

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 11-06-2025

Mødedato Onsdag d. 11. juni 2025 kl. 09:30

Mødested Mødelokale Jazz

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Sygefraværsmæssige rapporter.....	5
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....	6
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1.....	8
AI og digitalisering.....	10
Den attraktive arbejdsplads - pejlemærker.....	12
Opfølgning på FagMED-dag - klippekort.....	14
Arbejdsmiljø.....	15
Sygefravær.....	17
Orientering fra formand og næstformand.....	18
Budgetopfølgning 1. kvartal.....	19
Budget 2026 - teknisk budget.....	20
Referater fra HovedMED og LokalMED.....	21
Kommende sager til FagMED.....	22
Fra FagMED til LokalMED.....	23
Eventuelt.....	24

Punkt 17: Godkendelse af referat

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 19. marts 2025 i FagMED Kultur og Borgerservice.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 18: Godkendelse af dagsorden

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice den 11. juni 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 19: Sygefraværsrapporter

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice har efterspurgt en generel introduktion til og forståelse af sygefraværsrapporterne. Bi- og analysekonsulent Malene Linding Nielsen deltager under punktet.

Sagsfremstilling

På mødet i FagMED den 19. marts 2025 blev der efterspurgt en generel introduktion til og forståelse af sygefraværsrapporterne. Bi- og analysekonsulent Malene Linding Nielsen deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 20: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025 sag 6, drøftet punktet "Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

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

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

Sagsfremstilling

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

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

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

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

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

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

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

Historik

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

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

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

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? Kristine svarede, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

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

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

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

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

Kristines slides er vedhæftet.

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 9:

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 9:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø,
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Drøftet. Medarbejdersiden udtrykker, at det er svært at drøfte, når overblikket ikke haves. Det aftales derfor, at punktet behandles på det kommende møde i Erfa-arbejdsmiljøgruppen. Herefter følges der op på det kommende FagMED-møde.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 21: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1

81.00.00-A00-5-22

Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025, sag 4, drøftet punktet "Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte år 1". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

HovedMED vedtog 22/2 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 Hoved- og FagMED, vedr. status på forankringen og effekten af den grønne transportpolitik.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltager i punktet.

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.

Efter vedtagelse i HovedMED er politikken og støtteredskaber til lokal forankring sendt til drøftelse i FagMED, hvor politikken er drøftet i forhold til det enkelte fagområde. Herefter er delpolitikken sendt til LokalMED, der drøfter og udmønter lokalt.

Ved vedtagelsen blev det fastlagt, at Politikken træder i kraft ved vedtagelsen, men for at give tid til lokale dialoger og 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 Hoved- og FagMED.

For at understøtte den årlige drøftelse samler Klimasekretariatet i relevante, tilgængelige data.

Det er pr. december 2024 kun knap 6% af kommunens personbiler, der kører på el. 9% af varebilerne og 4% af busserne kører på el. Klimaplanens mål er, at 100% af de kommunale biler kører på el eller anden vedvarende energi i 2030.

En opgørelse over cykler i bookingsystemet viser, at hvis cykelbookningerne har erstattet bilkørsel på 2 km t/r, så har det sparet knap 1000 kg 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.

Jette Vindum fra Teknik & Miljø deltager i punktet.

Historik

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter ”år 1” status på den grønne transportpolitik i HovedMED og efterfølgende drøftelser i FagMED.

Beslutning

Niels Ågesen indledte punktet hvorefter han gav ordet til *Jette Vindum*, som orienterede om status på fælles grøn mobilitet. HovedMED og FagMED skal én gang årligt drøfte udviklingen på området, hvor et af Byrådets dogmer er "at vi bevæger os grønt, fordi det giver et bedre nærmiljø med mindre støj, mere liv og mere sundhed". Et andet dogme er, at vi skal "Gentænke flertallets grønne mobilitet". Vi skal alle altid overveje og vælge den grønneste, effektiv transportform. Her i år 1 er der en status "Onlinemøder", Elcykler, Fakturadata (transport) og Vejle Kommunes personbiler, varebiler og busser. Hvad betyder ændrede vaner for CO2 udledningen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det bliver interessant at se udviklingen, når vi kommer længere ud i fremtiden. Da det er år 1, er der ingen sammenligningsgrundlag. *Medarbejdersiden spurgte* ind til udbetaling af kørselsgodtgørelse og brugen af Rejsekort, kan der måles på det? *Jette Vindum svarede*, at det arbejdes der videre med, dog kan det blive svært at måle på Rejsekort. Der bliver målt på let tilgængelige data.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, om der vil kunne stilles lademuligheder til elbiler til rådighed for ansatte? *Ledersiden svarede*, at det må vi ikke af skattemæssige hensyn.

Medarbejdersiden oplyste, at der arbejdes videre med elcykelprojektet, hvor man forventer at indgå aftaler med cykelhandlere i Give og i Vejle.

Jettes slides er vedhæftet.

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 11:

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

Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 11:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller,

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

Beslutning

Drøftet.

Der er et ønske om at bakke op om grøn transport, men der er barrierer, som vanskeliggør det. Det påpeges blandt andet, at ikke alle afdelinger har cykler til rådighed i arbejdstiden, at der flere steder mangler cykelskure til medarbejdernes egne cykler, og at der er en problematik om sikkerhed ift. manglende anvendelse af cykelhjelme i arbejdstiden. FagMED videregiver punktet til behandling på LokalMED.

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 22: AI og digitalisering

81.38.00-P35-4-22

Resumé

AI og digitalisering er en prioritet både nationalt og lokalt. Chefgruppen har i årsplanen for 2025 prioriteret temaet med fokusområdet "AI og digitalisering med mennesket i fokus", og på chefmødet den 12. maj 2025 deltog digitaliserings- og it chef Brian Slot samt repræsentanter fra forvaltningens digitaliseringsnetværk i en drøftelse af temaet. FagMED drøfter potentialer og dilemmaer i anvendelsen af AI samt relevante opmærksomhedspunkter, hvad angår arbejdsmiljø, samarbejde og trivsel.

Sagsfremstilling

Arbejdet med AI og digitalisering er en prioritet dagsordenen både nationalt og lokalt. På finansloven 2025 er der afsat midler til arbejdet med AI i den offentlige sektor, mens der lokalt er fastlagt målsætninger og indsatser for arbejdet med AI og digitalisering i direktionens arbejdsgrundlag. Chefgruppen i Kultur og Sundhed har i årsplanen for 2025 også prioriteret temaet med fokusområdet "AI og digitalisering med mennesket i fokus". Her sætter chefgruppen retning for arbejdet og fremhæver behovet for kontinuerlig vidensopsamling og kompetenceudvikling og behov for at sikre indsigt i og ejerskab til Vejle Kommunes fælles tilgang til arbejdet med kunstig intelligens.

På chefmødet den 12. maj 2025 deltog digitaliserings- og it chef Brian Slot med et oplæg om Vejle Kommunes tilgang til brugen af AI samt repræsentanter fra forvaltningens digitaliseringsnetværk med eksempler på igangværende indsatser.

Arbejdet med AI og digitalisering foregår på både centralt niveau og i forvaltning. Centralt er der igangsat projekter som Min GPT, RoboRef og Copilot, mens der i forvaltningen arbejdes på at implementere flere af disse tiltag og andre initiativer som en Chatbot på musikteatrets hjemmeside, en robot til oversættelse af udstillingstekster på museerne, en avatar til at guide borgerne på velkomstskræme i Borgerservice, VR-briller i tandplejen og digitale lærings- og genoptræningsforløb i sundhed. Behovet for digital modenhed og tilstrækkelig tid til at fuldføre digitale projekter fremhæves af digitaliseringsnetværket som et nødvendigt fokusområde i forvaltningens videre arbejde med AI.

Arbejdet med AI er en balance mellem mod og sikkerhed, og brugen af generativ AI rummer både potentialer og dilemmaer. AI kan hjælpe os med nogle opgaver, og dermed frigøre tid til andre opgaver, som f.eks. at hjælpe de borgere, som har behov for personlig kontakt, ligesom det kan øge tilgængelighed, inklusion og demokratisering på måder, som ikke tidligere har været mulige.

Brugen af AI rejser dog også etiske spørgsmål. Hvordan ønsker vi at møde borgeren - i hvilket omfang skal AI-agenter erstatte den menneskelige dialog og kontakt? Kan vi med AI risikere at forstærke bias, eller kan vi opnå det fulde potentiale for neutralitet? Og hvad med klimaaftrykket – forespørgsler i sprogmodellerne som Copilot for the web og ChatGPT sætter et større klimaaftryk pr. forespørgsel end en Google-søgning, så hvornår skal vi bruge disse værktøjer, og hvornår skal vi ikke?

På FagMED ønskes en drøftelse af følgende:

- Hvilke potentialer og dilemmaer ser I ved anvendelsen af AI på jeres område?
- Er der relevante opmærksomhedspunkter i brugen af AI, når det gælder arbejdsmiljø, samarbejde eller trivsel?

FagMEDs tilbagemelding vil indgå i det videre arbejde med AI i Kultur og Sundhed.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes med udgangspunkt i sagsfremstillingen

Beslutning

Drøftet.

FagMED fremhæver særligt problematikken omkring plagiering og kildekritik, som et vigtigt opmærksomhedspunkt, der bør være fra forvaltningens og kommunens side ved anvendelsen af AI. Der er et behov for og en forpligtigelse til at sikre,

at medarbejderne bliver klædt på til at kunne anvende AI og digitalisering. Ellers risikeres en opdeling af medarbejdere.

FagMED ser potentiale i at arbejde med AI og digitalisering ved at tage udgangspunkt i konkrete cases og prøvehandlinger, som kan give konkrete erfaringer og fungere som inspiration.

FagMED videregiver punktet til behandling på LokalMED.

Bilag

Årsplan 2025.pdf

Punkt 23: Den attraktive arbejdsplads - pejlemærker

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Kultur og Sundhedsforvaltningen har siden 2022 arbejdet med diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse som strategisk målsætning. Et af fokusområderne i årsplanen for 2025 er "kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser". På FagMEDs møde i marts blev udvalget orienteret om status på arbejdet, herunder evalueringen af blind rekruttering og chefgruppens plan for det videre arbejde. Dette arbejde indebærer blandt andet udarbejdelsen af en række pejlemærker for strategien. Udkast til pejlemærker præsenteres i denne sag.

Sagsfremstilling

Det videre arbejde med den attraktive arbejdsplads i Kultur- og Sundhedsforvaltningen indebærer arbejde i tre spor:

- Et kulturspor
- Et spor med fokus på at dele de værktøjer, der allerede er udviklet
- Et udviklingsspor med fokus på forsøg og uddybning af eksisterende initiativer

Denne sag handler om kultursporet.

Kultursporet

Med tre års arbejde med tankegodset bag biasbevidst ledelse, inklusion og diversitet har dette taget form af fornyede værdier, samtaler om adfærd og en række forsøg i de enkelte afdelinger og institutioner. For at konsolidere dette arbejde ønsker chefgruppen, at der nu formuleres fælles pejlemærker for vores arbejde med disse temaer, der både inkorporerer dette tankegods, de nye ledelsesværdier (set som fælles værdier) og andre relevante input.

Til udarbejdelsen af pejlemærker, blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Karin Conradsen og Heidi Schrøder og Sofie Plenge. Vedhæftet sagen er et udkast til pejlemærker for den attraktive arbejdsplads som gruppen og chefgruppen ønsker at FagMED drøfter med udgangspunkt i nedenstående drøftelsespørgsmål.

Pejlemærkerne er tænkt som korte og præcise formuleringer, der giver et fælles udgangspunkt for arbejdet med den attraktive arbejdsplads i Kultur og Sundhed. Kultur og Sundhed er en forvaltning med en bred faglig spændvidde og dagligdagen ser forskellig ud på tværs af afdelinger og institutioner. Derfor sætter pejlemærkerne en overordnet kurs, som skal oversættes til en lokal kontekst.

Samtidig ønsker chefgruppen med disse pejlemærker at fastholde forventningen om, at alle arbejder med mangfoldighed, inklusion og biasbevidsthed på den måde, der er meningsfuld lokalt.

Chefgruppen lægger op til et fortsat tæt samarbejde om de attraktive arbejdspladser i MED-systemet og at værktøjskassen inkl. nye forsøg bliver en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED.

Under det spor, der handler om at dele de værktøjer, der allerede er udarbejdet og afprøvet, er staben i gang med at opdatere og videreudvikle den værktøjskasse, der er lavet til arbejdet med den attraktive arbejdsplads. Imens dette arbejde pågår, kan den eksisterende værktøjskasse anvendes. Den findes her: [Diversitet og inklusion i Kultur og Sundhed - Vejle Kommune Intranet](#)

Spørgsmål til drøftelse

- Hvilke tematikker under den attraktive arbejdsplads har i særlig grad været værdifulde på jeres arbejdspladser?
- Hvilke tematikker giver det i særlig grad mening at arbejde videre med?
- Kan det – som chefgruppen lægger op til – være meningsfuldt at bruge pejlemærkerne og de underliggende indsatser og forsøg som omdrejningspunkt for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED?
- Hvordan bliver pejlemærkerne virksomme hos jer?

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes med udgangspunkt i sagsfremstillingen

Beslutning

Drøftet. Der er opbakning til pejlemærkerne. FagMED finder det dog vanskeligt at behandle punktet på FagMED-niveau. Derfor videresendes punktet til behandling på LokalMED og ønsker i tillæg drøftet, hvad der konkret arbejdes med eller vil blive arbejdet med lokalt. Derudover opfordres der til, at emnet også drøftes på personale- og afdelingsmøder.

Bilag

Pejlemærkerne.docx

Punkt 24: Opfølgning på FagMED-dag - klippekort

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Anita Terp og Katrine Bjerger Skott har sammen med Louise Baad Elkjær fra Koncern HR drøftet rammer og indhold for en FagMED-dag. Oplægget drøftes.

Sagsfremstilling

Anita Terp og Katrine Bjerger har sammen med Louise Baad Elkjær fra Koncern HR drøftet rammer og indhold for en FagMED-dag. Oplægget, som er bilagt sagen, samt tid og sted for dagen drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller,

at oplægget drøftes.

Beslutning

Drøftet. Anita Terp redegjorde kort for det afholdte møde med Louise Baad Elkjær Jensen fra Koncern HR og fremhævede, at intern håndtering og kommunikation også er områder, man ønsker at arbejde med på dagen. FagMED ønsker, at TRIO deltager for at skabe stærre forankring. Det afholdes over to halve dage i efteråret, hvor den sidste halve dag fungerer som en opfølgning på det, som arbejdes med mellem dagene. Anita Terp og Katrine Bjerger Skott fortsætter drøftelsen med Louise fra HR.

Bilag

Oplæg til FagMED-dag Kultur og Borgerservice.pptx

Punkt 25: Arbejdsmiljø

87.00.00-P05-6-22

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøet, herunder arbejdsulykker, nærved-ulykker med mere.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice orienteres om status på arbejdsmiljøarbejdet. Derudover orienteres om arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler.

Arbejdsmiljø

- Vedr. HovedMEDs workshop om arbejdsmiljøpuljen 12. maj
Seks af FagMEDs medarbejderrepræsentanter deltog. Ingen fra ledelsen. Det var en intensiv formiddag, hvor hvert FagMED skulle forsøge at byde ind med projektideer. Vores FagMED havde prioriteret emnet ”Forebyggelse af psykisk og fysisk nedslidning” med fokus på den mentale del. Helt konkret drøftede vi metoder til muligheden for hjernepauser i løbet af dagen. Vi savnede i høj grad tilstedeværelsen af ledelsesrepræsentanter og kunne godt tænke os en drøftelse af prioriteringen.
- Beredskabsplaner
Bliver der kigget på rundt omkring. Trænger generelt til et løft, så alle er klar over, hvordan vi skal agere i givne situationer. Der er her tale om beredskab i et meget bredt perspektiv: brand, oversvømmelse, strømnedbrud etc.
- Overgangsalder
Der er i den seneste tid lavet en del undersøgelser af og også været en del fokus på de udfordringer, nogle kvinder møder i overgangsalderen. Her tænker vi naturligvis på, hvordan det kan påvirke den ramtes trivsel på arbejdspladsen. En enkelt AMR har oplevet emnet italesat under en rundring. Det har gjort ERFA-gruppen nysgerrig på, om det er noget, vi bør forholde os mere konkret til? I Region Hovedstaden er man gået i gang med forskellige tiltag, se evt.: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/saerlig-hjaelp-til-kvinder-i-overgangsalderen-skal-diskuteres-i-hovedstaden> ERFA-gruppen vil gerne invitere en arbejdsmiljørepræsentant derfra for at gøre os klogere AMR's rolle i den forbindelse. Vi vil forsøge at få etableret et digitalt møde ved et kommende ERFA-møde.
- Onboarding
Der bliver arbejdet med onboarding på mange forskellige niveauer rundt omkring i afdelingerne. Samtidig foregår der muligvis noget i Koncern HR vedr. en mere standardiseret onboarding i Vejle Kommune. Vi skal have undersøgt, om det er korrekt, og om det i givet fald er lige på trapperne.
- Arbejdsmiljø på VK Intra
På VK Intra er det muligt at beskrive arbejdsmiljørelaterede emner på forvaltningsniveau, se evt.: <https://vkintra.vejle.dk/med-og-arbejdsmiljo/lokalt-arbejdsmiljo/> Nogle forvaltninger har gjort mere ud af det end andre. Kultur & Sundhed har ikke beskrevet noget. Vi ønsker en drøftelse af, om Kultur & Sundhed skal benytte sig af muligheden eller ej.

Arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler

En oversigt over arbejdsulykker, krænkende handlinger, nærved-ulykker samt vold og trusler er bilagt sagen. Oversigten dækker perioden april 2024 til april 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Det problematiseres, at antallet af arbejdsulykker ikke falder.

Bilag

Arbejdsmiljø - ulykker, FagMED Kultur og Borgerservice.pdf

Punkt 26: Sygefravær

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice følger op på og drøfter sygefraværet, herunder korttidsfravær, langtidsfravær og måltal.

FagMED kan orientere sig i sygefraværet her: [FagMED - Kultur - Power BI](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Intet at bemærke.

Punkt 27: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra chefgruppen og det politiske

Orientering fra næstformanden.

Medlemmer af FagMED kan orienteres sig i referatet fra HovedMED på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Medarbejdersiden spørger, om anvendelsen af Microsoft er drøftet på chef-niveau. Formanden oplyser, at dette ikke har været drøftet.

Punkt 28: Budgetopfølgning 1. kvartal

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED orienteres om budgetopfølgningen på Kultur- og Idrætsudvalgets område for 1. kvartal 2025.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 1. kvartal 2025 for Kultur- og Idrætsudvalgets område blev behandlet på udvalgs mødet den 6. maj 2025. Udvalgets behandling er bilagt sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Budgetopfølgning 1.kvartal 2025-Kultur-og Idrætsudvalget.pdf

Budgetopfølgning 1. kvartal KIU, drift.pdf

Budgetopfølgning 1.kvartal 2025 KIU, anlæg.pdf

Punkt 29: Budget 2026 - teknisk budget

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED orienteres om Kultur- og Idrætsudvalgets behandling af det tekniske budget for 2026-2029.

Sagsfremstilling

Kultur- og Idrætsudvalget behandlede på udvalgsmødet den 3. juni 2025, sag 76, det tekniske budget for 2026-2029. FagMED orienteres om udvalgets behandling, som er bilagt sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Medarbejdersiden spørger, om der forventes besparelser i 2026 i henhold til den nyligt indgåede kommuneaftale. Formanden oplyser, at der ikke umiddelbart er forventninger om besparelser.

Bilag

KIU - Teknisk budget 2026-2029.pdf

Bilag - Bemærkninger.pdf

Bilag - Teknisk budgetforslag.pdf

Bilag - Takster.pdf

Punkt 30: Referater fra HovedMED og LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED, MEDpersonalemøder og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice skal holde sig orienteret og følge op på referater fra HovedMED, LokalMED og MEDpersonalemøder under Kultur og Borgerservice.

Referaterne findes på intranettet.

Historik

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 13:

at FagMED drøfter referaterne

Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 13:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 31: Kommende sager til FagMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED møde.

I henhold til årshjulet skal følgende sager behandles på kommende FagMED:

- Budget 2026 - forlig

Historik

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 14:

at punktet drøftes

Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 14:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Følgende punkter behandles på kommende FagMED:

- Arbejdsmiljødrøftelsen
- Opfølgning på klippekortsdagen
- Tilbagemeldinger fra LokalMED: Pejlemærker samt AI og digitalisering

Punkt 32: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sager som skal til videre behandling i LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling i LokalMED.

Historik

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 15:

at punktet drøftes

Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 15:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Punkterne om grøn transportpolitik, AI og digitalisering samt den attraktive arbejdsplads - pejlemærker videresendes til behandling i LokalMED.

Punkt 33: Eventuelt

81.38.00-P35-4-22

Beslutning

Intet at bemærke.