

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 25-09-2024

Mødedato Onsdag d. 25. september 2024 kl. 08:00

Mødested Kathrinehøj

Indholdsfortegnelse

Velkommen til nye FagMED medlemmer kl. 08:00-08:10.....	3
Eventuelt - kl. 08:10-08:20.....	4
Trepartsaftale og projekt "Op i tid" - kl. 08:20-08:50.....	5
HovedMED's sygefraværsindsats - kl. 08:50-09:20.....	7
Nye vagtformer og work-life balance - kl. 09:20-09:50.....	8
Omvendt rekruttering - kl. 09:50-10:20.....	10
Drøftelse af strategi "Vores attraktive arbejdsplads" - kl. 10:20-10:40.....	12
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte - kl. 10:40-11:00.....	14
Evalueringsperiode for FagMED-møderne, som blev gennemført uden formøder - kl. 11:00-11:30.....	17
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30.....	18
Kommende punkter.....	19

Punkt 1: Velkommen til nye FagMED medlemmer kl. 08:00-08:10

81.38.00-P35-51-23

Resumé

- Velkommen til lederrepræsentant Mette Gade, konstitueret centerleder på Spurvetoften.
- Velkommen til AMR-repræsentant Niels Pedersen, pædagogisk vejleder i Center for Social Rehabilitering.
- Kort præsentationsrunde.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen byder nye medlemmer velkommen.

Beslutning

Kort præsentationsrunde.

I FagMED Voksen er der enighed om, at vi ønsker at skabe en bedre connection til HovedMED og LokalMED, så vi sammen kan løse de udfordringer, vi står med.

Formanden inviterer til samarbejde, og har brug for, at alle byder ind med punkter til dagsordenen og deltager aktivt på møderne, så vi får mest muligt ud af dem.

Derudover understreger formanden, at man i FagMED repræsenterer hele området, ikke kun sit eget center - vi skal altid huske at tænke på tværs.

Punkt 2: Eventuelt - kl. 08:10-08:20

81.38.00-P35-51-23

Indstilling

Formanden indstiller,

at eventuelle punkter drøftes.

Beslutning

Kapacitetsbelastning

Kapaciteten i voksenområdet er presset. Borgerne har mere komplekse behov, hvilket kræver mere faglighed fra medarbejderne til at kunne løse opgaverne. Derfor er der brug for opkvalificering for både at løse opgaverne, men også at fastholde personalet. Vi ser stigende sygefravær, som delvist kan skyldes arbejdsrelateret stress og begyndende omsorgstræthed. Nogle arbejder ekstra for at nå det hele, hvilket øger presset.

Belastningen er høj, selvom vi prøver at ansætte i tide. Udfordringen ligger i det store borgerflow, hvor vi hver uge skal forholde os til 15-20 borgere. De stramme retningslinjer fra Myndighed mindsker både arbejdsglæden og metodefriheden, hvilket kan føre til længere borgerforløb og forsinket behandling.

I HovedMED tales der om et gennemsnitligt ledelsesspænd på 26,6 medarbejdere. Én af vores afdelingsledere har fx ansvar for over 40 medarbejdere samt elever og studerende.

Punktet drøftes på det næste FagMED møde. Medarbejdersiden laver et oplæg, som Irena skal have senest d. 13. november.

SR anbefaler, at det kunne være relevant at inddrage trivselsmålingen i drøftelsen. Det er data, der kan understøtte og validere drøftelsen.

Alle skal forberede sig ved at dykke ned i egen trivselsmåling, så vi kan få alles perspektiver med i drøftelsen.

Det er vigtigt at få defineret, hvad formålet med punktet er.

Medarbejdersiden bør overveje, om det ville være relevant at invitere repræsentanter fra LokalMED, så vi også kan få deres perspektiver med.

