

REFERAT LokalMED Myndighed d. 25-02-2026

Mødedato Onsdag d. 25. februar 2026 kl. 11:00

Mødested Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer.....	4
Nyt fra formand og næstformand.....	5
Arbejds miljø i Myndighed.....	6
Budget og økonomi.....	8
Opsamling på det ekstraordinære MED-møde d. 30.10.25.....	9
Myndigheds vision.....	12
Aftale retningslinjer for MEDuddannelse 2026.....	14
Initiativer til mental sundhedsuge 41.....	15
Nyt koncept for måltal for sygefravær.....	17
Kompetenceudvikling i Myndighed.....	18
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	19
Evaluerings af mødet.....	20
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-38-25

Resumé

2 min - BLÅ

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

Til mødet anvendes kunstig intelligens i form af RoboRef til at skrive referater. Du kan læse mere om, hvordan vi bruger RoboRef og behandler dine personoplysninger på Vejle Kommunes hjemmeside: [RoboRef i interne møder - Vejle Kommune](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Det blev aftalt at bruge Roboref som supplement til referat.

Deltagere Marina, Linda, Andrea, Heidi, Line, Charlotte, Anita, Kristina, Janni og Dennis

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer

81.38.00-P35-38-25

Resumé

2 min -BLÅ

Eventuelle uklarheder i dagsorden afklares og der vælges en ordstyrer til mødet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes og ledersiden vælger ordstyrer.

Beslutning

Mødestart blev forsinket pga. pressende opgaver. Dette betyder et tidspres og punkterne vil dermed blive prioriteret i forhold hertil.

Linda er ordstyrer på mødet. Der opfordres til at være obs på ikke at gentage, hvad der tidligere er sagt af andre.

Ved forberedelsen til mødet er der prioriteret ekstra tid, til de punkter, der skal drøftes.

Punkt 9 vil evt. kunne udsættes til næste møde.

Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-38-25

Resumé

10 min - BLÅ / GRØN

Nyt fra Myndighed. Der orienteres om personalesituationen og relevante og aktuelle emner og problemstillinger.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Myndighed har sammen med øvrige afdelinger deltaget i en konkurrence omkring reduktion af co2. Myndighed har nedbragt co2 med 500 kg - og er sammen med de øvrige deltagere kommet på en 2. plads i konkurrencen og har dermed vundet 500 kr., som skal bruges til fælles bedste.

Dennis orienterede om HovedMEDs arbejde imod at styrke samarbejdet, der ventes at resultere i en endnu stærkere enhed. Der gennemføres trivselsmåling i 2027. Målingen vil indeholde nye og tidligere temaer, og tager udgangspunkt i en forskningsmæssig tilgang. Der vil ske inddragelse af MED ultimo 2026. Som noget nyt vil der også gennemføres en trivselsmåling for ledere. Målingen vil ikke være en evaluering af lederen, men af de rammevilkår man som leder har. De personale politiske værdier og retningslinier er under revision. Der vil være tale om redaktionelle tilpasninger med udgangspunkt i VI-perspektivet. Materialet vil blive samlet under overskriften Vores sunde arbejdsplads. Eksisterende politikker bevares som politikker, herunder rygepolitikken. Det endelige materiale skal godkendes i HovedMED efter lokal behandling.

Se desuden bilagets side 2 - 8

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed

81.38.00-P35-38-25

Resumé

20 min - GRØN/BLÅ

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

Sagsfremstilling

Generel information - grøn

Måltal - ikke medsendt denne gang

Rundering

Arbejdsskader

APV

Valg af AMR i teams - resultatet af survey undersøgelse - aftalt på møde den 10.12.2025

Det er nu igen tid til, at der skal afholdes valg til arbejdsmiljøorganisationen og valg af MED-repræsentanter i Vejle Kommune.

Valget skal i år, jf. arbejdsmiljøhåndbogen, afvikles i 2. kvartal.

De valgte medarbejdere tiltræder deres hverv pr. 1.8. 2026. Hvervet udløber d. 31.7. 2028.

Det er lederens ansvar, at der afholdes valg til arbejdsmiljøorganisationen.

Der er udsendt materiale om valgprocessen mv. til lederne fra Arbejdsmiljølederen.

Selvregistrering i Safetynet - aftalt på møde den 10.12.2025

Den svære samtale - aftalt på møde den 10.12.2025

Der henvises til at orientere sig i medsendte referat fra AMR-gruppen.

Historik

Møde 10. december 2025:

Beslutning:

1. Selvregistrering i Safetynet. Målet er et forbedret billede af hændelser i Myndighed, med baggrund i fokus på høje følelsesmæssige krav. Der arbejdes videre med konceptet frem mod næste møde.
2. Den svære samtale. Intentionen er at skabe fokus på den svære samtale, i fht. borgere, leder, samarbejdspartnere og kollegaer. Målet er at udarbejde et kompetencespor i forhold hertil. AMR arbejder videre hermed frem mod næste møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

Referaterne fra AMR stilles til rådighed og gennemgås ikke på mødet. Medlemmerne kan stille uddybende spørgsmål hertil.

at der orienteres om status på konceptet for selvregistrering i safetynet.

at der orienteres om status på udarbejdelse af kompetencespor i forhold til den svære samtale.

Beslutning

Dennis gennemgik fraværstatistik, som viser en nedadgående kurve efter et større sygefravær i efteråret. Dette er et genkendeligt billede fra tidligere år.

Der blev udtrykt ærgrelse i forhold til den generaliserede bemærkning omkring samarbejde mellem teams i referatet fra AMR-mødet. Dette afspejler en virkelighed, der opleves. Ved spørgsmål opfordres der til at kontakte en AMR eller ledelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen i forhold til ønske om teamfordelt AMR viser en tydeligt og klart flertal for teamfordelt AMR. Der er erfaringer hermed fra andre arbejdspladser. Ændringen kræver enighed lokalt, hvilket undersøgelsen viser. Der er ikke umiddelbart en plan B, hvis der er teams, der ikke ønsker at være repræsenteret. Der er enighed om at valget gennemføres samlet, og at den enkelte har stemme ret til opstillede fra eget team. Dennis er ansvarlig herfor, herunder håndtering af hvad der aftales, ved evt. manglende opstillede i et team.

Det udarbejdede koncept om selvregistrering er et godt signal til medarbejderne om at skabe et godt data-grundlag for AMR og MEDs arbejde. Der er brug for klarhed om hvordan man registrerer og hvornår det skal ske. Der var en positiv interesse på madpakkemødet. En vurdering af en konkret situation ligger hos den enkelte og kan opleves forskelligt, hvilket skal respekteres. Flere oplevelser af samme situation i løbet af en dag, kan registreres samlet med angivelse af antal.

Det blev aftalt at gennemføre cafemøde eller andet, der giver mulighed for vejledning i registrering. Her vil der også blive vejledt i hvordan man scorer den enkelte situation. Der er retningslinier i forhold til hvornår en arbejdsskade skal registreres som arbejdsskade hos arbejdsskadestyrelsen.

Der udsendes information om siden "Ansæt i Myndighed" til alle medarbejdere, da der er manglende kendskab hertil.

Den svære samtale. Bidrager til medarbejdernes håndtering af kommunikation til og fra borger med udgangspunkt i de registreringer, der har været.

Der skal aftales en ikrafttagelsesdato.

Der følges op i forhold til tilbagemeldinger omkring skillevægge.

Se desuden bilagets side 9 - 11 ligesom spørgeskemaundersøgelsens resultat i fht. valg af AMR er vedhæftet.

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Spørgeskemaundersøgelse.docx

Den svære samtale.docx

Selvregistrering Safetynet.docx

Sygefravær 2023-2026.pdf

AMR Møde forud for lokalmed 25022026.docx

Punkt 5: Budget og økonomi

81.38.00-P35-38-25

Resumé

10 min - BLÅ/GRØN

Orientering vedr. budget og regnskabsmæssige forhold vedrørende Myndighed på konto 6 (de penge vi bruger på lønninger) og konto 5 (de penge vi bruger i driften)

Sagsfremstilling

Opfølgning på refusioner i fht. AMR/TR.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Myndighed ender med et underskud på 1,5 mio. i 2025, hvilket er forventet og tilfredsstillende i forhold til den plan, der er for at bringe afdelings økonomi i balance. Målet er en stabilisering over de næste år, med en forhåbning om en økonomi i balance i 2029. Der er enighed om at bevare tålmodighed i processen.

