

# REFERAT LokalMED Myndighed d. 27-05-2025

**Mødedato** Tirsdag d. 27. maj 2025 kl. 11:00

**Mødested** Sundhedshuset

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Godkendelse af referat fra sidste møde.....                             | 3  |
| Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....                      | 4  |
| Nyt fra formand og næstformand.....                                     | 5  |
| Arbejds miljø i Myndighed.....  | 6  |
| Forebyggelse af sygefravær.....   | 8  |
| Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø..... | 10 |
| Initiativer til mental sundhedsuge 41.....                              | 12 |
| Reception i fbm jubilæum og afsked.....                                 | 13 |
| KLIPS.....  | 14 |
| Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....     | 15 |
| Budget og økonomi.....  | 17 |
| Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....                 | 18 |
| Evaluer ing af mødet.....   | 19 |
| Eventuelt.....  | 20 |

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min - BLÅ

Referater fra tidligere møder kan ses her: [Referater fra LokalMED Myndighed](#)

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Der blev spurgt ind til udmelding af lønforhandling, som der fremgår af referatet. Der vil blive meldt ud.

Deltagere er Anita, Kristina, Line, Marina, Andrea, Janni, Charlotte, Linda og Dennis.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min -BLÅ

Eventuelle uklarheder i dagsorden afklares og der vælges en ordstyrer til mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

### **Beslutning**

Godkendt.

Anita blev valgt som ordstyrer.

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

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

Nyt fra Myndighed. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle emner og problemstillinger.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Dennis orienterede om status på arbejdet med de mange forandringer, der er som følge af bl.a. ældrelov, samboaftale, ny udredningsform og stigende krav til økonomistyring. Der er således stor travlhed, men der er styr på det meste, dog men en naturlig grad af overload. Der opleves god stabilitet i medarbejdergruppen. Afdelingen står samlet set et godt sted trods de mange forandringer, og kan således gå mod sommeren med en vis ro i maven.

Anita orienterede om, at der er møde i Hoved MED den 28. maj 25, hvor der bl.a. er spændende punkter omkring sygefravær og lån af el-cykler og ladcykel.

## Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

15 min - GRØN/BLÅ

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø.

### Sagsfremstilling

Generel information - grøn

Rundering

Sygefravær måltal - blå

Arbejdsskader

APV

Opmærksomhed på den opsatte tavle samt postkassen.

Der er et fald i Myndigheds samlede sygefravær opgjort over 12 måneder.

Valg af AMR.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at valg af AMR aftales.

### Beslutning

Line Kikkenborg og Kristine Svendsen er valgt som nye AMR.

Reglerne omkring hjemmearbejdsplads og APV blev drøftet. Arbejdspladsen har en forpligtelse til at udarbejde APV, hvis hjemmearbejde foregår udover 2 dage ugentlig på faste dage. Medarbejderen har ansvaret for at forholdene for hjemmearbejde foregår på betryggende vis i forhold til adgangsforhold og fysisk indretning. Vejle Kommunes retningslinier i forhold til arbejdspladsforhold mv. er også gældende derhjemme. Det skal sikres, at forholdene ikke udgør en risiko for en arbejdsskade. Der henvises desuden til nedenstående links:

<https://www.domstol.dk/hoesteret/aktuelt/2025/5/om-fald-under-hjemmearbejde/>

<https://nyheder.tv2.dk/samfund/2025-05-02-er-hjemmearbejde-i-fare-efter-dom-om-arbejdsskade-i-hjemmet>

Der skal desuden være en balance i tilstedeværelse og hjemmearbejde i fht. hjemmearbejde. Der kan opleves, at der er forskellige retningslinier i de enkelte teams. Det vil være muligt at arbejde hjemme i det omfang opgaverne tillader det. Der er således et juridisk spor og et ansvarsforhold. Medarbejderne opfordres til at afklare mulighederne med egen leder ved tvivl.

Sygefraværet er i en positiv udvikling.

Fra madpakkemødet var der nedenstående tilbagemeldinger:

Der er mangel på stillerum.

Der er en oplevelse af, at antallet af borgerbesøg i afdelingen er stigende.

Der efterspørges ro og flere bokse.

Der er et forskelligt behov for informationsniveau, hvor nogle gerne vil have mere information - og andre mindre.

