

# REFERAT FagMED Dagtilbud d. 24-03-2025

**Mødedato** Mandag d. 24. marts 2025 kl. 13:00

**Mødested** Vingsted Konferencecenter

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referatet.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	7
Budget 2026.....	8
Udpegning af medarbejderrepræsentanter og drøftelse af emner til dialogmøde med Børne- og Fam	10
Midtvejsstatus på arbejdsmiljømål.....	11
Gennemgang af HR i tal.....	13
Drøftelse af lokal arbejdsmiljømåling.....	14
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	15
Sygefravær.....	17
Eventuelt.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.00-P35-8-25

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen til dette møde.

### **Indstilling**

#### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at dagsordenen til dette møde godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt, med bemærkning om at medarbejdersiden på grund af to afbud på dagen ikke var flertallige. Det fremgår af MED-aftalen, at medarbejdersiden skal være flertallige for at FagMED Dagtilbud er beslutningsdygtig. Der var enighed om at gennemføre FagMED-mødet med mulighed for senere indsigelse til referatet fra medarbejdersiden.

## **Punkt 2: Godkendelse af referatet**

81.38.00-P35-8-25

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra møde i FagMED Dagtilbud, afholdt 2. december 2024.

### **Indstilling**

#### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at referatet fra FagMED Dagtilbuds møde 2. december 2024 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

FagMED Dagtilbud - Referat 02.12.24 (endelig)

## Punkt 3: Information fra formanden

81.38.00-P35-8-25

### Sagsfremstilling

Information til FagMED Dagtilbud fra formanden.

### Indstilling

#### Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

### Beslutning

Omorganisering af arbejdsmiljøopgaver i forvaltningen: Rikke Knudsen varetager ikke længere arbejdsopgaver relateret til arbejdsmiljø, da Rikke har fået nye arbejdsopgaver ift. uddannelse og kompetenceudvikling. Arbejdsmiljøopgaverne er derfor fordelt ud til kolleger i Dagtilbud og Forsikringsteamet/HR:

- **Ledelse af arbejdsmiljø og systematisk arbejdsmiljøarbejde, psykisk arbejdsmiljø, sygefraværsindsatser, arbejdsulykker, Arbejdstilsynets opfølgning, trivselsmåling:**  
Kontakt: Kontaktkonsulent i Dagtilbud, Jette Hummel eller Heidi Haastrup
- **Sygefraværsdata:**  
Kontakt: Mette Sønderkov Nielsen, Dagtilbud
- **Fysisk arbejdsmiljø og fysiske rammer, tilskud fra arbejdsmiljøpulje:**  
Kontakt: Signe Brouer, Kommunal Ejendomme
- **SafetyNet (opsætning, tildeling af rettigheder, support):**  
Kontakt: Forsikringsteamet:  
Charlotte Dinesen  
Kirstine Claudi  
Gitte Aagaard Steffensen  
Jens Boye Ravn, HR-afdelingen
- **Valg af arbejdsmiljørepræsentant og dens rolle:**  
Kontakt: HR-afdelingen:  
Jens Boye Ravn  
Anita Morthensen
- **LokalMEDs sammensætning og opgaver:**  
Kontakt: Anita Morthensen, HR-afdelingen
- **Førstehjælpskurser:**  
Kontakt: Marianne Felzer

Omorganiseringen har desuden betydet, at der fremover holdes en netværksdag for arbejdsmiljørepræsentanter om foråret - mod tidligere to årlige netværksdage. I efteråret afholdes fortsat den årlige TRIO-dag.

Omorganiseringen vil på et senere tidspunkt blive evalueret.

Kompetenceudvikling:

- **Meritpædagoghold**  
Der forventes iværksat et nyt meritpædagoghold fra august 2025. Der kendskab til 21 kandidater, som opfylder betingelserne - og der er plads til lidt flere på holdet, hvis flere måtte ønske at tage uddannelsen.

- **42 ugers pædagogisk assistentuddannelse**

Der er kun 8-9 ansøgere til et kommende hold fra august 2025, hvilket er for lidt til at etablere et selvstændigt hold i Vejle. Der undersøges i øjeblikket om interesserede kan tage uddannelsen i Kolding.

