AKUT-arbejdsgruppen ønsker HovedMEDs opbakning hertil. HovedMED vil efterfølgende få forelagt resultatet.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at AKUT-arbejdsgruppens forslag om at tilknytte en supervisor til udvalgte MEDudvalg tiltrædes.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort om forslaget, som arbejdsgruppen for AKUT-midler har drøftet, og gerne vil igangsætte.

Efter drøftelsen blev indstillingerne godkendt.

# **Punkt 38: Drøftelse af fokuspunkter for faglig stolthedeprojektet resten af 2022 og i 2023**

81.00.00-A00-6-22

## **Resume**

Styregruppen for faglig stolthedeprojektet ønsker en drøftelse af mål og fokuspunkter for faglig stolthedeprojektet.

## **Sagsfremstilling**

I budgetforliget for 2023 er der igen afsat 1 mio. kr. til faglig stolthedeprojektet.

Styregruppen for faglig stolthedeprojektet har i forlængelse heraf ønsket, at der tages en drøftelse i HovedMED af overordnede mål og fokuspunkter for faglig stolthedeprojektet frem mod 2023.

Faglig stolthedeprojektet har fokus på at lave arrangementer, der betyder noget for den faglige stolthed, herunder arbejdsmiljø, tilknytning og Vejle Kommunes omdømme som en attraktiv arbejdsplads.

I 2022 har faglig stolthedeprojektet stået bag Sommerfesten i Skyttehushaven, hvor ca. 2.000 kolleger deltog. Ligeledes står de bag deltagelsen i Frøs-stafetten, hvor ca. 1.450 kolleger deltog. I 2022 har projektet op til TDF-starten bl.a. stået bag en konkurrence i forbindelse med "Vi cykler til arbejde". Ligesom man har udbudt "fordi du er ansat" arrangementer med temaet TDF og et om Rådhusørvet". Aktuelt udbydes guidet tour i Dyrehaven, og der endnu engang forespurgt på en lukket rundvisning for ansatte på Politiskolen.

Traditionelt har faglig stolthedeprojektet også stået bag en række velbesøgte foredrag i Vejle Musikteater, senest to foredrag med Chris MacDonald, der blev udbudt på forskellige ugedage og tidspunkter. Der er efterhånden en vis tradition for, at byens restauranter fyldes med kolleger, der bruger lejligheden til at gå ud og spise sammen forud for foredraget. Til foråret udbydes et foredrag om humor, MOD, musik og kreativitet med Martin Brygmann.

Styregruppen for faglig stolthedeprojektet ønsker en drøftelse af mål og fokuspunkter for projektet, og om de aktuelle arbejdskraftsudfordringer giver anledning til fornyelse og nye tilgange.

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at mål og fokuspunkter for faglig stolthedeprojektet drøftes.

at input videregives til Styregruppen for faglig stolthedeprojektet.

## **Beslutning**

Niels Ågesen redegjorde kort for baggrunden for sagen. Skal vi udvikle og justere indsatserne?

Efter drøftelsen var HovedMED enige om at genoplive de decentrale gå hjem møder på de lokale arbejdspladser, overveje jobdating konceptet fra tidligere og at der bliver arrangeret flere "Fordi du er ansat" arrangementer, bl.a. på det nye ressourcecenter og på Politiskolen.

## **Punkt 39: Drøftelse af hvorvidt der afholdes en workshop 16. december 2022**

81.00.00-P27-9-22

### **Resume**

Drøftelse af forslag om at afvikle en workshop om arbejdskraftudfordringen for MED organisationen m.fl. 16/12 2022.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED har i foråret drøftet muligheden for at lave en workshop omkring arbejdskraftudfordringen. Det foreslås, at der afvikles en workshop herom 16. december 2022 med temaet tiltrækning og tilknytning. Der er vedlagt program for dagen som bilag.

Formålet er at få medarbejderrepræsentanter og ledelse til sammen at forholde sig hertil og komme med forslag til prøvehandlinger, der kan udføres på den enkelte arbejdsplads. Deltagerkredsen er HovedMED (vært), og det drøftes hvorvidt FagMED og de faglige organisationer inviteres med til dagen, evt. også Økonomiudvalget.

Dagen afvikles i et samarbejde mellem Koncern HR og Innovation & Entreprenørskab.

### **Kommaldirektøren indstiller,**

at det drøftes hvorvidt der afholdes workshop om arbejdskraftudfordringen 16/12 2022. at målgruppen for workshopen drøftes.

### **Beslutning**

Thrine Nørgaard redegjorde kort om baggrunden for afholdelsen af workshopen. Koncern HR og Spinderihallerne planlægger dagen.

Efter drøftelsen var der enighed om at fastholde dagen med temaet "Tiltrækning og tilknytning" og invitere FagMED og ØU til at deltage.

