

# REFERAT LokalMED Myndighed d. 21-05-2024

**Mødedato** Tirsdag d. 21. maj 2024 kl. 11:00

**Mødested** Sundhedshuset lokale 33

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Arbejdsdag i Lokal MED Myndighed den 15. marts 2024.....	5
Nyt fra formand og næstformand.....	6
Arbejds miljø i Myndighed.....	7
Trivselsmåling 2024.....	9
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i arbejds miljøberetningen.....	10
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte.....	13
Automatiseret referatskrivning.....	16
Budget og økonomi.....	17
Kompetencestrategi.....	18
Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	19
Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024.....	21
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	22
Evaluering af mødet.....	23
Eventuelt.....	24

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

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min - BLÅ

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Udpegning til KLIPS er foregået via valg mellem de medarbejdere, der har tilkendegivet, at de ønsker at deltage.  
Godkendt.

Deltagere er: Janni, Heidi, Anita, Dennis, Charlotte, Katharina, Linda, Line; Marina, Andrea.

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

81.38.00-P35-1-24

### **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.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om at dagsorden er tilgængelig 10 dage før mødet, som det er aftalt i forretningsordenen.

Andrea blev valgt som ordstyrer.

# Punkt 3: Arbejdsdag i Lokal MED Myndighed den 15. marts 2024

81.38.00-P35-1-24

## Resumé

30 min GRØN

Lokal MED Myndighed aftalte på sidste møde at planlægge en arbejdsdag. Dagen er planlagt til den 15. marts kl. 8.30 til 14 på Hornstrup Kursuscenter. Lisa Hedegaard vil være facilitator på dagen. På mødet præsenteres udkast til program for dagen.

Indstilling på mødet i LokalMED Myndighed den 28. februar 2024:  
at lokal MED Myndighed tager orienteringen til efterretning.

Beslutning på mødet i LokalMED Myndighed den 28. februar 2024:  
Dennis gennemgik det foreløbige program for Temadagen. Lisa Hedegaard faciliterer dagen. Der er en forventning om at der gennemføres endnu en Temadag ved en senere lejlighed. Det endelige program udsendes før Temadagen. Medarbejdersiden udtrykte beklagelse over at udkast til program ikke er til drøftelse.

Der er efterfølgende udsendt indkaldelse til en opfølgende Temadag den 26. august 2024.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

at lokal MED Myndighed drøfter den videre proces.

## Beslutning

Som opfølgning på Temadagen den 15. marts 2024 har Dennis og Anita udarbejdet et udkast til den fremtidige samarbejdsform, som blev præsenteret på mødet. Udkastet er vedhæftet som bilag til punktet, ligesom oplæg om formål og punkter, der skal drøftes i Lokal MED er vedhæftet.

Udkast til den fremtidige samarbejdsform er at skabe overblik over formålet med de enkelte punkter, for at sikre, at tiden bruges til de punkter, der er vigtige og er af fælles karakter (røde punkter). Derudover er der punkter, hvor der ønskes dialog og samskabelse i udvalget for sammen at udfolde, berige og udvikle punktet, hvorefter der træffes en beslutning (grønne punkter). Endelig er der blå punkter, hvor formålet er en orientering og i vid udstrækning er selvforklarende. Der er en særlig opmærksomhed på at blå ikke bliver en p-plads, altså et sted, hvor punkter ligger for at skabe rum til andet eller så er der informeret.

Hvis der viser sig et behov for at et blå punkt udfoldes yderligere kan det på mødet aftales, at det kvalificeres og sættes på som et grønt punkt på det næste møde. Ved akut behov vil der kunne aftales et ekstraordinært møde.

Der var enighed om at afprøve konceptet i en periode, hvorefter det evalueres.

Der var desuden overvejelser om formen på madpakkemøder kan udvikles.

Næste temadag er den 26. august 2024. Dagsorden for dagen vil blive udarbejdet af Heidi, Anita og Dennis. Da der er relativ kort tidsfrist blev det aftalt, at Line kan indkaldes som afløser til gruppen ved behov. Vigtig at planlægningen sker i samarbejde med fokus på at vi gør det for hinanden med kerneopgaven for øje.

## Bilag

LokalMED myndighed.pptx

Lokal.Rød - Blå - Grøn

## **Punkt 4: Nyt fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

6 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 at der i Lokal MED Børn og Familie i dag bliver præsenteret en proces omkring overførsel af sagsbehandlere og deres opgaver på hjælpemiddelområdet til Myndighed på ca. 65 timer. Forslaget vil herefter blive sendt i høring. Såfremt det efter høringsfristens udløb bliver besluttet at gennemføre overflytningen vil den ske pr. 15. august 2024. Finansieringen af den borgerrettede udgifter vil fremadrettet ligge i Børn og Unge. Formålet med overflytningen er at sikre det nødvendige faglige miljø og sparring, som har manglet. Der vil i højere grad kunne sikres en ensartethed i serviceniveauet.

## Punkt 5: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-1-24

### Resumé

30 min - GRØN

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

### Sagsfremstilling

Generel information

Rundering

Sygefravær måltal

Arbejdsskader

APV

Der er TRIO konference den 3. oktober 2024, hvor årets tema er: Vores attraktive arbejdsplads nu og i fremtiden - mod til prøvehandlinger.

Uge 41 er Mental Sundheds uge. [Danmarks Mentale Sundhedsdag i uge 41](#)

Status på fysisk placering af nuværende og nye medarbejdere

Valg af AMR til LokalMED og HovedMED:

Materiale om valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Lokale MED udvalg/MEDPersonalemøder 2024-2026 er udsendt til chefer og ledere i Vejle Kommune.

Det er Formanden for det enkelte LokalMED, der har ansvaret for afholdelse af valg til hhv. lokal arbejdsmiljøgruppe og LokalMED.

- Valg til lokal ARBEJDSMILJØGRUPPE skal være gennemført senest den 1. juni 2024.

Formanden for Lokal MED udvalg skal have besked om valget senest den 3. juni 2024. Lederen sender registreringsskema senest 3 juni 2024 til [tillidsvalgt@vejle.dk](mailto:tillidsvalgt@vejle.dk) Nyvalgte skal desuden tilmeldes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, hvis den ikke tidligere er gennemført. Uddannelsen skal være gennemført indenfor de første 3 måneder af valgperioden.

- Valg til LOKAL MED udvalg skal være gennemført senest 10. juni 2024. Valgbare er de lokalt valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Formanden for LokalMED udvalget giver sekretæren for Lokal MED Myndighed besked om valg af ordinære medlemmer senest 14. juni 2024.

- Valg til HovedMED sker den 27. juni kl. 10-12 i Vejle Kommunes administrationsbygning, Skolegade 1, mødelokale 5, 2. sal, Vejle. Valgbare er valgte arbejdsmiljørepræsentanter til LokalMED Myndighed (ikke suppleanter).

Valg af medlemmer til LokalMED udvalg/MEDPersonalemøder:

Der skal ske valg af medlemmer af Lokal MED udvalg/MEDPersonalemøder for perioden 1. august 2024 til 31. juli 2026.

Det er lederen, der har ansvaret for at valget gennemføres, dog kan det planlægges i samarbejde med en TR eller AMR. Lederen deltager ikke i valghandlingen. Nyvalgte medlemmer skal deltage i et to-dages uddannelsesforløb. Der bliver løbende udbudt kurser. Tilmelding sker via Plan2Learn. Formanden giver sekretæren for LokalMED Myndighed besked om valget.

Temadrøftelse om forebyggelse af sygefravær:

Kan vi lære af egne og andres gode erfaringer? Herunder en drøftelse af de opmærksomhedspunkter der er i forbindelse med en delvis tilbagevenden efter sygdom. Endelig skal kultur om planlægning af arbejdstid være en del af drøftelsen, herunder hvordan det påvirker arbejdsmiljøet og samarbejdsmuligheder.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at Lokal MED drøfter forebyggelse af sygefravær.

## **Beslutning**

Heidi orienterede om de generelle arbejdsmiljømæssige punkter. Nyt om arbejdsmiljø vil også fremadrettet skulle betragtes som et "grønt" punkt, hvorimod fraværstatistikker og arbejdsskader vil være "blå" punkter. Fraværstatistikken viser en stigning, og det aftalte fokus på sygefravær ligger dermed i god tråd hermed. AMR er med baggrund i resultatet af Trivselsmålingen i gang med at udarbejde ny APV handleplan, hvor indsatsområder for de næste 3 år vil indgå. Udkastet til handleplan vil komme på næste møde til godkendelse.

Heidi orienterede herefter om et forsøg med flydende/hybrid pladser i Sundhedsfagligt team. I forbindelse med at der er et stigende antal medarbejdere og begrænset fysisk plads er der gjort op, at der er ca. 30% af skrivebordene, der daglig står ledige. Enkelte medarbejdergrupper er valgt til at have faste pladser, hvor andre fremadrettet kan reservere ledige skriveborde via afkrydsede skemaer. Medarbejdersiden går positivt ind i forsøget. Det er vigtigt at være opmærksom på at introducere nye medarbejdere til de aftalte vilkår. Der var herefter en drøftelse af årsagerne til det store antal hjemme arbejdsdage - arbejder man hjemme fordi man ønsker det - eller skyldes det vilkår på arbejdspladsen, som for eksempel manglende mødelokaler? Dette kan med fordel kortlægges - evt. via en Survey-undersøgelse.

Udvalget var enige om at udfordringer med manglende pladser og mødelokaler er et fælles anliggende for hele Myndighed og at der på sigt skal aftales en fælles løsning og en ny kultur. Der skal ske en samlet vurdering af hvordan den plads vi har til rådighed bruges bedst og klogest. Der skal i den forbindelse være opmærksom på behovet for små mødelokaler. Der undersøges lige nu muligheden for etablering af små samtalelokaler ude foran afdelingen. Det er den generelle opfattelse at antallet af ledige skriveborde hen over ugen er større end 30%. Der skal i den forbindelse laves aftaler om arbejdsgangen om fordeling af arbejdspladser og hvad de skal indeholde, samt en løsning for evt. personlige genstande. Der skal være opmærksomhed på arbejdsmiljøreglerne ved en eventuel ændring af adgangen til hjemmearbejdsdage. Der skal være opmærksomhed på særlige forhold, f.eks. for medarbejdere der ikke har egen pc, samt på praktiske forhold som f.eks. køleskabskapacitet mv.