Der er en efterspørgsel på resultatet af arkitektbesøg. Denne er modtaget, og ligger nu hos AMR-gruppen.

Det er op til den enkelte leder, om de vælger at udsende særskilte nyhedsbreve.  
Det er en ledelsesprioritering at nogle ting meldes fælles ud - af hensyn til afdelingens samlingskraft.

## **Bilag**

Måltalsrapport.pdf

## Punkt 5: Forebyggelse af sygefravær

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

30 min Grøn

Der er enighed om at arbejde videre med fleksible arbejdsforhold. Linda og Line giver en tilbagemelding på den spørgeskemaundersøgelse de har lavet.

Ud fra de konkretiserede temaer drøftes de næste skridt herunder mere konkret hvem der har hvilke opgaver.

### Historik

Det blev på sidste møde i 2024 aftalt at arbejde videre med 3-4 emner.

De 4 emner, der har fået flest point er:

1. Fleksible arbejdsforhold 55 point
2. Løn, tale og praksis - positivitet 34 point
3. Krænkelser, trusler, vold, chikane. Sprog - hvad er normalen, Hvilket sprog? Jargon er svært, humor er svært 25 point
4. Fastholdelse - uanset alder og anciennitet og erfaring - rekruttering 23 point

Der var der enighed om det er urealistisk i forhold til tidsforbrug og at der ønskes kvalitet frem for kvantitet. Det blev herefter aftalt at prioritere at arbejde videre med emnet Fleksible arbejdsforhold, som har fået flest point.

Linda og Lina fik til opgave at udarbejde udkast til projektplan, som kvalificeres på mødet i Lokal MED i februar. Janni har et oplæg, som kan bruges som inspiration i forbindelse med udarbejdelsen af udkastet.

Efter mødet i februar vil der blive arbejdet med emnet, hvorefter der gives status på mødet i Lokal MED i september 2025. Her vil det desuden blive vurderet, om der skal igangsættes projekter i fht. de øvrige emner på listen, herunder om der er emner, der kan kobles.

Beslutning LokalMED Myndighed 24.02.2025:

Linda og Lines forslag var at undersøge hvad fleksible arbejdsforhold er for den enkelte. Dette ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse med udgangspunkt i den systemiske tilgang. Hvad ønsker man at bevare, hvad kan udvikles og hvad kan med fordel afvikles? Det er den generelle opfattelse, at medarbejderne i vid udstrækning synes de oplever fleksibilitet.

Det blev besluttet, at Linda og Line udarbejder et forslag til spørgeskemaundersøgelsen, som herefter kvalificeres af Heidi og Charlotte.

Undersøgelsen præsenteres på fællesmødet ultimo marts 25, hvorefter den gennemføres. Linda og Line tematiserer herefter besvarelserne og Lokal MED drøfter resultatet på deres møde 25 maj 2025.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter Line og Lindas præsenterer deres oplæg til drøftes næste skridt og hvem der har hvilke opgaver.

### Beslutning

Der har været tilbagemeldinger fra knap halvdelen af medarbejderne i Myndighed,

Besvarelserne er samlet, og er medsendt som bilag til referatet.

Der er generelt en stor tilfredshed med den fleksibilitet, der opleves i afdelingen. Der er derudover ønsker om yderligere fleksibilitet f.eks. i form af fleksibel arbejdstid. Der var enighed om, at tilbagemeldingerne kalder på individuelle ordninger ud fra en værdibaseret ledelse og ikke generelle retningslinier. Punktet tages op på næstkommende afdelingsmøde, hvor medarbejderne opfordres til at gå i dialog med egen leder, som ud fra en samlet vurdering af mulighederne i forhold til opgaveløsning og tilgængelighed for borgere og kollegaer afklarer mulighederne.

### Bilag

Fleksible arbejdsforhold

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

81.38.04-A00-3-24

### Resumé

FROKOST 30 MIN

2 min BLÅ

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

### Historik

Hoved MED den 19. februar 2025:

Indstilling:

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 HovedMED vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Beslutning i HovedMED den 19. februar 2025:

*Kristine Schou indledte* med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere

disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Myndighed gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af arbejdsmiljøberetning med bilag. at Lokal MED Myndighed fastlægger arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

at Lokal MED Myndighed med baggrund i drøftelsen af forebyggelse af sygefravær har gennemført arbejdsmiljødrøftelsen og derfor tager punktet til efterretning.

## **Beslutning**

HR i tal blev taget til efterretning. Er der et ønske om en uddybende drøftelse af opmærksomhedspunkter vil dette kunne tages op i særskilte punkter på kommende LokalMED møder.

## **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

## **Punkt 7: Initiativer til mental sundhedsuge 41**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

30 minutter - GRØN

Myndighed indgik i 2024 med forskellige initiativer til mental i sundhedsuge 41.

Der er et ønske om også at deltage i mental sundhedsuge 41 i 2025.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED Myndighed med baggrund i medsendte bilag drøfter initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41 i 2025.

### **Beslutning**

Oplæg til initiativer er vedhæftet som bilag.

Der var enighed om, at begge var gode og relevante oplæg. Der søges derfor midler til begge initiativer. Der er ønske om, at alle medarbejdere vil have mulighed for at deltage. Hvis der opnås midler, afklarer Dennis og Anita rammen. Tildeling forventes afklaret ultimo juni 2025. Når der er en afklaring om tildeling af midler, vil der inden sommerferien blive udsendt kalenderinvitationer.

### **Bilag**

Mental sundhedsuge.docx

## **Punkt 8: Reception i fbm jubilæum og afsked**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

5 min BLÅ

Der er modtaget en henvendelse omkring retningslinier for afholdelse af jubilæum og afsked.

[Jubilæum og reception - Vejle Kommune Intranet](#)

[Gaver, afholdelse af receptioner og andre fordele - Vejle Kommune Intranet](#)

[Køb gaveartikler ved pension og efterløn - Vejle Kommune Intranet](#)

### **Sagsfremstilling**

Opfølgning på punktet.

### **Historik**

Beslutning fra 24.02.2025:

Dennis gennemgik reglerne for markering af jubilæer og fratrædelse i forbindelse med pensionering/efterløn. Herefter blev fordele og ulemper ved fastlagte rammer drøftet. Ledergruppen vil nu vurdere, om det er muligt at udarbejde en overordnet ramme. Punktet tages op igen på næste møde.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Ledergruppen har truffet nedenstående beslutning i fht. receptioner i forbindelse med jubilæum og afsked:

Maden må koste 150 kr. pr kuvert plus drikkevarer.

Receptionen er på max 2 timer.

Der må nydes alkohol i begrænset mængde. Og kun hvis man ikke skal tilbage og arbejde efterfølgende.

Deltagere er kollegaer i eget team, samt de nærmeste samarbejdsrelationer efter aftale med egen leder.

Receptionen er for kollegaer og samarbejdspartnere - og ikke for familie.

Der holdes ikke reception i forbindelse med runde fødselsdage.

Retningslinien vil blive lagt ud på i Myndigheds intranet.

## **Punkt 9: KLIPS**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min BLÅ

Ambassadører i KLIPS i Myndighed er nu uddannet og alle nuværende medarbejdere er undervist i metoden.

Hvordan fastholdes den fortløbende implementering og vedligeholdelse af KLIPS i Myndighed?

Det foreslås, at ambassadørerne udarbejder forslag til at sikre en fortløbende implementering i Myndighed.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at ambassadører i KLIPS udarbejder forslag til plan for hvordan KLIPS fortløbende og vedvarende implementeres i Myndighed.

### **Beslutning**

KLIPS er nu implementeret af ambassadørerne. Det har været et rigtigt godt forløb.

Det skal nu aftales, hvordan organisationen fremadrettet sikrer, at nye medarbejdere bliver introduceret til KLIPS. Der skal desuden være en opmærksomhed på om anvendelsen af KLIPS kan udvikles.

Ambassadørerne vil derfor få til opgave at udarbejde et forslag til dette til drøftelse på næstkommende møde i Lokal MED Myndighed efter sommerferien.

# Punkt 10: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

## Resumé

2 min BLÅ...

HovedMED vedtog 22/2 2024 delpolitikken 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 % CO<sub>2</sub> 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, deltog under punktet på HovedMED den 19. februar 2025

## Sagsfremstilling

Delpolitikken opstiller værdier og principper for, hvordan vi ønsker, at vi som ansatte skal transportere os bæredygtigt, med respekt for læsning 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 støttestrategier 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 læsninger 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 vælger 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 CO<sub>2</sub> 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 læbende 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 læbende nedbringelse af CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>.