Henvendelse fra Grønnedalens LokalMED om udfordringer med årnorm:

Der er gennemarbejdet en lokal arbejdstidsaftale for 2025, men der mangler styresystemer til registrering af arbejdstiden, hvilket skaber vanskeligheder og infleksibilitet. Der er behov for et system, der giver overblik og viser ændringer hvert kvartal. Håbet er at få et understøttende system, så medarbejderne kan få større overblik og fleksibilitet, hvilket vil sikre kvalitet i kerneopgaven.

## **Punkt 4: Information fra næstformanden**

81.38.00-P35-8-25

### **Sagsfremstilling**

Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden, herunder information fra HovedMED.

### **Indstilling**

#### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at næstformandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

### **Beslutning**

Punktet blev udsat til næste møde pga. næstformandens fravær.

## Punkt 5: Budget 2026

00.30.00-000-5-25

### Resumé

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

Sagen sendes efter behandling i Børne- og Familieudvalget til orientering i FagMED i Børn og Unge.

### Sagsfremstilling

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

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

På driften er der foreløbig følgende opmærksomhedspunkter til budget 2026:

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

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

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

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

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

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag 2. Til orientering er der på samme måde som tidligere år planlagt fællesmøde med 2 repræsentanter for hvert af de tre FagMED. Fællesmødet afholdes på udvalgsrådet 3. april 2025. Børne- og Familieudvalget skal efter planen godkende det tekniske budget på udvalgsrådet 15. maj 2025. I budgetprocessen i foråret udarbejder forvaltningen demografiberegninger, kapacitetsanalyser samt budgetnotater om de budgetudfordringer, der ligger i 2026. Disse materialer forelægges Børne- og Familieudvalget undervejs i budgetprocessen og skal danne et udgangspunkt til drøftelserne på byrådets temamøder i juni.

### Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger

### Sagens videre forløb

Sagen behandles alene i Børne- og Familieudvalget.

### Historik

Børne- og ungedirektøren indstiller, 6. marts 2025, punkt 25:

at sagen forelægges til orientering, og  
at tidsplanen for budgetlægningen godkendes.

Beslutning i Børne- og Familieudvalget, den 6. marts, punkt 25:

Godkendt.

Isabella Berg Kure Kristensen var fraværende.

### **Indstilling** **Formanden indstiller,**

at sagen forelægges til orientering.

### **Beslutning**

Orienteringen er taget til efterretning.

Regnskabsresultatet for 2024 var bedre end forventet og endte med et overskud.

Driftsbudgettet for 2025 ser fornuftigt ud, da Pladsprognose 2025 viser, at børnetallet begynder at falde mere end tidligere forudsat.

Vi ser ind i nogle år med faldende børnetal og ledige dagtilbudspladser i nogle områder. Samtidig har vi pt. for lav en pædagogandel i forhold til budgetmodellen.

Enkelte steder er der fortsat for få dagtilbudspladser, og der har i 2024 været visiteret ud af områderne tre steder i kommunen.

Der er aktuelt 12 anlægsprojekter undervejs i forskellige faser for at tilvejebringe flere dagtilbudspladser.

Forvaltningen fremsender desuden forslag om tre til fire kapacitetsudvidelser til anlægsbudgetprocessen.

### **Bilag**

Tidsplanen for budgetlægningen 2026

Budgetstrategi 2026\_godkendt ØU17.2.25

# **Punkt 6: Udpegning af medarbejderrepræsentanter og drøftelse af emner til dialogmøde med Børne- og Familieudvalget**

81.38.00-P35-8-25

## **Sagsfremstilling**

Den 3. april inviteres to medarbejderrepræsentanter fra FagMED Dagtilbud til et dialogmøde med Børne- og Familieudvalget i forbindelse med budgetlægningen for den kommende fire årige periode, som denne gang er perioden 2026-2029. Under dette punkt skal der udpeges to medarbejderrepræsentanter til dialogmødet, samtidig med at FagMED Dagtilbud får mulighed for at drøfte emner, der kan tages op med udvalget.

## **Indstilling**

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED Dagtilbud udpeger to medarbejderrepræsentanter til at deltage i dialogmødet med Børne- og Familieudvalget og

at FagMED Dagtilbud kommer med input til emner, der skal rejses på dialogmødet.

## **Beslutning**

FTR i Dagplejen Tonny Sejrup blev udpeget til at deltage på dialogmødet.

Efterskrift: Efter FagMEDmødet blev FagMED-suppleant og BUPL-TR i Galaksen Anders Tipsmark valgt til at deltage i Dialogmødet.

Der vil på dialogmødet bl.a. være fokus på omstillingen - flere børn i lokale fællesskaber. Her kan det være relevant at komme ind på følgende emner:

- Arbejdspres/belastningsgrad
- Arbejds miljø
- Rekrutteringsudfordringer
- Økonomiske ressourcer
- Fysisk plads
- Gode læringsrum
- Uddannelse
- Mulighed for at børn kan trække sig fra fællesskabet
- Trivsel
- Sikre at alle børns behov tilgodeses

# Punkt 7: Midtvejsstatus på arbejdsmiljømål

81.38.00-P35-8-25

## Resumé

FagMED Dagtilbud drøfter midtvejsstatus for arbejdsmiljømålene 2024-2026. Formålet er at drøfte fremdriften af målene og vurdere, om der er behov for justeringer.

## Sagsfremstilling

FagMED Dagtilbud godkendte den 13. maj 2024 arbejdsmiljømål for perioden 2024-2026. Midt i perioden ønskes en opfølgning og drøftelse af fremdriften i arbejdet med disse mål, så der kan tages stilling til eventuelle nødvendige justeringer for at nå de opstillede mål.

Arbejdsmiljømålene for Dagtilbud 2024-2026 har som udgangspunkt målet om at skabe attraktive arbejdspladser. Der er flere temaer i spil, når vi skal skabe arbejdspladser, der både tiltrækker og fastholder fagligt kompetente medarbejdere, samtidig med at alle medarbejdere skal føle et ansvar for at opretholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø. De følgende temaer kan ikke ses isoleret, da de overlapper og tilsammen bidrager til at styrke det samlede arbejdsmiljø. Behovet for at fokusere på bestemte temaer varierer fra dagtilbud til dagtilbud, hvilket betyder, at temaerne bør ses som et katalog, der kan vælges ud fra behov:

### 1. Kerneopgaven og fagligheden i centrum

Fokus på at sikre, at der er en fælles forståelse af kerneopgaven og en høj grad af faglighed blandt medarbejderne, herunder balance mellem krav og ressourcer.

- Er der en fælles forståelse af kerneopgaven på jeres arbejdsplads?
- Er der tydelige forventninger til, hvordan opgaverne skal løses?
- Er der en god balance mellem krav og ressourcer, så alle medarbejdere føler, at de lykkes i deres opgaveløsning?

### 2. Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdet med at skabe et meningsfuldt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er en del af et positivt arbejdsfællesskab, og der tages åbent og ærligt hånd om ressourcer og belastninger i arbejdet.

- Har I lavet en opfølgning på jeres trivselsmåling?
- Taler I åbent om det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads?
- Hvilke ressourcer er der i jeres psykiske arbejdsmiljø?
- I hvilken grad har I psykologisk tryghed på jeres arbejdsplads?

### 3. Fysisk arbejdsmiljø

Arbejdet med at sikre et sundt og sikkert fysisk arbejdsmiljø, herunder ergonomi, hjælpemidler, og forebyggelse af fysisk nedslidning.

- Er jeres arbejdsplads indrettet så fysisk nedslidning forebygges? Har I de nødvendige hjælpemidler?

### 4. Håndtering og forebyggelse af høje følelsesmæssige krav, vold og trusler Fokus på håndtering af høje følelsesmæssige krav og risikoen for vold og trusler, herunder systematisk registrering og forebyggende indsatser.

- Har I en fælles forståelse af hvornår udadreagerende adfærd og vold og trusler skal registreres?
- Følger arbejdsmiljøgruppen (leder og AMR) op på registreringer systematisk?
- Taler I åbent om de høje følelsesmæssige krav og de følelsesmæssige belastninger det pædagogiske arbejde også rummer?

## 5. Høj tilstedeværelse og tilknytning

Fokus på at forebygge fravær og øge tilknytningen til arbejdspladsen, herunder onboarding af nye medarbejdere, sygefravær og fastholdelse.

- Hvordan modtages en ny medarbejder hos jer?
- Har I et overblik over jeres sygefravær, så relevante indsatser kan iværksættes? Har I politikker, som forebygger nedslidning?

## 6. Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Det systematiske og forebyggende arbejde med arbejdsmiljøet, herunder APV-processen, arbejdsmiljøgruppens rolle og opfølgning på eventuelle arbejdsmiljøudfordringer.

- Har I overblik over APV-processen hos jer?
- Har I talt om roller og forventninger i arbejdsmiljøgruppen?

De vedtagne arbejdsmiljømål er vedlagt som bilag til dette dagsordenspunkt.

I relation til Tema 1 Kerneopgaven og fagligheden i centrum igangsættes et uddannelsesforløb, der har til formål at styrke både kerneopgaven og fagligheden samt sikre en fælles forståelse.

I forhold til Tema 4 Håndtering af høje følelsesmæssige krav, vold og trusler har forvaltningen udarbejdet en guide til håndtering af udadreagerende adfærd, som er blevet vidensdelt mellem institutionerne og præsenteret på ledermøde. Dette bliver også temasat på det kommende AMR-netværksmøde.

FagMED Dagtilbud vil drøfte status på arbejdet med de nævnte arbejdsmiljømål og vurdere, om der er behov for justeringer af arbejdsmiljøindsatsen.

### **Indstilling**

#### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED Dagtilbud drøfter status på arbejdsmiljømålene.

### **Beslutning**

Arbejdsmiljømålene blev drøftet. FagMED Dagtilbud tilkendegav, at der er en god bredde i de temaer, der kan arbejdes med, hvilket giver en god lokal fleksibilitet i forhold til at kunne udvælge relevante temaer. Umiddelbart er der ikke behov for yderligere understøttelse fra forvaltningens side i forhold til dagtilbuddenes lokale arbejde med arbejdsmiljømålene.

### **Bilag**

Arbejdsmiljømål 2024-26 - Dagtilbud Vejle Kommune

## **Punkt 8: Gennemgang af HR i tal**

81.38.04-A00-3-24

### **Resumé**

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 bl.a. med udgangspunkt i HR i tal, som hermed videresendes til FagMED Dagtilbud.

### **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. Det gør FagMED Dagtilbud altid på årets sidste møde.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- at FagMED drøfter HR i tal i forhold til eget fagområde.

### **Beslutning**

HR i tal blev drøftet i forhold til eget fagområde. FagMED Dagtilbud har i december 2025 sin egen årlige arbejdsmiljødrøftelse, baseret på data målrettet FagMED Dagtilbud. Her vil der være mulighed for en grundigere drøftelse inden for eget fagområde.

### **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

## Punkt 9: Drøftelse af lokal arbejdsmiljømåling

81.38.00-P35-8-25

### Resumé

I januar-februar 2023 gennemførte Dagtilbudsafdelingen en lokal arbejdsmiljømåling. På baggrund af evalueringen besluttede FagMED Dagtilbud at gentage målingen i efteråret 2025 for at forbedre trivsel og arbejdsglæde. Denne sag omfatter forberedelse af den kommende måling.

### Sagsfremstilling

I perioden januar-februar 2023 gennemførte Dagtilbudsafdelingen en lokal arbejdsmiljømåling for alle medarbejdere i daginstitutionerne og Dagplejen. Efter evalueringen af målingen besluttede FagMED Dagtilbud at gentage målingen i efteråret 2025. Formålet med målingen er at skabe et overblik over trivsel og arbejdsglæde på de enkelte arbejdspladser. Målingen indeholder spørgsmål om trivsel, samarbejde, social kapital og pædagogisk arbejde. Forskning viser, at oplevelsen af kvalitet i kerneopgaven er en vigtig kilde til faglig stolthed og arbejdsglæde, hvilket er grunden til at kombinere traditionelle trivselsmålinger med faglige spørgsmål.

Målingen omfatter:

- Alt personale i daginstitutionerne og Dagplejen.
- Spørgeskemaer til personalet i daginstitutionerne og et tilsvarende til Dagplejen.
- 15 spørgsmål med både svarkategorier og åbne spørgsmål.
- Gentagelser af spørgsmål fra den fælleskommunale trivselsmåling samt målrettede spørgsmål til dagtilbudsområdet.
- Fokus på faglig stolthed, bæredygtige fællesskaber og medarbejdernes forventninger.

Der udarbejdes rapporter til hver enkelt daginstitution og hele Dagplejen samt en fælles rapport for hele Dagtilbud. Derudover laves "faggruppe"rapporter for institutionsledere, øvrige ledere, pædagoger, pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere, køkkenansatte, kontorpersonale, teknisk servicepersonale og øvrige.

Alle dagtilbud skal behandle rapporten på et MED-møde og indarbejde den i en handleplan, eventuelt en eksisterende. Forvaltningens konsulenter følger op på de dagtilbud, hvor målingen indikerer bekymring for arbejdsmiljøet.

Forslag til spørgsmål for målingen er vedhæftet dette dagsordenspunkt.

### Indstilling

#### Dagtilbudschefen indstiller,

at indholdet i arbejdsmiljømålingen drøftes.

### Beslutning

Indholdet i arbejdsmiljømålingen blev drøftet. Der var opbakning til de præsenterede spørgsmål, hvoraf nogle kan sammenlignes med tilsvarende spørgsmål i Vejle Kommunes overordnede trivselsmåling. Det anbefales, at spørgeskemaet først udsendes efter uddannelsesprojektets Kick-off for medarbejdere, og at der inkluderes et til to spørgsmål herom, for eksempel: "Jeg oplever, at mit dagtilbud er godt rustet til at arbejde med flere børn i lokale fællesskaber" eller "Jeg oplever, at der er gode muligheder for at skabe plads til alle børn i lokale fællesskaber". Eventuelle ekstra spørgsmål skal godkendes på FagMED-mødet i maj.

Der udsendes et særskilt spørgeskema til Dagplejen, hvor spørgeskemateksten er tilpasset denne målgruppe.

Forvaltningen har slået en praktikstilling op, da der er en del relevant praktikantarbejde forbundet med dataindsamling og rapportopsætning mv.

### Bilag

Spørgsmål fra arbejdsmiljømåling

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

81.00.00-A00-5-22

## Resumé

HovedMED vedtog 22. februar 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 FagMED, vedr. status på forankringen og effekten af den grønne transportpolitik.

## Sagsfremstilling

Delpolitikken opstiller værdier og principper for, hvordan vi ønsker, at vi som ansatte skal transportere os bæredygtigt, med respekt for løsning af kerneopgaven, samt lokale og personlige forhold. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid overvejer og vælger ”den grønneste, effektive transportform”. Principperne i politikken virker som afsæt for den lokale udmøntning.

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 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.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at FagMED Dagtilbud drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik.

## **Beslutning**

FagMED Dagtilbud drøftede status på den grønne transportpolitik for år 1. FagMED Dagtilbud bemærkede, at der er et potentiale for transportoptimering, hvis Familieafdelingens socialrådgivere begynder at holde lokale møder med daginstitutioner, skoler og forældre. I dag skal typisk fire personer eller flere transportere sig til møder i Skolegade, mens kun en socialrådgiver vil skulle bevæge sig til fx Egtved eller Give.

## **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: Sygefravær

81.38.00-P35-8-25

### Resumé

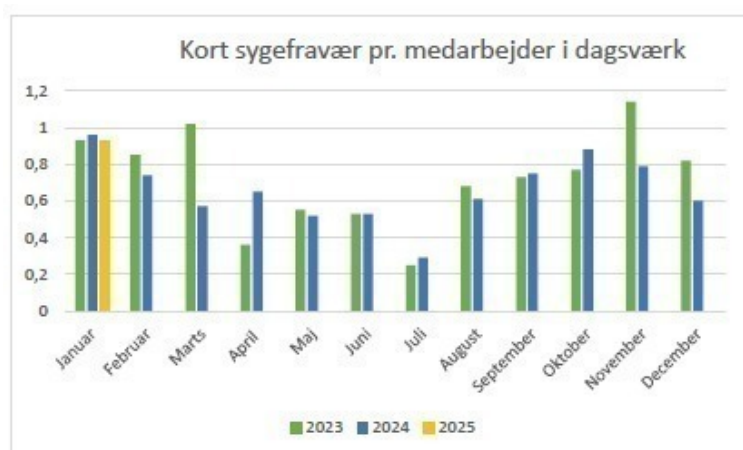
FagMED Dagtilbud følger løbende udviklingen i sygefraværet. Denne sag præsenterer sygefraværdata.

### Sagsfremstilling

#### Definition på sygefraværdata

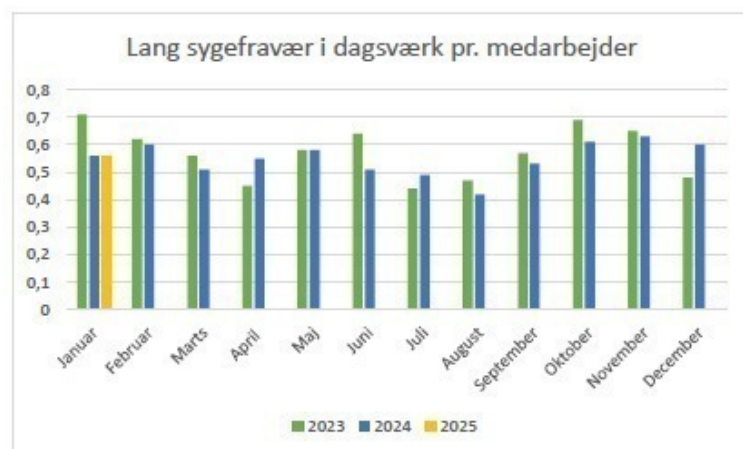
Nedenstående sygefraværdata er opgjort i dagsvæk pr. fuldtidsmedarbejder ekskl. § 56 sygefravær. Kort sygefravær defineres som fravær under 30 dage og lang fravær defineres som fravær fra 30 dage

#### Kort sygefravær



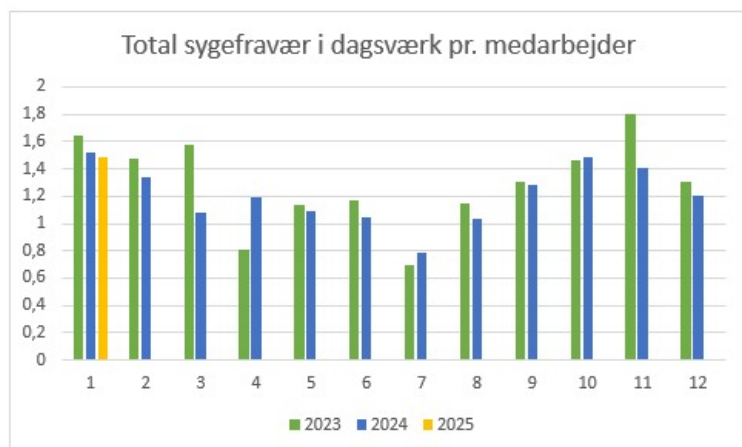
Sygefraværet har været faldende fra 2023 til 2024, hvor de fleste måneder i 2024 har haft lavere fravær end samme måneder i 2023. Den største nedgang ses i marts, hvor fraværet er næsten halveret. I 2025 er der kun data for januar, som viser et niveau svarende til januar 2023. Samlet set indikerer udviklingen et positivt fald i sygefraværet over tid.

#### Lang sygefravær



Udviklingen i langtidssygefraværet fra 2023 til 2024 viser en relativt stabil tendens med små variationer. I 2024 er fraværet generelt lavere end i 2023. Data for 2025 viser et niveau på 0,56 i januar, svarende til januar 2024 og 2023. Samlet set har langtidssygefraværet været forholdsvis stabilt, med en lille nedgang fra 2023 til 2024.

## Total sygefravær



Udviklingen i det totale sygefravær fra 2023 til 2024 viser en generel nedgang. I 2024 er fraværet lavere end i 2023 i de fleste måneder. Det samlede fravær for 2024 er lavere med 14,48 dage mod 15,52 dage i 2023. Data for januar 2025 viser et fravær på 1,49, hvilket er på niveau med januar 2024.

### Indstilling

#### Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud tager udviklingen i sygefraværet til efterretning.

### Beslutning

Sygefraværdata er taget til efterretning. Forvaltningen arbejder på at udvikle nogle overskuelige sygefraværdata til dagtilbuddene i PowerBi. Der er forventning om, at lederne vil få præsenteret løsningen på ledermødet i maj. Der er også planer om, at de administrative decentrale HK'ere skal præsenteres for løsningen på et netværksmøde. Der vil kunne hentes hjælp til at udtrække og analysere data hos Mette Sønderkov Nielsen i Dagtilbud eller personalekonsulent Gitte Schack i B&U-staben.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.00-P35-8-25

### **Beslutning**

Intet.