Der gennemføres valg til AMR pr. 1. august 2024. Heidi har kontaktet sekretær for Hoved MED omkring det uhensigtsmæssige i at der sker nyvalg på alle poster og man derved kan komme i en situation, hvor alle AMR er nye, og bedt hende tage det med til HovedMED.

Sygefravær og forebyggelse heraf blev herefter drøftet kort. Hvordan kan vi nytænke forebyggelsen? Der kan med fordel indhentes erfaringer fra andre steder. Vi er ret gode til at håndtere sygefraværet, men forebyggelsesperspektivet kan udvikles. Der kan være behov for at skabe et overblik over årsager til fraværet og med udgangspunkt heri igangs sætte initiativer til forebyggelse. Tages på som punkt til et kommende møde som et grønt punkt.

## **Bilag**

Måltalsrapport Myndighed 0423-0324

Brev til ledere vedr. AM og MED- valg - 2024-2026.docx

Plan for valg af arbejdsmiljørepræsentanter for 1.8. 2024 - 31.7. 2026.docx

Plan for valget til LokalMED.docx

## Punkt 6: Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-1-24

### Resumé

FROKOST 30 MIN

15 min - RØD

Der er i perioden 24. januar til 7. februar 2024 gennemført trivselsmåling. Trivselsmålingen gennemføres hvert 3. år. Spørgerammen har stort set været den samme som ved sidste måling. Resultaterne af målingen kan danne grundlag for den lokale dialog og evt. initiativer. Direktionen får adgang til resultatet af målingen den 29. februar og Hoved MED og Fagchefer får adgang til resultatet 1. marts 2024.

Lokal MED skal aftale en plan for hvordan vi i Myndighed skal arbejde med resultatet af trivselsmålingen.

Indstilling på mødet i LokalMED Myndighed den 28. februar 2024:

at Lokal MED Myndighed drøfter proces for arbejdet med resultatet af trivselsmålingen.

Beslutning på mødet i LokalMED Myndighed den 28. februar 2024:

Trivselsmålingen vil blive udsendt omkring 1. marts 24. Der er i de enkelte afdelinger er aftalt en proces for arbejdet med resultatet af trivselsmålingen. Lokal MED gav udtryk for et ønske om at få en orientering om resultatet inden det udsendes. Dette vil blive afklaret.

Alle afdelinger har aftalt tidsplan for processen og der er lagt en plan for møder. Den lokale opfølgning skal igangsættes. Der er aftaler omkring organisering af referenceforhold der er sket i forbindelse med konstituering af Dennis og Linda, hvor håndtering af opfølgning bliver afklaret.

Dennis undersøger deltagelse af HR-konsulent hos Anita. Svaret herpå var at lederne præsenterer selv afdelingens resultater for medarbejderne, der er procesmateriale til formålet på intra, ligesom de kan få sparring ved en HR-partner i Koncern HR.

Der er udsendt materiale om opfølgning til formænd for MED udvalg.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed orienteres om status på arbejdet med trivselsmålingen i de enkelte teams, som er et væsentligt fælles anliggende.

### Beslutning

Hjælpemiddelteamet har fulgt op på resultatet af trivselsmålingen, hvor der var en rigtig god drøftelse. Der er møde igen torsdag. Opfølgningsmateriale fra HR er anvendt. Resultatet viste at der er et stort arbejdspress, men også at der er arbejds glæde og at man er gode til at hjælpe hinanden.

HAPS har fulgt op på resultatet i arbejdsgrupper ud fra 5 temaer: krav og anerkendelse, koordinering, fordeling af arbejdsopgaver, klædt på til kerneopgaven og ledelse. Resultatet heraf er nu i høring hos de øvrige medarbejdere i afdelingen. TRIO arbejder herefter videre.

Sundhedsfagligt team har drøftet resultatet af trivselsmålingen i TRIO- gruppen. Drøftelsen har taget udgangspunkt i de ytringer, der er noteret. Resultatet af TRIO gruppens drøftelser skal nu drøftes af resten af afdelingen først tværfagligt og herefter i klynger af medarbejdere, der samarbejder. Drøftelsen tages ud fra 3 overskrifter - dialog - samarbejde og forventninger. TRIO gruppen mødes herefter igen med henblik på drøfte hvordan man kommer videre, herunder at udarbejde handleplan.

For alle 3 teams vil det være TRIO grupperne der er ansvarlige for det videre forløb.

Handleplanen meldes ind til AMR gruppen, med henblik på at udarbejde en fælles APV handleplan. Det videre arbejde med de enkelte elementer i handleplanen er et fælles ansvar, hvor alle forventes at bidrage. Mulighed for at søge midler til en fælles dag undersøges.

# Punkt 7: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen

81.38.04-A00-1-24

## Resumé

15 min - GRØN

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. Å

Koncern HR har udarbejdet vedhæftede Arbejdsmiljøberetning for 2023, som skal danne baggrund for drøftelsen. Beretningen er udarbejdet og layoutet på samme måde som HR i tal.

## Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på mødet 25/2 2022, at hovedindsatserne for 2022 og 2023 skulle være:

### Psykisk arbejdsmiljø,

- Krænkende handlinger og vold og trusler.
- Høje fysiske, lelsesmæssige krav " ubalance mellem opgave, indflydelse og udviklingsmuligheder.

### Fysisk arbejdsmiljø,

- Ergonomi.
- Undersøgelse af alvorlige ulykker, defineret som ulykker med mere end 3 ugers fravær som følge af ulykken.

Der har været igangsat forskellige initiativer for at understøtte arbejdet med disse indsatser. Bl.a. har Koncern HR haft fokus på:

- KLIPS "Kompetenceudvikling i kollegial psykisk førstehjælp i forbindelse med voldsomme hændelser på arbejdspladsen.
- Undersøgelse og analyse af alvorlige ulykker med fokus på forebyggelse.
- Implementering af modul ift. høje fysiske, lelsesmæssige krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø, og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortmoduler om psykologisk tryghed.
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø, for AMR, TR og leder.
- Lokale processer med udgangspunkt i krænkende handlinger.
- Projekt omhandlende kollegial sparring.
- Konkret ergonomisk vejledning på arbejdspladser.
- Vejledning i E-learningmodul ift. kontorergonomi.
- Temamøder om ergonomi og smerter.

Indsatserne skal være med til at understøtte arbejdsmiljøet og den overordnede trivsel og herigennem skabe en platform for at etablere attraktive arbejdspladser.

## Det fremadrettede arbejde

Med udgangspunkt i data fra HR i tal "Arbejdsmiljø", anbefaler Koncern HR, at hovedindsatserne for de kommende to år er:

- Vold og trusler
  - Data viser, at det er den markant største udfordring ift. arbejdsmiljø.

Koncern HR ønsker at styrke fokus på Vejle Kommunes delpolitik om Vold og Trusler og sikre, at de enkelte MED udmønter delpolitikken i eget område. Desuden fortsættes arbejdet med forebyggende tiltag som f.eks. KLIPS og

uddannelse af ledere og arbejdsmiljøgrupper.

- Sygefravær " med udgangspunkt i data
  - Sygefraværet er højt, og vi har brug for at reducere antallet af sygefraværstimer for at sikre trivsel og et godt arbejdsmiljø.
  - Materialer til at understøtte arbejdspladserne ligger tilgængeligt flere steder, blandt andet på Intra, men det har vist sig udfordrende at bevare et kontinuerligt fokus på arbejdet med sygefraværet i praksis.

Koncern HR har en ambition om at genstarte fokus på sygefraværet og understøtte ledere, lokale MEDudvalg og AM-/TRIOgrupper i deres indsatser.

Koncern HR tager blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være understøttende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
    - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvelser.
    - Kvalificere og udvikle eksisterende materiale om sygefravær med det sigte, at det skal være intuitivt og brugervenligt.
    - Udbyde kurser, workshops etc. der kan understøtte ledere og tillidsvalgte i forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Herudover foreslår Koncern HR to supplerende hovedindsatser:

- Tilsyn fra Arbejdstilsynet " herunder et specielt fokus på straksbud og båndforlag.
  - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet ligger pres på arbejdspladserne via et øget antal af straksbud og høje båndforlag.

Koncern HR planlægger at have en større bevidsthed på de bud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets bud bliver rettet. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er flere områder i en kommunal hverdag.

- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
  - - En grundig opfølgning på arbejdspladserne er væsentlig for fortsat trivsel og fordi Vejle Kommunes Trivselsmåling også fungerer som en APV-kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Koncern HR planlægger en række workshops om bl.a. "Retfærdighed", "Vold og trusler" og "Kendende handlinger". Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

Å

Kommunaldirektørens indstilling på HovedMEDs møde den 22. februar 2024:

at HR i tal " Arbejdsmiljø, driftes.

at de foreslåede hovedindsatser for perioden 2024-2025 drøftes og godkendes.

at FagMED sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

Å

HovedMEDs beslutning på mødet den 22. februar 2024:

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller fra HR i tal - Arbejdsmiljø. Der var særlig fokus på arbejdsulykker, hændelser og sygefravær, ligesom hun præsenterede Koncern HR's forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2024 og 2025: Vold og trusler, Sygefravær, Tilsyn fra Arbejdstilsynet og Opfølgning på Trivselsmålingen.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der er lavet en opgørelse over fordelingen af arbejdsulykker på fagområder?

Kristine Schou svarede, at det er der ikke, men at det kan der laves. Dog laves disse opgørelser ofte til til respektive fagområder, som har fokus på emnet. Derudover redegjorde hun for Arbejdstilsynets paradigmeskifte, som betyder et øget antal af straksbud og høje båndforlag. En udfordring ved bånderne er ligeledes, at disse gives på CVR nr. og ikke på P.nr., og at de stiger kontinuerligt fra gang til gang. Det kan betyde, at en afdeling kan få en bånd på fx

100.000 kr., da det er på det samlede antal ansatte i Vejle Kommune, og ikke antal ansatte i den pågældende afdeling. Koncern HR er i dialog med Arbejdstilsynet.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der er lavet nye måltal for sygefravær?

Kristine Schou svarede, at der er ikke taget stilling til, hvorvidt disse skal ændres.