### **Bilag**

Drejebog workshop 16.12.2022

Idéku og prøvehandlinger 16.12.22

# Punkt 40: Energikrise 2022 - fælles om at reducere energiforbrug

82.00.00-G01-19-22

## Resume

Grundet den europæiske energikrise skal alle offentlige enheder gå forrest og reducere energiforbruget i bygninger markant. Det bidrager til at sikre de europæiske gasreserver i den kommende vinter og sikre, at energipriserne ikke kommer ud af kontrol. Og ikke mindst skal vi som myndighed gå foran med et godt eksempel i en vinter, hvor særligt ældre og sårbare, men også "almindelige" borgere og butikker er stærkt presset af energiregningerne.

## Sagsfremstilling

Europa står i vinteren 2022/23 overfor en afgørende energikrise, hvor der er reel tvivl om, hvorvidt gaslagrene vil holde til vinterens forbrug. Derfor skal alle forbrugere reducere sit forbrug af elektricitet og naturgas.

At reducere energiforbruget på den enkelte kommunale arbejdsplads allerede nu tjener mindst 4 formål:

1. Vi trækker mindst muligt på de europæiske gasreserver, og stiller altså EU i den bedst mulige situation ift konflikten med Rusland
2. Energipriserne er kraftigt stigende, og presser på sigt den enkelte institutions budgetter, og dermed også evnen til at levere velfærd. Fastprisaftalen på el udløber til nytår, hvilket vil få priserne til at stige markant.
3. Hvis vi i fællesskab – time for time – reducerer vores energiforbrug, vil vi også bidrage til at tage toppen af energipriserne til glæde for alle energiforbrugere – også de danskere, der har sværest ved at betale regningen
4. Vi går foran med et godt eksempel, og viser kommunens borgere, at energikrisen er alvorlig, og at vi skal ændre adfærd den kommende vinter.

Og den offentlige sektor skal gå forrest – det er aftalt mellem regeringen, KL og Danske Regioner.

På denne baggrund er nedenstående udmeldt fra direktionen til decentrale ledere, tekniske serviceledere til decentral implementering.

Skru ned for varmen – til 19 grader hvor muligt

- Ved hjælp af bygningsautomatik sættes den ønskede inde temperatur til 19 grader i brugstiden. Har bygningen ikke automatik der kan hjælpe med at indstille inde temperaturen, skal radiatorerne indstilles enkeltvis på 19 grader (der lille prik lige før 3).
- Hold løbende øje med at radiatorerne står på denne indstilling, samt skru ned i weekenden
- Luk evt. rum helt ned for vinteren – sæt dog min 17 grader i aflukkede rum (radiatortermostaten vil her skulle stå på 2)
- Kommunale Ejendomme vil kontakte bygningsejer/serviceleder og være behjælpelig med hvordan netop I sikre jer at få sænket temperaturen

Spar på strømmen

- Sluk infoskærme og storskærme helt for en periode
- Sluk ”hyggebelysning” og nøjes med grundbelysningen for en periode
- Væn dig og dine kollegaer til at skærpe opmærksomheden om at slukke lys, elektronik – når det ikke er i brug og ved fyraften.
- Sluk helt for el apparater når det ikke benyttes og undgå standby forbrug.
- Sluk udvendig facadebelysning hvis muligt.

Brug mindre varmt vand

- Sæt skilte op ved håndvaske med teksten ”Kold vand med sæbe – tager snavset og dræber bakterierne”. Hvor det er muligt, frakobl det varme vand helt.
- Brug vaskeprogrammer på opvaskemaskiner mv med lavere temperatur, så længe lovgivningen stadig efterkommes. Undgå så vidt muligt at benytte tørretumbler, hæng i stedet vasketøjet op på tørresnoen.

Anvend strømmen, når den er billigst

- Undgå de mest energitunge aktiviteter i morgenperioden 07-10 og aften 17-21 – her er strømmen som regel dyrest

Handlingerne kræver, at man ude i den enkelte institution tager ansvar for at energiforbruget reduceres ud fra overstående. Den enkelte bruger, medarbejder, leder etc. kan bidrage til at sikre, at der ikke skrues op for varmen ud over det aftalte, og at slukke lyset efter sig.

HovedMED bør bakke op om denne nationale udfordring, også hvor det kan koste umiddelbar komfort. Det kan drøftes, hvordan vi bredt som medarbejdere kan blive bekendte med, bakke op om og motivere til de energibesparelser, der er aftalt. Vi er fælles om at løse udfordringen.

Medarbejderne opfordres til - lokalt og inden for de enkelte områder - til at finde energibesparende initiativer, der kan supplere de hidtil iværksatte indsatser. Det kan være på en konkret institution, at en enkeltstående indsats kan reducere forbrug markant.