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 CO<sub>2</sub> reduktion på ca. 13.000 kg CO<sub>2</sub>.

Til sammenligning udleder en gennemsnitsdansker også 13.000 kg CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>-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.

Ændringen om grøn mobilitet i transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune er vedhæftet i bilag, ligesom rapporten "Fordeling og udvikling i de ansattes transport" er vedhæftet.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø, deltager i punktet.

## Historik

Indstilling HovedMED den 19. februar 2025:

at HovedMED drøfter om status på den grønne transportpolitik i HovedMED og efterfølgende drøftelser i FagMED.

Beslutning HovedMED den 19. februar 2025:

Niels Andersen indledte punktet hvorefter han gav ordet til Jette Vindum, som orienterede om status på ændringen af grøn mobilitet. HovedMED og FagMED skal på den gang nærligt drøfte udviklingen på området, hvor et af Byrådets dogmer er "at vi bevæger os grøn, fordi det giver et bedre miljø, 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 "Onlinemed, der", 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 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

### Kommaldirektøren indstiller,

at LokalMED Myndighed drøfter om status på den grønne transportpolitik.

## Beslutning

Anvendelse af el-cykler viser, at de er meget lidt i brug. For at øge kendskab til mulighed for at anvende el-cykler, tages det op på personalemeddelelse med en opfordring. Det pointeres fra medarbejdernes side, at cyklerne er for store for en del af medarbejderne.

## 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 11: Budget og økonomi

81.38.00-P35-41-24

## Resumé

10 min - BLÅ

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedrørende Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

## Sagsfremstilling

Opfølgning på temaet omkring refusioner på barsel, sygedagpengerefusioner og jobcenterets andel.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Afregning af refusioner foregår meget ustabil og vil fremgå som et samlet beløb uafhængig af, om det er f.eks. barsel eller sygdom. Dennis vil undersøge det faktuelle beløb for de seneste afsluttede år.

Forventningerne af resultatet på konto 6 er uændret i forhold til sidst. Det er endnu uafklaret, om Myndighed vil få tildelt midler som følge af Ældreloven. Der vil ikke være udgifter i forbindelse med vandskaden.

Dennis undersøger årsagen til den markante stigning på personaleomkostninger til næste møde. Budgettet skal ses samlet hvor underskud og overskud på de enkelte poster samles.

Der var et spørgsmål om der er indlagt en forudsætning om refusion i budgettet. Dennis undersøger dette.

På konto 5 Voksen er der en forventning om et markant underskud på ca. 30 mio. Vejle Kommunes udgifter ligger samtidig som den 2 billigste på landsplan.

På konto 6 Senior er der en forventning om et lille overskud på ca. 2,5 mio.

## Bilag

Oversigt Lokal MED maj 2025 konto 6

30\_Myndighedsafdelingen Senior Marts 2025.pdf

Myndighedsafdelingen Voksen, Marts 2025.pdf

## **Punkt 12: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min - GRØN

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde? Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 04.09.2025:

Senere møde:

Brug af TRIO i en forandringstid (punkt fra 28.02.2024)

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at der tages stilling til om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i Lokal MED noteres.

### **Beslutning**

Pkt. 9 - KLIPS - oplæg fra ambassadører.

Pkt. 11 - Tilbagemeldinger vedr. økonomi.

Pkt. 7 - Initiativer uge 41

Punktet Brug af TRIO i en forandringstid udgår. (punkt fra 28.02.2024)

## **Punkt 13: Evaluering af mødet**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED evaluerer mødet

### **Beslutning**

Et godt møde - økonomi er svært.

Fin stemning.

Rummet har betydning for mødet - evt. ændring af bordopstilling?

Et godt møde - ikke jappet - gode drøftelser.

Et godt møde - passende antal punkter - tid til spørgsmål.

Et godt møde - evt. rejse sig under fremlæggelser?

Et stort arbejde at udarbejde dagsorden.

## **Punkt 14: Eventuelt**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min.- BLÅ

Drøftelse af akut opståede problemstillinger / orientering om nyopståede relevante emner.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Tillidsvalgte ønsker at styrke inddragelse af kolleger i fht. MED arbejdet.