De foreslåede arbejdsmiljøindsatser blev drøftet, og der var enighed om at supplere indsatsområderne med Højere fællesmålssige krav. Ligesom der var et forslag fra medarbejdersiden om, at AMR fra HovedMED inddrages i udarbejdelsen af fremtidige Arbejdsmiljøberetninger, og at natarbejde indgår i beretningerne fremadrettet, som beskrevet i OK '24. Der var også enighed om, at FagMED sender information om arbejdsmiljøindsatser til HovedMED via Koncern HR fra Årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der på omrødet forventes initieret i 2024 og 2025.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

at HR i tal "Arbejdsmiljø, drøftes.

at LokalMED drøfter de godkendte hovedindsatser med henblik på hvordan der skal arbejdes med dem i Myndighed.

at LokalMED drøfter, om de ønsker at arbejde med yderligere initiativer.

at LokalMED sender information til HovedMED om igangsatte tiltag fra Årene 2022 og 2023 samt hvilke indsatser der forventes initieret i 2024 og 2025.

## Beslutning

Lokal MED Myndighed tilslutter sig at arbejde med hovedindsatserne, vold og trusler og sygefravær med udgangspunkt i data.

Indsatserne ligger godt i tråd med de indsatser, der allerede er arbejdes med. KLIPs forventes igangsat i løbet af efteråret, og der er fokus på sygefravær og forebyggelse heraf. Der er overvejelser i forhold til at anvende supervision. Omdømmet fra offentligheden på flere niveauer og den ændrede samarbejdsrelation med borgerne, som ofte har bisiddere med til måderne påvirker arbejdsmiljøet, og opleves som et pres og kræver øget tidsforbrug. Hvordan er vi proaktive i forhold til at skabe en anden fortælling? Hvad ønsker vi at være kendt for - og kan vi med fordel anvende de sociale medier? Hvilke redskaber har vi brug for i forhold til at håndtere de stigende krav? Vigtigt at synliggøre rammerne for samarbejdet under hensyn til at vi er forskellige. Der blev aftalt, at emnerne tages op som 2 temadrøftelser.

## Bilag

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

# Punkt 8: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte

81.00.00-A00-5-22

## Resumé

10 min - GRØN

HovedMED havde 29/11-2023 første drøftelse af ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”. Arbejdsgruppen ”Grøn mobilitet” har efterfølgende tilrettet delpolitikken med afsæt i HovedMED’s og Direktionens drøftelse, og delpolitikken fremsættes nu til godkendelse. Sammen med delpolitikken fremsendes forslag til redskaber til lokal forankring, samt forslag til årlige opfølgende statusdrøftelser i Hoved- og FagMED.

## Sagsfremstilling

Jævnfør Vejle Kommunes DK2020 klimaplan skal kommunen som virksomhed arbejde for, at klima og bæredygtighed bliver integreret i hverdagen i alle Vejle Kommunes institutioner og administrationsenheder. I Byrådets seneste budgetforlig lægges tilsvarende vægt på at fremme adfærdsændringer inden for det kommunale forbrug. Udledning fra transporten fylder ca. 30 % i Vejle Kommunes klimaregnskab. I det forbrugsbaserede regnskab, lavet på baggrund af kommunens faktura data, kommer 21 % af udledningerne fra transportrelaterede indkøb som benzin og diesel.

Arbejdsgruppen vedr. ”Grøn mobilitet” under HovedMED har formuleret et ambitiøst udkast til en grøn transportpolitik for alle medarbejdere i Vejle Kommune. Udkastet er tidligere blevet drøftet i Direktionen og i HovedMED.

På drøftelsen 29/11-2023 i HovedMED blev det bl.a. drøftet, at:

- arbejdspladsernes opgaver og rammer er meget forskellige. Derfor skal udmøntningen af politikken drøftes og besluttes lokalt inden for de rammer, som FagMED sætter. Det skal give mening på den enkelte arbejdsplads.
- arbejdsmiljø og sikkerhed er vigtigt.
- der ikke er nogen, der skal føle skyld og skam.
- politikken skal implementeres, så den er i tråd med en effektiv lokal opgaveløsning.
- der skal være tid til at drøfte og implementere lokale rammer og faciliteter.
- der skal tid og økonomi til elcykler, passende udstyr og faciliteter.

Delpolitikken er i forlængelse af drøftelsen justeret, så den 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. Udkast til politik er vedlagt som bilag 1. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og **vælger den grønneste, effektive transportform.**

Hvad, der er det grønneste effektive transportvalg, afhænger af situationen. Hvor langt skal man? Skal vi flere afsted? Transporterer jeg mig sammen med borgere? Hvor mange ture skal jeg på en dag? Skal vi igennem tæt bytrafik, eller er det ud ad landevej? Kan vi regne med, at der er ledige P-pladser tæt på vores mål? Er tog/bus en reel mulighed? osv. Delpolitikken opstiller principper, som virker som afsæt for den lokale udmøntning.

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.

## Implementering

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.

Efter godkendelse i HovedMED sendes politikken til FagMED, der fastlægger overordnede principper for Fagområdet. De større forvaltninger vurderer, om de ønsker at samordne principper på tværs af FagMED. Herefter sendes den til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt. LokalMED kan vælge, at den lokale udmøntning drøftes på et personalemøde.

