

REFERAT FagMED Teknik & Miljø d. 21-03-2025

Mødedato Fredag d. 21. marts 2025 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Formanden orienterer.....	4
Næstformanden orienterer.....	5
Budget 2026.....	6
Nyt fra arbejdsmiljøgruppen.....	7
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....	8
Sygefravær og ulykkesstatistikker.....	11
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	12
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Godkendelse af referat fra FagMED møde 9. december 2024..

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste FagMED møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Alle punkter i sidste referatet var ikke komme frem i First Agenda. Bliver genereret på-ny og godkendes på næste FagMED møde.

Punkt 2: Formanden orienterer

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer:

- Digital forestillingsevne - Co-pilot
- Roboref
- Senioraftale

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Digital forestillingsevne - og Co-pilot365

Der kører et forløb med digital forestillingsevne. Det skal inspirere til at komme med forslag til digitalisering af processer og opgaver, således det bliver en integreret del af Teknik og Miljø, at tænke i digitalisering.

Roboref - Der har kørt et forløb med test af Roboref (automatisk genereret referat ud fra en optagelse), applikationen er udviklet sammen med andre kommuner, og er Vejle Kommunes automatiske referat generering. Det vil i nærmeste fremtid blive anvendt på bl.a. syge- fraværssamtaler samt på interne møder som afdelingsmøder mm.

Senioraftaler - senioraftaler har været drøftet i chefgruppen efter forespørgsel fra TR siden. Chefgruppen har valgt at fastholde beslutninger om, at I Teknik og Miljø vil en senioraftale i nogle situationer kunne indgås, når det aftales mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. En senioraftale kan løbe i op til 2 år, når aftalen udløber ophører ansættelsesforholdet.

Der har i en periode været ekstra fokus på at oversvømmelse af Vejle ifm. kraftige regnvejr vil blive forhindret. Der har været iværksat en hurtigt arbejdende gruppe, der sammen med Michael Sloth har arbejdet intenst med forskellige løsninger. Der har været stor bevågenhed omkring projektet, men der er også stor ros til, at det er lykkedes ved de sidste par kraftige regnvejr.

Orientering taget til efterretning.

Punkt 3: Næstformanden orienterer

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Orientering fra Næstformanden

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer om:

- fra HovedMED
- seniorklub
- Vigtige datoer:
 - 7. april workshop - Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær
 - 12. maj workshop om puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner - ideer til koordinerede ansøgninger på tværs af forvaltningen
 - 3. juni VK sommerfest
 - 29.9 arbejdsmiljø konference
 - 21. oktober TR dag
- Forslag til punkt på næste FagMED efter sundhedsprojektets foredrag 1. april - overgangsalder.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Fra HovedMED:

- De personalepolitiske værdier bliver opdateret, ligesom ledelsesværdierne er blevet opdateret.

Senior Klub:

- Der blev fremsat et forslag om, at der oprettes en seniorklub for de som er tæt på at gå pension, samt de som er gået på pension. Der kan være tale om 1-2 arrangementer om året, en klub drevet af medlemmerne. Teknik og Miljø vil gerne understøtte det økonomisk - der skal udarbejdes et grundlag ligesom med "unge netværket".

Vigtige datoer:

- sæt kryds i kalenderen.

Sundhedsprojektet arrangement - overgangsalderen:

- på næste FagMED møde drøftes dette emne, hvordan kan det italesættes og aftabuiseres, hvad kan Teknik og Miljø bidrage med.

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 4: Budget 2026

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Inddragelse af MED ift. budget 2026

Sagsfremstilling

Inddragelse af MED ift. budget 2026 af 2 omgange iht. proceduren - dette er første orientering.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Første orientering omkring budget 2026-29 der starter nu.

7. april er der budgettemamøde

Uge 19 -20 orientering i Teknik og Miljøs LokalMED, der skal indsende høringssvar til FagMED senest den 18. maj 2025

20. maj FagMED orienteres og skal samle høringssvar, der skal være sendt til Marianne Kriklywi senest 26. maj kl. 10.00

24. juni præsenteres fagudvalgenes input.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 5: Nyt fra arbejdsmiljøgruppen

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Orientering og status fra arbejdsmiljøgruppen siden sidst.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om:

- status på sundhedsprojektet ved Louise Kolind-Sporring
- orientering om KLIPS kurser
- status siden sidst

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen og status tages til efterretning.

Beslutning

Status på sundhedsprojektet:

- der udestår 2 foredrag omkring hhv. overgangsalder og søvn.
- der har været rigtig mange deltagere i projektet.
- de kommende uger er der mulighed for kontrolmåling for deltagerne.
- projektet forventes afsluttet inden påske.

Orientering af KLIPS kurser

- Der er igangsat et tiltag, hvor en række medarbejdere bliver uddannet i at yde psykisk førstehjælp. De bliver ambassadører og kan træne flere i forvaltningen, og/eller der kommer flere kurser i Teknik & Miljø. Indsatsen er igangsat for at forbedre arbejdsmiljø og en indsats for at nedbringe sygefravær.

Status siden sidst:

- Årets rullende APV, der vil være gennemgang af 3 afdelinger.
- Der foretages rundring af forvaltningen i efteråret.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 6: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

Resumé

PUNKT FRA HOVEDMED til behandling i FagMED.

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.

Indstilling fra Kommunaldirektøren:

- 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. Ex fra Lone, skal det med?

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtig at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler, 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 Kommunaldirektøren indstiller,

- 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

FagMED drøftede de forskellige hovedområder, og har valgt at have fokus på sygefravær og høje følelsesmæssige krav.

Sygefravær:

- der er igangsat samtale mellem chef og direktør, og chef og ledere med udgangspunkt i data - sygefraværsrapporten.
- Stabene har som eks. igangsat en fælles ramme for indmelding af sygefravær - man ringer til sin leder inden 08.00 for at melde syg, således der fokus på en korrekt registrering af fraværet. Dette er med at sikre data er så korrekt som muligt, men også at opgaver og møder for dagen ikke falder mellem to stole..

Høje følelsesmæssige krav:

- Der kommer flere henvendelser fra markante borgere, hvordan håndterer medarbejderne det, og hvem/hvordan sikres opfølgning med medarbejderen.
- Der er forskellige i generationer og kulturen, disse kan også påvirke de følelsesmæssige krav.
- Der blev foreslået arrangement omkring håndtering af markante borgere og værktøjer til håndtering, arrangement omkring generations og kulturforskelles påvirkning.
- Trivsels arrangement vil være en faktor i at man lærer hinanden at kende på tværs og nedbryde grænser. Kan idrætsforeningen evt. facilitere flere af disse.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Punkt 7: Sygefravær og ulykkesstatistikker

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Sygefravær og ulykkestatistik drøftes.

Sagsfremstilling

Vedhæftede bilag med sygefravær og ulykkesstatistik drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Der holdes fokus på sygefravær rapporten og indsatser.

Orientering taget til efterretning.

Bilag

Sygefravær 17 marts 2025

Ulykker dagsdato 2025

Ulykker 1-1 til 17-3 2024

Punkt 8: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

Resumé

PUNKT FRA HOVEDMED:

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.

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 grønne effektive 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. *Medarbejdersiden spurgte* ind til udbetaling af kørselsgodtgørelse og brugen af Rejsekort, kan der måles på det? *Jette Vindum svarede*, at det arbejdes der videre med, dog kan det blive svært at måle på Rejsekort. Der bliver målt på let tilgængelige data.

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

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

Jettes slides er vedhæftet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at FAGMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik i HovedMED.

Beslutning

Skal drøftes på alle T&M LokalMED.

KNMU har bevilliget penge til indkøb elcykler, der kan prøves i en periode af 14 dage, der arbejdes også på samme ordning med en el-ladcykel.

Orienteringen taget til efterretning.

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 9: Eventuelt

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Eventuelt

Indstilling

Formanden indstiller,

at eventuelt drøftes.

Beslutning

Ingen drøftelser