Derudover er der et indsatskatalog med ting, der videre kan gøre, som berører serviceniveau. Det er elementer som at reducere julebelysning, slukke saunaer og springvand mv., som håndteres i det politiske niveau.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at energispareindsatserne tages til efterretning.

at det drøftes, hvordan alle medarbejdere kan blive bekendte med og bakke op om indsatserne, og at alle medarbejdere opfordres til i deres dagligdag at finde energibesparelser.

### **Beslutning**

Niels Ågesen redegjorde kort for sagen. Der arbejdes løbende på at sænke energiforbruget på alle arbejdspladser.

Medarbejdersiden havde et eksempel på, at der bliver taget billeder af kontorer, hvor man har glemt at slukke lyset, dette er ikke i orden, da det ikke kan være i nogens interesse at forfølge individer.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

# Punkt 41: Orientering vedr. grøn mobilitet og mulighed for bæredygtig transport for ansatte

81.00.00-A00-5-22

## Resume

Orientering om generelle planer for grøn mobilitet i Vejle Kommune og om muligheder, overvejelser og faciliteter for kommunalt ansatte.

## Sagsfremstilling

Økonomiudvalget har i deres klimahandlingsplan fra april 2021 vedtaget at arbejde med grøn transport for medarbejderne, blandt andet i form af samkørsel og elcykler. HovedMED nedsatte på mødet 10/6 2022 en arbejdsgruppe vedrørende grøn mobilitet for ansatte ved Vejle Kommune. Gruppen kigger bl.a. på erfaringer fra pilotprojekter vedrørende elcykler og mulighed for udbredelse af samkørsels ordninger. Gruppen står bl.a. bag en artikel på intranettet om et pilotprojekt med elcykler på voksenområdet. Artiklen er vedlagt som bilag.

Som afsæt for det videre arbejde med bæredygtig transport for ansatte i Vejle Kommune, får HovedMED en orientering om eksisterende planer for grøn mobilitet i Vejle Kommune generelt, og et overblik over muligheder for bæredygtig transport for de kommunalt ansatte.

Arbejdsgruppen vil, på baggrund af dagens orientering og eventuelle bemærkninger, udarbejde forslag til konkrete initiativer til vedtagelse i HovedMED.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø orienterer.

## Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at HovedMED's bemærkninger på mødet videregives til arbejdsgruppen vedr. bæredygtig transport for ansatte.

## Beslutning

Jette Vindum orienterede om baggrunden for projekt "Grøn mobilitet", og præsenterede CO2 regnskabet, som viser flg.:

- Landbruget: 38%
- Stationær energi: 32%
- Transport: 28%
- Industri: 2%
- Affald: 1%

I forbindelse med Byrådets klimahandlingsplan er der opsat mål for grøn mobilitet. Og for kommunen som virksomhed betyder det, at al kommunal kørsel foretages på el, også personbefordring, skolebuskørsel, varebiler og på Materielgården. Byrådet har ligeledes i april 2022 vedtaget 10 dogmer for grøn mobilitet. For Vejle Kommune betyder det:

Al kommunal kørsel på el eller VE i 2030:

- Udbud af elbusser i 2022
- Udskiftning af bilparken over tid

Reducere kørsel

- Samkørsel
- Elcykler
- Flere virtuelle møder

Der er igangsat medarbejderindsatser, fx projekt "Kør grønt" i Teknik & Miljø på Kirketorvet og projekt "Elcykler" på Handicapområdet.

Jettes slides er vedhæftet referatet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er afsat midler til nye eldrevne maskiner, da disse er langt dyrere end dieseldrevne. Ledersiden svarede, at det er der ikke.

Efter en kort drøftelse takkede HovedMED Jette for orienteringen, som blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Artikel Handicapområdet

Grøn Mobilitet HovedMED27092022

## **Punkt 42: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-1-22

### **Resume**

Punkter til kommende møder i HovedMED, gennemgået på Det dagsordensforberedende udvalgs møde forud for mødet i HovedMED 27/9 2022.

- Livsfasepolitik - udkast præsenteres på mødet 27/9 2022.
- Grøn omstilling - på mødet 27/9 2022.
- Grøn madpolitik – orientering om status 10/6 2022 - drøftet første gang på mødet 22/9 2021, drøftes næste gang 1/12 2022.
- Byrådets konstitueringsaftale (besluttet på mødet 30/11 2021) - på mødet 1/12 2022:
  - Tillidsbaseret råderum
  - Det lange blik - 2040.
- Lokale indsatser der er iværksat for at forebygge ulykker og hændelser på FagMED niveau (besluttet på mødet 25/2 2022) - drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse på februar mødet 2023.
- Borgerrådgiverens opgaver (besluttet på DFM 19/5 2022) - på mødet 1/12 2023.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået.

## **Punkt 43: Eventuelt**

81.38.04-A00-1-22

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at

**Beslutning**

Intet.

**Bilag**

HovedMED pr. 15.09.2022

Juni 2022 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

Fraværsrapport VK udgangen af august

Fravær HMED udgangen af august