For at støtte drøftelsen i FagMED og LokalMED medsendes inspirationsmateriale til drøftelserne. Materialet indeholder bl.a. forslag til dagsorden til FagMED og forslag til mail forud for drøftelse i LokalMED/personalemøde.

## Ambitiøse målsætninger

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. Udledninger fra transporten udgør ca. en tredjedel af den samlede CO2 udledning. Og en indsats for grønnere transport vil derfor tælle positivt i klimaregnskabet, uanset om den grønnere adfærd sker på arbejdspladsen eller i privatlivet.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaaftryk, og at vi alle løbende ændrer vores vaner og tager 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, foreslås en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED.

For at understøtte årlige drøftelser samler Klimasekretariatet og Koncern HR i 1. kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

- Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.
- Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.
- Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.
- Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Kommunaldirektørens indstilling på Hoved MEDs møde den 22. februar 2024:

- at HovedMED godkender udkast til grøn transportpolitik for ansatte.
- at politikken inklusive procesmaterialer og HovedMEDs bemærkninger videregives til FagMED, der behandler og videregiver.
- at HovedMED beslutter en årlig opfølgende drøftelse på den grønne transportpolitik i Hoved- og FagMED.

HovedMEDs beslutning på Hoved MEDs møde den 22. februar 2024:

Kristine Schou redegjorde kort for indstillingerne.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan de årlige drøftelser bliver understøttet.

Kristine Schou svarede, at for at understøtte de årlige drøftelser i Hoved- og FagMED samler Klimasekretariatet og Koncern HR i første kvartal relevante års data opdelt pr. FagMED. Det kan være data om:

Udvikling i brug af onlinemøder, bl.a. antal og gennemsnitslængde.  
Antal kommunale biler, antal kørte km. og beregnet CO2 udledning.  
Udvikling i udbetaling af kørselsgodtgørelse.  
Udvikling i brug af rejsekort.

Disse data kan samles som udtræk i eksisterende systemer. Datasæt vil blive løbende udvidet i takt med tilgængelighed af relevante data. Fx vil brugen af kalenderbookingsystemer til booking af elcykler generere data om antal cykler og antal ture etc.

Herefter blev indstillingerne godkendt.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED Myndighed ud fra medsendte processlides drøfter hvordan grøn transportpolitik gribes an i Myndighed.

## **Beslutning**

Myndighed har opmærksomheden på at øge andelen af grøn transport i form af elbiler og at anvende data i forhold til at optimere kørsel. Der er indgået aftale med cykelhandler omkring leasing af cykler. På mødet blev det besluttet at lease 3 cykler i en periode, hvorefter anvendelsen heraf vil blive evalueret. Der er en forventning om at kørsel i midtbyen vil medføre at mere transport vil komme til at foregå på el-cykler. Cyklerne vil være et supplement til de eksisterende biler. Det er op til den enkelte af vurdere hvad der giver mening i forhold til valg af transportmiddel, f.eks i forhold til afstand og evt. materiale, der skal medbringes. Leasing af cyklerne er en investering i en grøn mulighed. I lighed med affaldssortering betragtes det som et godt valg og et godt alternativ, som det giver den enkelte mulighed for at prioritere grøn, som også har været efterspurgt i afdelingen. Der blev gjort opmærksom på det positive i at Myndighed som arbejdsplads tænker grøn klima tiltag ind, og tager medansvar i tråd med Vejle Kommunes ønske om at være en grøn kommune. Flere medarbejdere, der har et stort kørselsbehov - f.eks. medarbejdere i DigiRehab vil naturligt også fremadrettet skulle anvende kørsel i biler, da de kommer rundt i hele kommunen. Anne Mette Giversen og Janne Tagaard Madsen spørges om de vil tage til cykelhandler og vurdere kvaliteten af de omtalte cykler.

## **Bilag**

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

## **Punkt 9: Automatiseret referatskrivning**

85.11.00-P05-15-24

### **Resumé**

3 min - BLÅ

Vejle Kommune har sat et nyt projekt i gang, hvor brugen af kunstig intelligens til automatisering af referatskrivning testes. Projektet involverer flere kommuner og ATP og løsningen vil blive testet på interne og eksterne møder. I Vejle vil testen ske på afdelingsmøder og sygefraværssamtaler. På mødet orienteres om projektet.

### **Sagsfremstilling**

I Vejle Kommune er der sat et nyt projekt i gang, hvor det testes, hvordan kunstig intelligens kan hjælpe medarbejderne med at udarbejde referater fra møder og samtaler.

Formålet med projektet er at udvikle en løsning baseret på generativ AI og store sprogmodeller, som kan understøtte medarbejderne i at udarbejde referater. Løsningen skal kunne håndtere møder med borgere og samarbejdspartnere, samt interne møder, hvor der er behov for referater og dokumentation. Når skrivningen af referaterne automatiseres, vil det give mulighed for at medarbejderen i højere grad kan koncentrere sig om samtalen, frem for at skulle sikre noter til referatet.