Punkt 3: Trepartsaftale og projekt "Op i tid" - kl. 08:20-08:50

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Trepartsaftalen om fuldtid indeholder to vigtige elementer:

- Fra 1. januar 2024 skal ledige stillinger inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger
- Ansatte i disse sektorer skal i årene 2024, 2027 og 2030 tilbydes at gå fra deltid til fuldtid. Formålet er at styrke arbejdskraften og forbedre arbejdsvilkårene i velfærdsområderne

Trepartsaftalen harmonerer desuden godt med intentionen om "Op i tid".

FagMED orienteres om sagen.

Deltager i sagens behandling

HR og arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad Ellekjær Jensen.

Personalejuridisk konsulent Lenette Romsøe Buhl.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Oplæg vedhæftet.

Intentionen med trepartsaftalen har været at generere arbejdskraft.

Som udgangspunkt skal alle stillingsopslag opslås som fuldtidsstillinger. Der kan dog være nogle undtagelser, fx for flex-/skånejobbere m.v.

Medarbejdersiden spørger, hvad man skal gøre, hvis man har to kandidater, hvor den ene er kvalificeret, men ikke ønsker fuldtid, mens den anden er knap så kvalificeret, men ønsker fuldtid. Hvem skal man så vælge?

Lenette svarer, at hvis vi skal følge trepartsaftalen, bør vi ansætte den, der ønsker fuldtid. Men vi skal også tage vores livsfasepolitik i betragtning og måske vælge den kvalificerede, da vedkommende muligvis kan arbejde fuldtid om nogle år. Det er en drøftelse, der bør tages i ansættelsesudvalget.

I oktober vil alle medarbejdere modtage et brev i deres e-boks om muligheden for at gå fra deltid til fuldtid.

Medarbejdersiden nævner, at mange af deres kolleger, der arbejder deltid, også har andre jobs ved siden af. Kunne vi italesætte dette og fremhæve fordelene ved at vælge at gå op i tid i VK?

Vi skal være indstillede på at samarbejde om dette i vores område; ellers vil vi ikke få succes med det.

"En Fremtid med Fuldtid" hedder i Vejle Kommune "Op i tid", da det er urealistisk, at alle vores medarbejdere kan komme op på fuldtid.

Dagtilbudsområdet har haft stor succes i en daginstitution, hvor 6 medarbejdere valgte at gå op i tid, svarende til 14 ekstra timer om ugen. Samtidigt ansatte de en blæksprutte, der kunne træde til som afløser på tværs af stuerne ved behov. Resultatet blev, at korttidssygefraværet faldt med 11%, og både medarbejdernes og børnenes trivsel blev bedre.

KL og de faglige organisationer tilbyder en gratis heldagsworkshop, hvor TRIOer kan deltage og få inspiration til at tage de gode drøftelser om at gå op i tid. Linket findes i oplægget.

Ved yderligere spørgsmål, kan man kontakte Lenette på lerbu@vejle.dk

Punkt 4: HovedMED's sygefraværsindsats - kl. 08:50-09:20

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED 22/2-2024 blev det besluttet, at en af hovedindsatserne er at reducere antallet af sygefraværstimer. Koncern HR har derfor udviklet en strategisk sygefraværsindsats på tværs af kommunen. Koncern HR vil, med Vejle med vilje og Vores attraktive arbejdsplads som ramme, understøtte ledere og tillidsvalgte i at udarbejde lokale løsninger. Sygefraværsindsatsen er videns- og erfaringsbaseret og har udgangspunkt i de opgaver, der løses på arbejdspladserne.

FagMED Voksen orienteres om sygefraværsindsatsen.

Deltager i sagens behandling

HR og arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad Ellekjær Jensen.

Personalejuridisk konsulent Lenette Romsøe Buhl.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Referat

Oplæg vedhæftet.

Louise viser, at tallene i Vejle Kommune går den rigtige vej. Sygefraværsprocenten var 15,6% i 2022 og er faldet til 14,3% i 2023.

HovedMED's sygefraværsindsats: "Stærke samarbejder i AMG/TRIO – kompetenceudvikling" skal sammen med "Vejle med vilje" og "Vores attraktive arbejdsplads" understøtte ledere og tillidsvalgte i at udarbejde lokale løsninger. Sygefraværsindsatsen er videns- og erfaringsbaseret og har udgangspunkt i de opgaver, der løses på arbejdspladserne.

Derudover har HR flere andre sygefraværsindsatser, som kan ses i oplægget. Man er altid velkommen til at kontakte Louise (lobel@vejle.dk), hvis man har spørgsmål eller idéer til nye tiltag.

Formanden kvitterer for HR's indsatser og foreslår at inddrage kultur i drøftelserne om sygefraværsindsatser. Hvad er det for en kultur, vi vil have?

Louise opfordrer til, at kompetenceudviklingen ift. sygefraværet drøftes lokalt.

Punkt 5: Nye vagtformer og work-life balance - kl. 09:20-09:50

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Postens Vej, Hus 201, har i nogen tid afprøvet en ny arbejdstidsmodel, herunder bl.a. 12-timers vagter, arbejde hver 3. weekend samt justering af natmedarbejdernes arbejdstid.

FagMED Voksen orienteres om de nye vagtformer, som både tilgodeser driften og forbedrer medarbejdernes work-life balance.

Deltager i sagens behandling

Centerleder Hanne P. Fransen.

Afdelingsleder i Hus 201 Viola Gram.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hanne fortæller, at processen startede for cirka tre år siden, da TRIO-gruppen drøftede forskellige vagtyper og muligheden for at ændre dem. Det blev klart, at medarbejderne ønskede 12-timers vagter og mindre weekendarbejde. For at få det til at fungere, måtte de to ting hænge sammen.

Derefter tog man fat i SL og FOA og fik en aftale på plads med den præmis, at vagtformer kunne tages op til drøftelse undervejs, hvis det viste sig, at medarbejderne ikke kunne holde til dem.

Arbejdstidsplanlæggerne brugte en uge på at lave nye planer, der inkluderede medarbejdernes ønsker, og der er også udarbejdet en plan for jul og nytår.

I processen har man været bekymret for sygemeldinger, men der har ikke været nogen.

I starten skulle medarbejderne lære at skrue ned for tempoet, da de pludselig fik flere timer til at fordele deres opgaver uden frygt for ikke at nå det hele. De dækker for hinanden og bytter vagter indbyrdes, hvilket har resulteret i lavere sygefravær i afdelingen.

Oprindeligt arbejdede medarbejderne hver anden weekend, men nu kan de arbejde hver tredje weekend med en 12-timers vagt, enten lørdag eller søndag.

Nattevagterne har også været en del af denne proces. En af dem kunne ikke holde til at arbejde fem dage i træk og foreslog i stedet at møde ind tidligere og arbejde fire dage. En anden nattevagt arbejder skiftevis aften og nat og føler sig bedre klædt på til at møde borgerne.

12-timers vagter har haft en positiv effekt på nogle borgere, der føler sig trygge ved at have de samme medarbejdere i længere tid ad gangen. Andre borgere undrer sig dog over, at der ikke kommer andre medarbejdere, da de er vant til skift. Der har ikke været nogen negative reaktioner fra borgerne.

Læringen er, at vi skal være mere fleksible i vores ansættelser. De unge ønsker at arbejde på nye måder og vil gerne være med til at bestemme, hvordan de vil arbejde.

Konkluderende pointer:

- I skal ikke være bekymrede, når medarbejdere fortæller jer, at de gerne vil arbejde på en anden måde – lyt til dem, når de kommer med forslag

- Tænk ud af boksen

- I må ikke lade jeres antagelser begrænse jer
- Vær godt forberedt inden I ruller noget ud
- Brug TRIOen som en connection til medarbejderne

Kontakt Hanne (hfsen@vejle.dk) og Viola (vilgr@vejle.dk) for inspiration.

Inspireret af oplægget foreslår SR, at vi afholder en halv temadag, hvor vi samler alle vores planlæggere til vidensdeling og inspiration på tværs ift. fremtidens planlægning.

Punkt 6: Omvendt rekruttering - kl. 09:50-10:20

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Handicapområdet startede i 2022 et 'omvendt rekrutteringsprojekt' sammen med Jobcentret. Projektet er siden forlænget og udvidet og omfatter nu hele Velfærdsforvaltningen. Projektet indebærer, at ledige borgere med lidt atypisk baggrund bliver matchet med jobåbninger i driften. FagMED Voksen orienteres om projektet, og om de foreløbige resultater.

Sagsfremstilling

I maj 2022 startede Handicapområdet et pilotprojekt op sammen med Jobcentret om rekruttering af arbejdskraft til driften. Projektet blev forlænget og udvidet i 2023, således at der blev tale om et tværgående samarbejde mellem Handicapområdet, Seniorområdet og Jobcentret. Senest er projektet igen forlænget, så det også løber i 2024 - i den forbindelse blev det udvidet endnu engang, så det nu dækker hele Velfærd, dvs. også Social og Psykiatri.

Der er ansat en tværgående rekrutteringskoordinator i projektet, som er organisatorisk forankret i Handicapområdet. Hun samarbejder med virksomhedskonsulenter og rådgivere Jobcentret om at finde ledige, som passer ind i jobåbninger eller praktikker på Velfærdsområdet. Dvs. at hun har dobbelt fokus - både på Velfærds jobåbninger men også (sammen med Jobcentret) på egnede ledige. Rekrutteringskoordinatoren hjælper i samarbejde med Jobcentret driften med samtaler, administration ifm. praktikker, opfølgninger m.v. som gør det lettere og enklere for driften at tage de ledige ind ift. den enkelte ledige og den enkelte arbejdsplads yder hun således en håndholdt indsats, der i mange tilfælde fungerer som en mentorfunktion.

Der er nedsat en styregruppe til at følge projektet, som er bemandet af handicapchefen, seniorchefen for plejecentre, arbejdsmarkedschefen, lederen af virksomhedsservice i Jobcentret samt rekrutteringskoordinatoren fra Velfærd.

De foreløbige resultater viser, at det primært er sundhedspersoner fra Ukraine og Iran, som er blevet matchet til jobåbninger i Velfærd. Dog har andre borgergrupper også været i spil. Der er etableret både ansættelser og praktikker (fuldtids- og deltidsoordninger). Der er ofte tale om korte ansættelser (3-6 mdr.), som kan forlænges, men der ses også længere ansættelser på et år og desuden enkelte fastansættelser. I nogle tilfælde har projektet bidraget til, at deltagerne er gået videre i en SOSU uddannelse.

Tallene viser, at det i høj grad er lykkedes at få ledige ud i jobåbninger på Velfærdsområdet. FagMED Voksen får på mødet en nærmere orientering om projektet.

Økonomi

Der er ansat en tværgående rekrutteringskoordinator i projektet, som organisatorisk er placeret på Handicapområdet, men som finansieres ligeligt mellem Voksenområdet, Seniorområdet og Jobcentret.

Deltager i sagens behandling

Rekrutteringskoordinator Dina Schjødt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

På sidste chefgruppe blev det meldt ud, at Senior og Jobcenter er ikke ønsker at fortsætte med "Omvendt rekruttering" efter d. 31. december 2024. Jobcentret har en anden dagsorden, mens Senior fortæller, at de ikke har rekrutteringsudfordringer.

I fællescenterledergruppen har vi derfor besluttet at fortsætte på en anden måde. Vi lukker dette projekt og starter et nyt med det samme mål: at finde nye måder at støtte rekrutteringen på. Nogle områder har ikke rekrutteringsudfordringer,

mens andre oplever periodiske rekrutteringsudfordringer.

Der er lavet flere demografiske analyser, der klart viser, at vi skal tage denne situation alvorligt. Med den nuværende aldersfordeling må vi snart sige farvel til mange medarbejdere, og der er ikke nok nye på vej. Det er noget, vi bør interessere os for og investere i.

På det næste fællescenterledermøde kommer vi til at definere opgaven for den nye funktion.

Hvis man ønsker at høre mere om ”Omvendt rekruttering” eller rekruttering generelt, kan man kontakte Dina på dinsc@vejle.dk

Punkt 7: Drøftelse af strategi "Vores attraktive arbejdsplads" - kl. 10:20-10:40

81.38.00-P35-51-23

Resumé

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 prøvehandlinger på temaer, der stemmer overens med deres lokale behov.
- at LokalMED/MEDpersonalemøder sender deres lokale eksempler på prøvehandlinger, 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 prøvehandlinger, 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 formandskaber 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 FagMED Voksen drøfter "Vores attraktive arbejdsplads".

Beslutning

Medarbejdersiden drøfter, hvad man kan gøre bedre ift. at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Vi kan overveje at lave rekrutteringsfilm, som nogle andre gør. Vores trivselsscore er fornuftig, og vi bør fokusere på at fortælle de gode historier. Vi har en solid personalepolitik med mange gode tiltag, men deler vi disse effektivt? Er vi gode til at profilere os udadtil? Er lønnen i Vejle Kommune dårligere end i andre kommuner? Vi ligger faktisk fint, men man holder fast i den fortælling, at vi er dårligt lønnede, og det skal vi have vendt.

Et socialt arbejdsfællesskab kan virkelig gøre en stor forskel, og det er vigtigt, at vi fokuserer på det lokalt.

FagMED Voksen sender strategien videre til LokalMED for en lokal drøftelse og opfordrer til, at den også tages op på afdelingsniveau. Målet er at finde ud af, hvordan medarbejderne kan bidrage til at skabe et attraktivt arbejdssted.

Drøftelsen skal tage udgangspunkt i "Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx", specifikt slide nr. 5 (den grønne boble).

FagMED Voksen skal have tilbagemelding fra LokalMED og eventuelt fra afdelingerne senest den 15. maj 2025.

Bilag

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

Punkt 8: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte - kl. 10:40-11:00

81.00.00-A00-5-22

Resumé

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.

Deltager i sagens behandling

HR-chef Kristine Schou.

Administrativ tilføjelse

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 FagMED Voksen drøfter politikken og overvejer, om der er noget principielt særligt, der skal tages hensyn til på Voksenområdet
- at politikken efterfølgende sendes videre ud til lokal drøftelse og forankring

Beslutning

På handicapområdet har vi haft stor fokus på at motivere medarbejdere til at cykle til arbejde. Et af initiativerne var et CO2-projekt, hvor medarbejdere kunne låne en elcykel i en periode for at prøve at cykle i stedet for at køre bil. I

forbindelse med dette projekt blev der indgået en aftale med en cykelforhandler i Børkop, som tilbød medarbejderne 15% rabat ved køb af en elcykel.

Dette projekt blev en stor succes, og mange medarbejdere benyttede sig af muligheden.

Offentlige transportmuligheder i Børkop er desværre ikke optimale, især om aftenen og i weekenderne. Det gør det vanskeligt for medarbejdere at komme til og fra arbejde uden bil. Her kunne det være oplagt at bruge NaboGO, en app der faciliterer samkørsel og gør det lettere for kolleger at dele transport.

I CSR har man indgået en aftale om, at medarbejdere cykler nedefor bakken, mens de kan booke en bil, hvis de skal op ad bakkerne.

Vi har mange grønne arealer og dyr, som vi kan udnytte i forbindelse med vores miljøindsatser. Det kunne være en idé at invitere Teknik og Miljø for at afdække potentialerne for disse ressourcer, måske hvert tredje år, for at se, hvilke nye muligheder der er opstået.

FagMED Voksen videresender politikken til LokalMED, så den drøftes ift. hvordan det giver mening at støtte den grønne politik i de lokale kontekster

Bilag

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

Punkt 9: Evaluering af prøveperioden for FagMED-møderne, som blev gennemført uden formøder - kl. 11:00-11:20

81.38.00-P35-51-23

Resumé

I september sidste år besluttede FagMED Voksen at indføre en 1-årig prøveperiode, hvor:

- formøderne afskaffes, og hvor den ekstra time bruges i fællesskab
- der fortsat er mulighed for, at formøderne kan afholdes, hvis medarbejdersiden vurderer, at der er behov for det
- ledersiden skal være bevidst om at give medarbejderne plads
- prøveperioden evalueres i september 2024

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen evaluerer prøveperioden.

Beslutning

Tidligere har medarbejdersiden holdt formøder før FagMED-møderne, fordi de ikke altid ser hinanden i hverdagen. Formøderne gav dem mulighed for at orientere hinanden om, hvad der sker rundt omkring.

Formanden har været en stærk fortaler for at nedlægge formøderne og i stedet bruge den ekstra tid på fælles drøftelser. Han har altid ment, at det er sundt tegn, at vi kan sætte os sammen og tale om både de positive ting og de svære udfordringer.

Vi har nu haft et år uden formøder, og tilbagemeldingerne er positive. Medarbejdersiden har ikke savnet formøderne, da FagMED-møderne har ændret karakter. Møderne er blevet mere levende og konstruktive fra start til slut. Det er især en fordel, at vi har vendt dagsordenen på hovedet og begynder med EVT. Det giver en helt ny energi.

Formanden understreger vigtigheden af, at vi tager ansvar for de møder, vi holder. Hvis der er udfordringer derude, som berører hele vores område, så løfter vi dem i FagMED.

På Sukkertoppen er der også blevet diskuteret, om formøderne skal afskaffes. Indtil videre fortsætter man med dem, men der er nu lavet en retningslinje for formøderne.

Beslutning

- Vi fortsætter uden formøderne permanent, men med mulighed for at afholde formøde ved behov
- EVT-punktet får 10 minutter ekstra
- Vi har selv et ansvar for at overholde tiden
- En pause tilføjes på dagsordenen

Punkt 10: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 11:20-11:30

81.38.00-P35-51-23

Resumé

Der orienteres kort om:

- dialog med velfærdsdirektøren
- økonomibalancen for området for det første halvår

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Dialog med velfærdsdirektøren

Formanden spørger, om der er interesse i at invitere vores direktør til et dialogmøde, ligesom vi gør med VU. Hun repræsenterer os, og vi kan spille hende god og stærk ved at invitere hende og fortælle hende om vores virkelighed.

Hun var med på en lytter på vores seneste FCLM, og det var et rigtig godt møde.

Medarbejdersiden synes, det er en rigtig god idé.

Økonomibalancen for området for det første halvår

Økonomien på velfærdsområdet er i balance, men området er sårbart og kan let blive udfordret af uforudsete hændelser, som fx et biluheld eller en tilflytterfamilie med særlige behov.

Afslutningsvis bemærker formanden, at alle deltager aktivt i at perspektivere vores dialog. Han er glad for, at alle bidrager, og at stemningen er god. Det vidner om, at vi tager et fælles ansvar og holder meningsfulde møder. Thumbs up!

Punkt 11: Kommende punkter

81.38.00-P35-51-23

Resumé

- Kapacitetsbelastning
- Delpolitik om fleksibelt arbejde
- Proaktivitet ift. fremtidig arbejdskraft
- Styrkelse af repræsentation i HovedMED