Udvalget ser frem til aftalt gennemgang ved økonomikonsulent i marts.

Bilag til Lokal MEDs behandling kan være foranderlig og afhængig af systemer. Udvalget har ønske om gennemsigtighed i bilaget. Tages med til mødet i marts.

Se desuden bilagets side 12.

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Konto 6 2025.pdf

Punkt 6: Opsamling på det ekstraordinære MED-møde d. 30.10.25

81.38.00-P35-38-25

Resumé

20 min - GRØN

Ledergruppen er opmærksomme på, at medarbejdersiden har haft nogle bemærkninger til processen op til mødet d. 30.10. Vi ønsker derfor en dialog om processen, hvor formålet vil være at uddrage fælles læring til brug i det fremtidige samarbejde. Dialogen vil tage udgangspunkt i de anerkendende principper med fokus på hvad der fungerer godt og hvor der er plads til forbedringer.

Af tydelighed bemærkes at dialogen vil således ikke handle om selve beslutningen om organisationsændringerne.

Historik

Møde 10.12.2025

Indstilling:

at der i LokalMED Myndighed drøfter fælles læring til brug i det fremtidige samarbejde.

Beslutning:

På mødet blev der gennemført følgende proces:

1. Notering på post-it - Hvad har fungeret godt i denne proces?
2. Notering på Post-it - Hvad kan forbedres ved fremtidige processer?

Resultatet af 1. runde var:

At der blev rykket på frist uge 45 - 1/3-26

At fokus var på opmærksomheder for de næste skridt i processen

At der er mulighed for at ale sammen om de oplevelser som ikke følte sig mødt.

Plads til følelser.

Mødet - det fysiske rum

At der blev taget modige beslutninger

Der var et ekstraordinært møde

At vi trods ferie og tryk på afklaring formåede at lave en proces

Mulighed for at ledelsen kan fremvise intentioner

Mulighed for at vi får opfrisket værdierne i MED-samarbejdet

At hvert punkt fik 25 minutters tid

At vi kan efterreflektere sammen

At der var klarhed og forberedelse for del emner og mulighed for power point

Medinddragelse i dele af processen

Opmærksomhed på at kalde ind

Stort engagement på MED-mødet

Dialog

Dialog

Mange spørgsmål til beslutningen

Inddragelse af hele Myndighed via medarbejdersiden

Sendes noget på skrift

Mulighed for uddybning

Medinddragelse i dele af processen

Resultatet af 2. runde var:

Der sendes ét ud, men det er noget andet når vi møder op på mødet

Ferietid

At der bliver mere plads til en lidt længere proces med MED-udvalget en anden gang

Plads til flere drøftelser inden beslutninger blev truffet i SF

Længere forberedelsestid - lidt mere åbenhed - inden MED-mødet så vi også kan tænke og kvalificere beslutningen

Ikke invitere til drøftelse når alting er besluttet

Alt for kort deadline specielt i forhold til SFT

Nikkedukker - Oplevelse af at medarbejderrepræsentanter ikke har nogen indflydelse overhovedet

En tydelighed om hvad der er ledelsesret og hvad der til drøftelse i MED
En opmærksomhed på t nogle har været med i processen længe - skal noget evt. uddybes til MED?
Større klarhed over hvad vi mener med f.eks. drøftelse
Hvornår sendes der mails til ansatte og hvornår indkaldes der til møde
Det er svært at tale for sit bagland m, når man selv er involveret
Anerkendelse af magtforholdet - der også er i rummet
Et dialogisk rum kunne måske have øget kvaliteten af den fælles dialog
Uanset om det er ledelsens beslutning, så skal orientering om forandringer forbi MED
Være opmærksom på om et punkt er på til drøftelse eller orientering
Medarbejdere har spurgt ind til om de tillidsvalgte ikke har noget som helst medindflydelse
Medarbejder oplyst - en følelse af at blive fyret
At ordet drøftelse ikke forstås på samme måde - forventningsafstemning
Det professionelle rum - var det til stede?
Uskarp på ordlyden i dagsordenen
Mere tid til modning af perspektiv og proces
Hvad skal vi med MED-udvalg hvis ledelsen træffer alle beslutninger?
Utydelighed
Store ændringer - mere tid til drøftelse
Meget kort proces - gerne længere tid i fht. at forberede sig
Mere tydelighed i fht. formålet med mødet - var det en drøftelse eller en orientering?
Behov for øget fokus på medarbejdernes forskellige reaktioner
Ordvalg i oplæg - eks. er det en drøftelse eller orientering
Medindflydelse / medbestemmelse
Tidsplanen - hvornår sker der inddragelse
Nye oplysninger må gerne komme før mødet
Gerne se medarbejder siden som aktiv - der kan komme med input

Det blev herefter aftalt at emnet tages op igen på næste møde. Forud herfor samles medarbejdersiden (Line indkalder) og udarbejder konkrete råd til hvad der skal være øget opmærksomhed på ved en evt. fremtidige lignende proces.

Indstilling

Formanden indstiller,

at der i LokalMED Myndighed drøfter medarbejdersidens konkrete råd til opmærksomhedspunkter ved evt. fremtidige lignende processer.

Beslutning

Medarbejderne havde fremsendt en oversigt over 10 konkrete råd til opmærksomhedspunkter umiddelbart forud for mødet, som blev gennemgået. Ledersiden præsenterede deres 5 opmærksomhedspunkter på mødet. Der var enighed om at medarbejdernes og ledelsens opmærksomhedspunkter skal danne grundlag for evt. fremtidige lignende processer.

Medarbejderne udtrykte et generelt ønske om medinddragelse og medindflydelse i det omfang der er mulig, herunder mulighed for at bidrage med deres viden forud for ledelsens beslutning. Der er et ønske om at dette bidrag anerkendes som noget værdifuldt, og som kan forebygge evt. problematikker opstår.

Der var en oplevelse af at AMR/TRIO samarbejdet er forbedret. Det er mere organiseret, dialogen er bedre og værdifuldt, og tager afsæt i aftalte dagsordener.

Ledelsen vil gerne det fælles og ønsker at prioriterer AMR/TRIO samarbejdet.

Ledelsen anerkender, at den gennemførte proces kunne have haft et andet og bedre forløb.

MEDsamarbejdet har udviklet sig i en positiv retning. Der er en større ligeværdighed og hensigten og intentionen er kommunikation.

Der var enighed om at medarbejdernes og ledelsens opmærksomhedspunkter danner grundlag for det fremtidige samarbejde.

Se desuden bilagets side 13 og bilag med medarbejdersidens 10 gode råd.

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Pkt. 6 lokalmed Myndighed - 10 råd til LokalMED Myndighed

Punkt 7: Myndigheds vision

81.38.00-P35-38-25

Resumé

FROKOST 25 min

30 min GRØN

På mødet den 10. december 2025 blev følgende aftalt:

Der var spurgt ind til hvad der er retningen i afdelingen, efter vi ikke længere har en Virksomhedsplan.

Dennis gav nedenstående tilbagemelding på dette:

Vi bygger vores retning på Vejle Kommunes vision og på myndighedsopgaven: at sikre lovmedholdelighed, lige behandling og god forvaltning af de fælles midler, samtidig med at vi skaber mest mulig værdi for borgere og samarbejdspartnere.

I Myndighed prioriterer vi fortsat en tilgang, hvor vi møder borgere og kollegaer, så de oplever sig set, hørt, inddraget og hjulpet videre. Vi arbejder på tværs af teams, så vores faglighed både løser egne primæropgaver og understøtter kollegaer og samarbejdspartnere. Vi vælger derfor et fleksibelt format, hvor vi løbende justerer mål og indsatser i dialog med medarbejdere og MED- systemet, frem for tidligere en fast virksomhedsplan.

Vi er kort sagt en myndighed, der spiller andre gode. Det er ikke for sjov, at vi ved introduktionen fortæller vores nye kolleger, at de er ansat til 2 ting, faglighed og samarbejde.

Vi ser ikke kun vores myndighedsrolle som en afgrænset opgave, men som en fælles ressource. Vores faglighed skal stå stærkt i eget hus, men den skal også leve og skabe værdi ude hos vores kollegaer og samarbejdspartnere.

Med afsæt i Vejle Kommunes vision sætter vi retningen således:

1. Vi er noget for hinanden - gennem faglig sparring. Vi lykkes bedst, når vi deler vores viden. Vi er ikke kun eksperter på egne sager; vi er aktive medspillere, der stiller vores faglighed til rådighed for at kvalificere andres løsninger. Når vi løfter i flok på tværs af afdelinger, skaber vi helhed for borgerne.

Vi giver mere, end vi tager - fra sagsbehandling til værdiskabelse. En moderne myndighed nøjes ikke med at kontrollere; den muliggør. Vi bringer vores ekspertise i spil så tidligt, at den ikke blot bliver en bremseklods, men en løftestang for kvaliteten i projekterne. Vi leverer svar, men vi leverer også veje til løsninger.

Der blev på mødet aftalt at genoptage drøftelse af myndigheds vision.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Myndigheds vision drøftes.

Beslutning

Dennis gennemgik oplæg til inspirationsforslag til Myndigheds vision.

Herefter drøftede MED forslaget i 2 grupper.

Opsamlingen viste, at samarbejde kan være svær på grund af forskellige omstændigheder, herunder forskellig lovgivning, forskellig faglighed, tidsfrister mv.

Myndighed er privilegerede af at sidde sammen. Dog går man glip af samarbejde pga manglende viden - der kan med fordel være mere fokus på dette.

Vigtigt at borgeren oplever et samarbejde.

Der skal være en opmærksomhed på hvordan vi møder hinanden kommunikativt. Intentionen til samarbejdet er der, men forståelsen heraf skal genopdages.

Der skal være klarhed over hvor man finder viden. Viden om hinanden - og de kompetencer der er i afdelingen.

Opmærksomhed på relations dannelse.

Dette er udfordret af travlhed - alle her travlt og opmærksomheden om at spille hinanden gode skal udvikles. Hvad er det, der danner bånd for at danne relationer? Vigtigt at målet er at vi udvikler os imod at gøre det bedste indenfor rammerne, og have viden om hvad der kendetegner en myndighedsperson. Hvordan er det vi bedst tager imod en ny kollega og gør dem trygge i afdelingen og løsning af opgaverne? At ingen har en oplevelse af at stå alene. Der skal være generel viden om de enkelte teams og deres opgaver. Herudover en større viden om samarbejdspartnere.

Der var enighed om at visionen er som den skal være. Nu skal den ud at leve. Der er i Myndighed mange virkeligheder, stor kompleksitet og mange dagsordener.

Der arbejdes videre med udkastet til Myndigheds vision.

Se desuden bilagets side 14 - 22

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Punkt 8: Aftale retningslinjer for MEDuddannelse 2026

81.38.00-P35-38-25

Resumé

10 min - GRØN

Lokal MED skal årlig aftale anvendelse af MEDuddannelse (Klippekort).

Der kan med fordel ses ind i tilbud om forskellige klippekortsmoduler [her](#). Ledergruppen ser værdi i at investere i det fælles gennem f.eks. en styrkelse af den sociale kapital og ønsker medarbejdersidens bidrag til en drøftelse og fælles beslutning.

Arbejdsmiljørepræsentanter har 2 dage til supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år - og efterfølgende år 1,5 dag.

MEDudvalget har en klippekort dag, der gennemføres i fællesskab i MEDudvalget.

Historik

10.12.2025:

Indstilling:

at LokalMED aftaler retningslinjer for MEDuddannelsen i 2026.

Beslutning:

Medarbejdersiden drøfter til næste møde deres ønsker til den fælles MED dag.

Medarbejdersiden kvitterer for ledersidens forslag om at investere i det fælles gennem f.eks. en styrkelse af den sociale kapital. Medarbejdersiden vil tage en drøftelse af dette og vende tilbage med henblik på drøftelse og fælles beslutning i MED.

Der kan med fordel ses ind i tilbud om forskellige klippekortsmoduler [her](#) .

Indstilling

Formanden indstiller,

at LokalMED udfra medarbejdersidens tilbagemelding aftaler retningslinjer for MEDuddannelsen i 2026.

Beslutning

Medarbejdersidens ønske er at deltage i et økonomimodul, som udbydes som klippekortsmodul. - Andrea sender link til Dennis herom.

Der var enighed om at deltage i økonomimodul og i styrkelse af det sociale kapital. - Begge dele i 3. kvartal. Anita og Dennis arbejder videre hermed.

Deltagelse i TR og AMR konferencer tæller desuden som klippekortsdage.

Punkt 9: Initiativer til mental sundhedsuge 41

81.38.00-P35-38-25

Resumé

12 minutter - GRØN

Myndighed indgik i 2024 med forskellige initiativer til mental i sundhedsuge 41.

Der er et ønske om også at deltage i mental sundhedsuge 41 i 2025.

På mødet i december 2025 blev det besluttet også at deltage i 2026.

Historik

Møde i Lokal MED 27.05.2025:

Indstilling:

at Lokal MED Myndighed med baggrund i medsendte bilag drøfter initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41 i 2025.

Beslutning:

Oplæg til initiativer er vedhæftet som bilag.

Der var enighed om, at begge var gode og relevante oplæg. Der søges derfor midler til begge initiativer. Der er ønske om, at alle medarbejdere vil have mulighed for at deltage. Hvis der opnås midler, afklarer Dennis og Anita rammen. Tildeling forventes afklaret ultimo juni 2025. Når der er en afklaring om tildeling af midler, vil der inden sommerferien blive udsendt kalenderinvitationer.

Møde i Lokal M ED 04.09.2025:

Indstilling:

at Lokal MED Myndighed drøfter initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41 i 2025.

Beslutning

Der er ikke bevilget midler til Myndighed til initiativer i forbindelse med Mental sundhedsuge 41.

Der var enighed om alligevel at gennemføre initiativer i Myndighed.

Det blev besluttet, at Dennis, Charlotte og Marina har ansvaret for at udarbejde en plan for initiativer i uge 41, som vil bestå af initiativer af både et stort og flere mindre tiltag.

Ugen evalueres på næste møde.

Møde 10.12.2025:

Indstilling:

at Lokal MED Myndighed evaluerer og tilkendegiver om Myndighedsafdelingen fremadrettet bør investere tid og ressourcer i Mental sundhedsuge 41 for at understøtte den sunde arbejdsplads.

Beslutning:

Der var rigtig gode tiltag. Tilbagemeldinger om, at det er ærgerligt, at det kun er i uge 41. Godt for samarbejdet. Godt med uformelle rammer. En udfordring i fht. fysisk indmødepligt på grund af den korte tidsfrist. Der var ikke tale om deltagerpligt, men at møde fysisk frem. Glæde over at være sammen fysisk, men udmeldingen herom kom for sent. Mails fra Charlotte med fif til at mindske forstyrrelser var rigtig gode. Der var nogen, der oplevede det forstyrrende med gymnastik i det store rum, men et ønske om at bevare tilbuddet - evt. i et andet lokale.

Der er ønske om også at deltage næste år - og at planlægningen heraf og udmelding herom skal ske tidligere. Det skal afklares om der skal søges midler da det også er ressource tungt.

Tages op på næste møde, hvor det skal afklares hvor opgaven skal løses. Der skal være fokus på det sociale aspekt. Der var forslag om at lade sig inspirere af job og krop.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed aftaler hvor og hvordan planlægning af Mental Sundhedsuge skal løses i 2026.

Beslutning

Anita og Dennis arbejder videre med en plan herfor ud fra aftaler fra formøde. Punktet genoptages på næste møde.

Bilag

Uge 41 - mental sundhedsuge.png

Mental sundhedsuge.docx

Punkt 10: Nyt koncept for måltal for sygefravær

81.38.01-P35-2-24

Resumé

5 min - GRØN

Måltallet for sygefravær godkendt i HovedMED den 18. maj 2025.

Ambitionen er, at Vejle Kommune skal ligge I top 15 på landsplan over kommuner med det laveste sygefravær. Derfor vil måltallet ændre sig fra år til år for, at ambitionen/målet kan indfries.

Måltallet for sygefravær justeres én gang årligt i ultimo marts/primio april når data fra KRL er tilgængelige. Måltallet fastsættes på baggrund af data fra det forudgående kalenderår (januar-december). Måltallet for 2025 er fastlagt på baggrund af sygefraværet på landsplan for 2024.

I kombination med et centralt måltal for hele Vejle Kommune, skal differentierede måltal fastsættes for hvert enkelt FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne.

Der opfordres til, at materialet videreformidles til LokalMED efter drøftelser i FagMED.

Fag MEDs opgave er:

- Drøfte hvorvidt måltallet skal være ens for alle arbejdspladser i FagMED?
- Giver det mening at differentiere måltal for fx hhv. døgninstitutioner, administrativt personale og øvrige?
- Hvis man arbejder med forskellige måltal for ensartede arbejdspladser, skal der være en saglig begrundelse herfor.

Fristen for tilbagemelding er den 17. juni 2025

Historik

10.12.2025:

Beslutning:

Udsat.

Indstilling

Formanden indstiller

At Lokal MED tager det nye koncept for måltal til efterretning.

Beslutning

Tages til efterretning.

Bilag

Procesmateriale til MED om måltal for sygefravær og sygefraværsretningslinjer.pptx

Punkt 11: Kompetenceudvikling i Myndighed

81.38.00-P35-38-25

Resumé

15 min GRØN

Der er et ønske om at kunne drøfte kompetenceudvikling i Myndighedsafdelingen.

Medarbejder ønsker kendskab til hvilken strategi og vision for faglig udvikling, kompetenceudvikling og deling af viden der er tilstede på tværs af Myndighed.

For at man som ansat kan bringe kompetence udvikling ind i MUS- samtalen ønskes ovennævnte kendskab.

- Hvor stor en pulje, er der årligt er afsat til kompetenceudvikling?
 - Er midlerne fordelt både på medarbejdere og ledelse?
- Indsigt forståelse i ledelsens overvejelse i forhold til prioriteringer af kompetenceudvikling i Myndighed?
- Hvilken tavs viden og erfaring og vidensdeling er der internt i Myndighedsafdelingen som der kan gøres brug af i forbindelse med den individuelle og teams baserede kompetenceudvikling
- Kompetence udvikling vil også kunne tænkes ind som et element i lokallønsforhandlinger

[Hvem kan søge støtte og til hvilke uddannelser? | VPT](#)

[Delpolitik om kompetenceudvikling - Vejle Kommune Intranet](#)

[Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads - Vejle Kommune Intranet](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at kompetenceudvikling i Myndighed drøftes.
at den fremtidig proces drøftes.

Beslutning

Udsat - der forberedes bilag til næste møde.

Se desuden bilagets side 23.

Bilag

Bilag Lokal-Med 25022026

Kompetencestrategi-for-velfærdsområdet-vejle-kommune.pdf

Ramme for kompetenceudvikling i Myndighedsafdelingen.docx

Punkt 12: Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde

81.38.00-P35-41-24

Resumé

2 min - GRØN

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

Næste møde er 26.05.2026:

Indstilling

Formanden indstiller,

at der tages stilling til om der er punkter og drøftelser, der skal kommunikeres særligt om fra dette møde.

at punkter til det næste møde i Lokal MED noteres.

Beslutning

Punkt 9 og 11 genoptages på næste møde.

Punkt 13: Evaluering af mødet

81.38.00-P35-38-25

Resumé

10 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED evaluerer mødet

Beslutning

Budskab om at undgå gentagelser og evt. afbrydelse på grund af tidspres blev respekteret, og det ikke ud over dialogen.

Mødet blev styret rigtig godt.

Afslappet kommunikation. Udvalget har udviklet sig positivt i at rumme hinanden.

Et godt møde- rart med styring og at vi overholder tiden og prioriterer punkter undervejs

Et godt møde - tidsrammerne kan være svære at overholde. Gode og anderledes drøftelser

Forslag om at "anderledes" behandling er afklaret forud for mødet. Ordstyrer "siden" kan evt. stå for beslutning om dette.

Oplagte emner kan evt. udvælges på det dagsordenforberedte møde om meldes ud på dagsordenen.

Tilslutning til forslag om ordstyrerrollen / udmelding fra dagsordenforberedende møde

God styring af mødet

Ønske om nok til at drøfte - bedre tid til maden. Tid til det rigtige. Evt. et ekstra møde på et enkelt omfattende punkt, hvor der ikke drøftes andet.

Punkt 14: Eventuelt

81.38.00-P35-38-25

Resumé

2 min.- BLÅ

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

Indstilling

Formanden indstiller,

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Ny leder Anette Fløjborg Søeberg starter i HAPS 1. marts 2026. - Det undersøges, om hun umiddelbart kan indgå i Lokal MED - eller det skal godkendes i HovedMED.

Mariana og Heidi har netop fået besked om de er valgt til hhv. TR og suppleant for TR fra FOA