Projektet er et samarbejde mellem flere kommuner og organisationer, herunder Roskilde, Gladsaxe, Aarhus, Sønderborg, Syddjurs og ATP. I projektet vil brugen af løsningen blive testet på forskellige typer af referater blandt andet møder med borgere og telefonmøder

I Vejle Kommune har vi udvalgt to specifikke områder, vi gerne vil teste løsningen på. Det første område er brugen af løsningen til referatskrivning til afdelings- og afsnitsmøder, her vil testen ske i Teknik og Miljø. Det andet område er test af løsningen på sygefraværssamtaler, her vil testen ske i Velfærdsforvaltningen og i Børn og Unge. På begge områder er der indsamlet anonymiserede referater, som skal danne udgangspunkt for udviklingen af løsningen.

I den indledende fase af projektet vil der være et særligt fokus på at sikre, at vi opfylder alle krav i forhold til informationssikkerhed og GDPR. Dette er essentielt for at kunne garantere sikkerheden og fortroligheden af de data, som håndteres af AI-servicen.

Projektet løber gennem hele 2024, og målet er at have en fungerende løsning klar til implementering i 2025.

Under punktet orienteres om projektet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 10: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

10 min - BLÅ

Bilag vedr. konto 6 besparelse. Line og Kristina har deltaget i udarbejdelsen af oversigten.

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**

Formanden orienterer om relevante budget og regnskabsmæssige forhold vedrørende Myndighed.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Der er udarbejdet et overblik over udmøntning af konto 6 reduktion, som vil blive præsenteret på fællesmøde. Anita har deltaget i udarbejdelsen af bilaget i stedet for Kristina, som blev valgt til det på sidste møde.

De 4 medarbejdere på DigiRehab er ansat på konto 5.

På konto 6 er der i Sundhedsfagligt team pr. 1. maj 24 ansat 5 medarbejdere, der skal reorganisere rengøring. Der er desuden ansat en medarbejder i HAPS til at understøtte VUM udredninger pr. 1. juni 2024 i HAPS. Der er tale om en ekstrabemanding som har været nødvendig at prioritere og som forventes at medfører et overforbrug i 2024 på omkring 2,5 mio. incl. overskuddet fra 2023. Områderne har været udsat for et massivt pres og det er dermed en investering i at ruste myndighed her og nu.

Stillingsledighed vil løbende blive vurderet, herunder mulighed for midlertidige vakancer.

Vi arbejder i en politisk styret organisation - hvor der ikke medfølger økonomiske midler til at gennemføre de løbende og forventelige beslutninger om ændring af serviceniveauet.

Nem Økonomi vil fremadrettet blive brugt som økonomisystem i Vejle Kommune. Systemet vil skabe et forbedret visuel overblik på sigt. Der forventes mindreforbrug på konto 5 på Senior området og merforbrug på Voksen området.

### **Bilag**

Reduktion på konto 6

Konto 6 møde 21.05.2024

Myndighedsafdelingen VU

Myndighedsafdelingen SU 21.05.2024

# **Punkt 11: Kompetencestrategi**

81.38.00-P35-1-24

## **Resumé**

2 min - BLÅ

For et år siden blev kompetenceudviklingsstrategien godkendt. Vi blev dengang enige om at kigge på strategien igen efter et år. Kompetenceudviklingsstrategien sættes derfor på dagsordenen, hvor er ønskes en drøftelse af følgende:

Hvordan afspejles strategien på jeres område

Hvordan bidrager strategien til det tværgående perspektiv

Hvad skal vi eventuel være opmærksomme på i forhold til strategien?

Punktet blev udsat på mødet den 28. februar 2024.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller**

at LokalMED Myndighed orienteres om kompetenceudviklingsstrategien.

## **Beslutning**

Drøftelse afventer Kristinas tilbagevenden.

## **Bilag**

Kompetencestrategi-for-velfærdsområdet-vejle-kommune.pdf

# Punkt 12: Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”

81.38.00-P35-1-24

## Resumé

3 min - BLÅ

HovedMED besluttede på døgnsseminaret at anbefale, at der skal arbejdes med temaerne fastholdelse, rekruttering og onboarding, branding, generationsforståelse og fleksibilitet. Arbejdsgruppen for planlægningen af døgnsseminaret har udarbejdet vedhæftede udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”, som HovedMED bedes drøfte og godkende på mødet.

## Sagsfremstilling

Arbejdskraftudfordringerne har fyldt dagsordnerne i 2023. Den 31/3 2023 blev der afholdt en temadag om arbejdskraftudfordringen, hvor HovedMED inviterede ØU og FagMED til en drøftelse af arbejdskraftudfordringen. Ligesom Koncern HR, forud for HovedMED's døgnsseminar 27. og 28/11 2023, interviewede stabscheferne og udvalgte FagMED formandskaber, som input til drøftelserne på seminaret med temaet "Den attraktive arbejdsplads".

På baggrund af indtryk fra temadagen, data fra interviews samt udbyttet fra HovedMED's døgnsseminar, har arbejdsgruppen udarbejdet et udkast til en strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads” med et tilhørende inspirationskatalog. Inspirationskataloget er eksempler, som forvaltninger og arbejdspladser i Vejle Kommune allerede er i gang med at afprøve eller har implementeret, og som andre arbejdspladser kan lade sig inspirere af. Idéen er, at inspirationskataloget skal ligge på Intra og opdateres løbende.

Strategien udgør HovedMED's anbefalinger til, hvad der kan arbejdes med for at understøtte arbejdet med arbejdskraftudfordringen i Vejle Kommune. Strategien skal kunne bruges som afsæt for drøftelser i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder om udfordringen med at tiltrække og tilknytte arbejdskraft. Koncern HR udarbejder procesmaterialer til at understøtte drøftelserne som sendes med ud.

For at understøtte LokalMED/MEDpersonalemøder har arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

- At LokalMED/MEDpersonalemøder laver prøvehandling på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- At LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandling, som kan inspirere andre, til Koncern HR, som vil opdatere inspirationskataloget løbende.
- At strategien og inspirationskataloget forankres i FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder.
- At strategien for ”Vores attraktive arbejdsplads” drøftes i forbindelse med den strategiske drøftelse i HovedMED, første gang september 2025, med en orientering om status september 2024.

HovedMED drøfter indstillingerne.

Indstilling på HovedMEDs møde den 22. februar 2024

at HovedMED drøfter og godkender udkast til strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.

at HovedMED drøfter eksempler på prøvehandling, som kan tilføjes inspirationskataloget.

at HovedMED sender strategi og inspirationskatalog til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

at HovedMED følger op på strategien i forbindelse med den strategiske drøftelse, første gang i september 2025, med en orientering om status september 2024.

Beslutning på HovedMEDs møde den 22. februar 2024

Kristine Schou gennemgik arbejdsgruppens forslag til en strategi for "Vores attraktive arbejdsplads", som er udarbejdet på baggrund af indtryk fra temadagen 31/3 2024, data fra interviews af stabschefer og udvalgte formandsskaber i FagMED samt udbyttet fra HovedMEDs døgnsseminar. Overskrifterne fra døgnsseminaret er bearbejdet, fx er branding ændret til omdømme og generationsforståelse ændret til mangfoldighed og inklusion.

Kristine Schous slides er vedhæftet referatet.

Alle medlemmer og arbejdspladser opfordres til at komme med input til Inspirationskataloget, disse sendes til Koncern HR, som løbende opdaterer kataloget, som skal bruges til inspiration for alle arbejdspladser.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at arbejdsgruppen har fået det meste med, og roste det bredere fokus.

Strategien blev drøftet, og der var enighed om, at klimabevidsthed og brugen af nye teknologier, herunder AI indarbejdes under "Det vi er fælles om". Derudover ændres "Mangfoldighed og inklusion" til "Mangfoldighed og diversitet", ligesom der skal arbejdes videre med layoutet af det visuelle udtryk, så det bliver tydeligere, hvilke indsatser HovedMED har besluttet, der kan arbejdes med fremadrettet. Strategien sendes videre til FagMED til drøftelse og videredistribution til LokalMED/MEDpersonalemøder på deres fagområder.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at LokalMED Myndighed orienteres om strategien: Vores attraktive arbejdsplads.

## **Beslutning**

Udsat til næste møde.

## **Bilag**

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED\_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

## **Punkt 13: Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

3 min - BLÅ

For at bevare fokus på og sikre medarbejdernes indflydelse og ejerskab i elementerne i Virksomhedsplan for Myndighed 2022-2024 har Lokal MED Myndighed besluttet, at drøfte virksomhedsplanen på deres møder.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at der orienteres om status på Virksomhedsplanen.

### **Beslutning**

Udsat til næste møde.

## **Punkt 14: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min - GRØN

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

Næste møde er 16.09.2024:

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. 11 - Kompetencestrategi - når Kristina er tilbage

Pkt. 12 - Drøftelse af strategi for Vores attraktive arbejdsplads

Pkt. 13 - Virksomhedsplan Myndighed 2022-2024

Temadrøftelse: Sygefravær, herunder sygefravær, med udgangspunkt i data.

Temadrøftelse: Vold og trusler. Mental sundhed uge 41 2024.

## **Punkt 15: Evaluering af mødet**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

15 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED evaluerer mødet.

### **Beslutning**

Nogle medlemmer oplevede ikke en forandring af mødet ved at rød - grøn - blå var noteret på punkterne. Andre oplevede, at der var en skærpet opmærksomhed og dialog, særlig i den første del af mødet. Metoden blev først præsenteret på mødet og kræver øvelse. Der var enighed om at arbejde videre med metoden i de kommende møder, så der opnås flere erfaringer med den nye samarbejdsform. Der er mange punkter på dagsorden. Der var forslag om at indlægge buffertid i tidsplanlægningen. Der var ønske om at blå punkter ligger sidst på dagsordenen for at sikre, at der er tid til de vigtige (røde) punkter og de grønne (dialog - berige) punkter. Der er rigtig mange ord og ønske om bidrage. Formålet kan blive utydelig og der mangler ind imellem en konklusion. Det mundtlige oplæg til punkterne skal være kort og præcis. Vigtigt at der er opmærksomhed på at få parkeret blå punkter, der skal motiveres til et grønt punkt på et senere møde hurtigt, så tidsplanen ikke skrider. Ordstyrerens rolle skal defineres. Pågældende har ansvaret for at holde styr på tiden, men har man også ansvaret for at afslutte drøftelsen? Generelt kræver den nye form helt naturligt og forventeligt øvelse og øget disciplin.

## **Punkt 16: Eventuelt**

81.38.00-P35-1-24

### **Resumé**

2 min.- GRØN

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet.