

# REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 18-06-2024

**Mødedato** Tirsdag d. 18. juni 2024 kl. 08:00

**Mødested** Mødelokale 8

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	6
Velfærdsstabens trivsel.....	8
Trivselsmåling 2024.....	9
Temadag i Velfærdsstaben.....	11
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen.....	12
Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte.....	15
Automatiseret referatskrivning.....	18
Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”.....	19
Budget og økonomi.....	21
Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.....	22
Eventuelt.....	23

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Evt. uklarheder i referatet fra sidste møde afklares. Referater kan ses her: [Referat fra sidste møde](#)

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

Godkendt. Der var enighed om at prioritere punkt 5-7 og derudover evt. udsætte nogle af de øvrige punkter.

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

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Nyt fra Velfærdsstaben. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle problemstillinger.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Lene Neergaard fratræder ved udgangen af juli 24. Der sker pt. en afklaring af en evt. intern besættelse af stillingen ved rokade.

## Punkt 4: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-2-24

### Resumé

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

### Sagsfremstilling

Sikkerhedsrundering  
Arbejdsskader  
Fravær måltal  
APV

Retningslinje vedr. krænkende handlinger, vold og trusler, sygefravær og stress er nu udarbejdet.

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 Velfærdsstab 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 Velfærdsstab (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 Velfærdsstab besked om valget.

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

at retningslinje for krænkende handlinger, vold og trusler, sygefravær og stress godkendes og det aftales hvordan den tilrettede retningslinje distribueres.

### Beslutning

Karin Agger er genvalgt som AMR for perioden 1. august 2024 til 31. juli 2026.

Der skal desuden være valg af medlemmer til Lokal MED for samme periode. De nuværende medlemmer er ansvarlige for at gennemføre valget. Der vil blive udsendt fælles mail herom.

Måltalsrapporten for sygefravær viser, at afdelingen som helhed opfylder måltallet. Måltalsmetoden bliver evalueret generelt, da den har indbygget nogle u hensigtsmæssigheder.

Retningslinje om arbejdsmiljø blev godkendt, dog er feltet længst til højre svær at læse. Dette vil blive tilrettet og formidling vil herefter ske via postkort - og opslag ved kopimaskinerne.

## **Bilag**

A3 plakat\_Et godt arbejdsmiljø.pdf

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

Måltalsrapport Velfærdsstab 0423-0324

## **Punkt 5: Velfærdsstabens trivsel**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Løbende tilbagevendende drøftelse af Velfærdsstabens trivsel.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Velfærdsstabens trivsel drøftes.

### **Beslutning**

Der var enighed om at den fælles opsamling på trivselsmålingen havde resulteret i gode og relevante tilbagemeldinger, som der skal arbejdes videre med.

Der var, som trivselsmålingen også viste, en generel enighed om, at medarbejdere i afdelingen har det godt med hinanden, er gode til at hjælpe hinanden, men at der også opleves et stort arbejdspress.

Det er desuden tydeligt at behovene er meget forskellige. Det er dermed individuelt hvordan medarbejderne oplever f.eks. retfærdighed, om en opgave er spændende eller har brug for opmærksomhed. Det er vigtigt at den enkelte er åben herom. Lederne har en opmærksomhed på de individuelle behov og tilstræber gennemsigtighed. Der vil ved fordeling af opgaver være et fokus på at der skal være et sammenhængende og naturligt flow. Ikke alle opgaver er spændende, men kan være en del af en naturlig opgavesammenhæng. Det er desuden vigtig med en tydelig forventningsafstemning i fht. deadlines og løsning. Vi skal blive ved med at være åbne omkring arbejdspress og evt. søge / tilbyde hjælp til hinanden, da alle ikke nødvendigvis har travlt på samme tidspunkt.

Der var ved opsamlingen på mødet et ønske om at styrke den fælles informationsniveau. Derfor vil der fremadrettet bliver udsendt nyhedsbrev ca. hver 14. dag.

Det blev aftalt at fortsætte drøftelsen på et særskilt møde i august 2024.

Punktet genoptages i møde i august 24.

## Punkt 6: Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-2-24

### Resumé

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. Resultatet af Trivselsmålingen foreligger nu.

På mødet i LokalMED Velfærdsstab den 22. februar 2024 var der enighed om at planlægge et ekstra møde, når resultatet af trivselsmålingen foreligger, hvor proces for opfølgning skal aftales, herunder om der er behov for inddragelse af HR-konsulent. Lokal MED Velfærdsstab vil blive præsenteret for den samlede måling for Velfærdsstaben. Er der elementer i de enkelte afdelingers måling vil de blive drøftet lokalt i afdelingen.

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

På mødet i LokalMED Velfærdsstab den 12. marts 2024 blev følgende besluttet:

En høj og meget tilfredsstillende deltager procent på 96,4. Generelt også et tilfredsstillende resultat, hvor den samlede score er på 5,85 ud af 7 mulige. Resultatet viser, at medarbejderne har en høj grad af arbejdsglæde, men også har travlt. Arbejdspreset kan påvirke overskuddet i forhold til at have fokus på kollegaers trivsel.

Det er et rigtig godt resultat at bygge på i forhold til udvikling og fastholdelse af afdelingens trivsel. Fritekstfeltene, resultatoversigten og spredningstabellen er med til at vise pejlemærker i forhold til det videre arbejde. Der skal være fokus på det der virker, og hvordan vi kan udvikle herpå. Det er også på dagsordenen på den kommende Temadag for Lokal MED Velfærdsstab den 19. marts 24. Et opmærksomhedspunkt er, at der er en stor spredning på besvarelserne i forholdt til en retfærdig fordeling af opgaverne. Derudover viser målingen, at medarbejderne oplever, at kollegaer er klar til at hjælpe når der opstår behov herfor. Målingen viser en spredning i oplevelsen af, hvad forventningen er i forhold til løsningen af opgaver - og anerkendelse af opgaveløsningen. Der er desuden enkeltstående tilbagemeldinger, hvor den enkelte opfordres til at kontakte egen leder i forhold til en samtale. Oplever man ikke dette som en mulighed, opfordres man til at kontakte leders leder, som så kan være hhv. Trine eller Anne-Mette. En tilbagemelding i fritekst retter sig mod at modtage mails udenfor den normale arbejdstid. Det vil være et vilkår, da vi i afdelingen prioriterer en høj grad af forskellighed og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det skal understreges, at man ikke kan have en forventning om at evt. fremsendte mails om aftener og weekends vil blive besvaret.

Der var enighed om, at fokusområder i det videre arbejde skal være medarbejdernes arbejdspress - og fordeling af opgaver. Der skal være opmærksomhed på sårbarheder i opgavefordelingen og at nye øjne eventuelt kan se nye løsninger på opgaven. Der er et ønske om, at vi fremadrettet i højere grad vil være mere nysgerrige på hinanden. En hurtig metode kan evt. være korte præcise møder på f.eks. 15 min (900 sek. møder), hvor deltagerne kan komme med deres perspektiv på en aktuel problemstilling eller opgave. Man skal turde være åben om begrænsninger i egen viden.

Der ønskes mere tålmodighed i organisationen og at der sker en tydelig prioritering og forventningsafstemning. Medarbejderne opfordres til at være undrende i forhold til nye opgaver - hvad er formålet, og er jeg den rette? Der skal være respekt om andres tid og prioriteringer - tjek kalender inden du indkalder - og lad som udgangspunkt være med at rykke - og at sætte flere i gang med samme opgave. Det er også nødvendigt at have kalendertid til løsning af de løbende opgaver. Vi skal kende retningen og planen for opgaverne i afdelingen. Det vil skabe et bedre overblik og være med til at forstå prioriteringer - og til at begrænse antallet af spørgsmål. Kan evt. tydeliggøres fysisk ved opsætning af pejlemærker. Vi er en del af en politisk organisation, hvor tidsplaner, retning og prioriteringer kan forandres hurtigt.

Resultatet af trivselsmålingen vil blive drøftet på afdelingsmødet den 3. april, hvor de 5 medarbejderrepræsentanterne vil være facilitator for hver deres station. Derudover vil lederne have en station, med fokus på drømme og ønsker. - Ledergruppen sender deres oplæg til medarbejderrepræsentanterne efter deres ledermøde den 14. marts 24. Medarbejderrepræsentanterne har herefter ansvaret for at udarbejde oplæg til de 5 stationer. Medarbejderne vil blive opdelt i mindre grupper, som skal deltage til alle stationerne med deres input. Det samlede oplæg udsendes til alle inden påske, hvor alle vil få til opgave at forberede sig forud for afdelingsmødet.

Efterfølgende er trivselsmålingen blevet drøftet på afdelingsmødet den 3. april 24. Resultatet af drøftelserne vil blive præsenteret på mødet.

### Indstilling

**Formanden indstiller,**

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter resultatet af drøftelserne fra afdelingsmødet den 3. april 2024 og den videre proces.

## **Beslutning**

Se punkt 5.

Punktet genoptages i møde i august 24.

## **Bilag**

Trivsel\_\_2024 Velfærdsstaben.pdf

## **Punkt 7: Temadag i Velfærdsstaben**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Det blev på sidste møde den 22. februar 2024 i Lokal MED Velfærdsstab aftalt at holde en Temadag for udvalget med fokus på "Hvordan vi kan arbejde smartere" Det er i den forbindelse vigtig at rette opmærksomheden på de områder, som vi har indflydelse på. Der er udsendt kalenderreservation til Temadagen den 19. marts 2024. Punkter til dagsorden for dagen skal afklares.

På mødet den 22. februar 2024 blev følgende besluttet:

Der var enighed om at opdele dagsorden 2 dele, hvor den ene del går på de muligheder der er i forhold til ændrede arbejdsgange, herunder AI og den anden del går på hvordan den enkelte medarbejder agerer i forhold til de forandringer og skiftende krav, der er og samtidig bevare energien.

Der opleves et stigende bureaukrati og forandringer og antal i de systemer der anvendes. Der er rigtig gode erfaringer med anvendelse af robotter lokalt, som viser stort potentiale på andre områder.

Temadagen i Lokal MED Velfærdsstab er efterfølgende afholdt den 19. marts 2024, hvor Anne Dyrberg fra Digitalisering og Data deltog omkring anvendelse af AI og Helle Sønderkov Petersen fra Kultur og Sundhed deltog omkring mere tid til fordybelse. Deres oplæg er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at LokalMED Velfærdsstab evaluerer på Temadagen og drøfter den videre proces.

### **Beslutning**

Se punkt 5.

Punktet genoptages i møde i august 24.

### **Bilag**

LokalMED velfærd.pdf

Oplæg fordybelsestid\_LokalMED Velfærd.pptx

# Punkt 8: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i arbejdsmiljøberetningen

81.38.04-A00-1-24

## 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.

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 følelsesmæssige 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 følelsesmæssige krav i SafetyNet.
- Etablering af standardiserede arbejdsmiljørapporter fra SafetyNet.
- Digitalt grundkursus i belastningspsykologi.
- Lederens psykiske arbejdsmiljø og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.
- Klippekortsmøder 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 indsats.

Koncern HR øger blandt andet indsatsen på følgende måder:

- - - Være undersøgende overfor hvad ledere, LokalMED, AM-/TRIOgrupper har behov for at lykkes med at nedbringe sygefraværet.
    - Understøtte arbejdspladserne med lokale prøvehandling.
    - 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 strakspåbud og bødeforlæg.
  - - Et paradigmeskifte hos Arbejdstilsynet lægger pres på arbejdspladserne via et øget antal af strakspåbud og høje bødeforlæg.

Koncern HR planlægger at have en større bevågenhed på de påbud, der modtages og herigennem sikre, at faktuelle fejl i Arbejdstilsynets påbud bliver påtalt. Desuden en overordnet dialog med Arbejdstilsynet, så der sikres en forståelse af de vilkår, der er på 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 ”Krænkende handlinger”. Herudover vil der være et fokus på de arbejdspladser, som målingen viser, har udfordringer.

Kommunaldirektørens indstilling på HovedMEDs møde den 22. februar 2024:

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

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.

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 strakspåbud og høje bødeforlæg. En udfordring ved bøderne 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 bøde 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 Høje følelsesmæssige 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 området 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 Velfærdsstaben.

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**

Udsat.

Punktet drøftes på møde i september 24.

## **Bilag**

Arbejdsmiljø i tal

HR i tal - Arbejdsmiljø (002)

# Punkt 9: Godkendelse af udkast til grøn transportpolitik for ansatte

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.

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 videresendes til FagMED, der behandler og videresender.
- 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**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

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

## **Beslutning**

Udsat.

Punktet drøftes i møde i september 24.

## **Bilag**

Fælles om grøn transport - delpolitik

Grøn transportpolitik - slides til lokal proces endelig

## **Punkt 10: Automatiseret referatskrivning**

85.11.00-P05-15-24

### **Resumé**

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.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der blev orienteret om projektet, hvor Velfærd indgår i forhold til automatiseret referatskrivning i forbindelse med personalesamtaler.

Orienteringen blev taget til efterretning.

# Punkt 11: Drøftelse af strategi for ”Vores attraktive arbejdsplads”

81.38.00-P35-1-24

## 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 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 Velfærdsstab drøfter strategien: Vores attraktive arbejdsplads.

## **Beslutning**

Udsat.

Punktet drøftes i møde i august 24.

## **Bilag**

Processlides Vores attraktive arbejdsplads.pptx

HMED\_Vores attraktive arbejdsplads.pptx

## **Punkt 12: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Formanden orienterer om status på nuværende og kommende budget.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Trine orienterede kort om økonomiaftalen, som hun desuden vil orientere om på det næste orienteringsmøde.

## **Punkt 13: Opsamling på dette møde og punkter til det næste møde.**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

Er der særlige opmærksomhedspunkter i forhold til kommunikation fra dette møde?

Notering af punkter til næste møde.

Næste møde er 25.09.2024:

Afbureaukratisering

Vejle Kommunes Vision - Vejle Med Vilje

### **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 LokalMED Velfærdsstab noteres.

### **Beslutning**

Punkt 8 og 9 drøftes på mødet 25. september 2024.

Punkt 5, 6, 7 og 11 genoptages / drøftes på ekstra møde i august 2024.

## **Punkt 14: Eventuelt**

81.38.00-P35-2-24

### **Resumé**

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen/orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet.