

REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 11-12-2025

Mødedato Torsdag d. 11. december 2025 kl. 13:00

Mødested Konferencerum 1.34a

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Gensidig orientering.....	5
Arbejds miljø.....	6
Kompetenceudvikling (årlig drøftelse).....	7
Budgetopfølgning pr. 30.09.2025.....	8
Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2025.....	9
Mødekalender 2026.....	11
Årshjul 2026.....	12
HR i tal 2025.....	13
Måltal for sygefravær og retningslinjer til håndtering af sygefravær.....	14
Eventuelt.....	16

Punkt 42: Godkendelse af dagsorden

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED godkender dagsordenen.

Beslutning

Sarah Gaarde, Daniel Bomholt, Kenneth Jessen, Lone Lisby, Trine Maria Nielsen, Irene Lauritzen, Dorthe Gerløv Pedersen, Hjalte Simonsen, Lene Arentoft, Kirsten Hansen, Kirsten Lindkær Nielsen og Janne Høxbro, deltog i mødet.

Søren Hansen, Yehya Mohamad Hamid, Lone Dræby Kristiansen, Niels Christian Nielsen og Rikke Buch var fraværende.

FagMED godkendte dagsordenen.

Punkt 43: Godkendelse af referat

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Referat fra mødet d. 6. oktober 2025 og det ekstraordinære møde den 4. november 2025 godkendes. Referaterne kan læses [her](#).

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED godkender referater fra mødet d. 6. oktober 2025 og det ekstraordinære møde d. 4. november 2025.

Beslutning

FagMED godkendte referaterne.

Punkt 44: Gensidig orientering

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Formand, næstformand og arbejdsmarkedschef orienterer om aktuelle punkter.

Orientering fra formanden:

- Kommunalvalget efter konstitueringen den 10. december 2025

Orientering fra næstformanden:

- Nyt fra seneste møde i HovedMED den 26. november 2025

Orientering fra arbejdsmarkedschefen:

- Fremtidens beskæftigelsesindsats

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Formand, Sarah Gaarde, orienterede om kommunalvalget efter konstitueringen den 10. december 2025, herunder bl.a. at ny formand for Arbejdsmarkedsudvalget er Svend Erik Nielsen (Æ). De øvrige medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalget er en blanding af nye og erfarne.

Næstformand, Irene Lauritsen orienterede om det seneste møde i HovedMED den 26. november 2025, herunder bl.a. at der kommer en revideret udgave af "Det vi er fælles om" samt at HovedMED tager på seminar i februar for at drøfte, hvordan medindflydelse generelt kan styrkes i organisationen.

Arbejdsmarkedschef, Daniel Bomholt, orienterede om status på fremtidens beskæftigelsesindsats, herunder bl.a. at der kommer et nyt logo for JOB Vejle for at markere en ny start.

Daniel Bomholt orienterede også om, at centerleder Trine Maria Nielsen fratræder sin stilling pr. 1.1.26, da hun er blevet arbejdsmarkedschef i Billund Kommune.

Punkt 45: Arbejdsmiljø

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Nedenstående link til rapport med sygefravær (kortfravær og langtidsfravær) og fravær set i forhold til måltal:

[Open this report >? :](#)

Ulykker:

[Udsøg - Data_FagMED_Ulykker_stående_datoer_v2 - Power BI](#)

[Udsøg - Data_FagMED_Ulykker_stående_datoer_v2 - Power BI](#)

Orientering fra Arbejdsmiljøgruppen:

Formand for Arbejdsmiljøgruppen, Lone Lisby, giver FagMED en orientering om seneste nyt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter data for ulykker, sygefravær og måltal samt tager orienteringen fra Arbejdsmiljøgruppen til efterretning.

Beslutning

FagMED drøftede data for ulykker, sygefravær og måltal under punkt 52 "Måltal for sygefravær og retningslinjer til håndtering af sygefravær".

I Arbejdsmiljøgruppen er der øget fokus på trivsel i forhold til at sikre et godt overgangsårs frem mod 2027 med de forandringer, vi står overfor i 2026 som følge af beskæftigelsesreformen.

Punkt 46: Kompetenceudvikling (årlig drøftelse)

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Fælles temadag 2025:

Fredag d. 16. maj 2025 afholdt FagMED Økonomi og FagMED Arbejdsmarked en fælles temadag om at navigere i forandringens tidsalder: Styrke, sammenhold og muligheder

Prioriteringer affødt af MUS:

Centerlederne giver en kort status på de prioriteringer, MUS-samtalerne har affødt.

Strategiplan 2025:

Generelle temaer og indsatser, som strategiplanen kalder på.

Læringsforløb:

Prioritering af læringsforløb

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED følger op på den fælles temadag i maj måned 2025 og drøfter, om der er særlige områder vedr. kompetenceudvikling, der skal prioriteres.

Beslutning

FagMED fulgte op på den fælles temadag, hvorefter centerlederne hver især gav en kort status på prioriteret kompetenceudvikling.

Centerlederne orienterede FagMED om, at de ikke har oplevet en stor efterspørgsel på konkrete kurser eller videreuddannelse. Det er læringsforløbet, der har fyldt hos de fleste.

Centerlederne orienterede også om, at der i nogle afsnit afholdes GRUS i stedet for MUS. I den forbindelse blev det pointeret, at den enkelte medarbejder altid skal tilbydes individuel kompetenceudvikling, hvis det efterspørges.

Punkt 47: Budgetopfølgning pr. 30.09.2025

81.16.00-G01-1-25

Resumé

Der gives en orientering om budgetopfølgning pr. 30.09.2025 på AU's område, hvor forventningen er budgetoverholdelse.

Sagen blev behandlet og godkendt i Arbejdsmarkedsudvalget d. 6. november 2025.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen pr. 30.09.2025 på AU's områder, hvor forventningen er budgetoverholdelse, fordeler sig således på hovedområder:

Tabel 1: Regnskabsskøn for 2025, Arbejdsmarkedsudvalgets område

Nettobeløb i 1.000 kr.	Korrigeret budget 2025	Regnskabsskøn 2025	Afvigelse
Overførselsudgifter*	2.087.068	2.105.982	18.914
Buffer- og Innovationspuljen	14.737	0	-14.737
Overførselsudgifter i alt	2.101.805	2.105.982	4.177
Serviceudgifter**	55.440	51.263	-4.177
I alt	2.157.245	2.157.245	0

*Overførselsudgifter består af ydelsesområderne, beskæftigelsesindsatsen, integration, mellem kommunale betalinger m.v.

**Serviceudgifterne består hovedsageligt af FGU, IT-udgifter samt midlertidige boliger til flygtninge.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Sarah Gaarde orienterede om budgetopfølgning pr. 30.09.2025 på AU's område. Forventningen er budgetoverholdelse.

FagMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30.09.2025

Bilag - Hovedoversigt 2025

Punkt 48: Ressourcefordelingsmodel pr. 31.10.2025

81.16.00-G01-1-25

Resumé

Halvårlig opfølgning på ressourcefordelingsmodellen pr. 30. september 2025. Modellen bliver gennemgået på mødet.

Sagsfremstilling

Ressourcefordelingsmodellen er et dialogværktøj, der afspejler organisationen og driften på en overskuelig, gennemsigtig og dynamisk måde.

- Der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager ved månedens udgang.
- Oversigten afspejler de enkelte centre og afsnit, så man som medarbejder kan se, hvor man hører til i modellen.
- Alle medarbejdere er kategoriseret i:

1.

1. Ledelse og administration
2. Projekter
3. Fælles
4. Myndighed og indsats

Det er vigtigt at være opmærksom på, at når der tages udgangspunkt i det faktiske antal sager, kan der være store udsving, f.eks. på sygedagpenge, alt afhængig af tidspunktet på året. Dels fordi der er et stort flow i sagerne, og der er sæsonudsving.

Der er i øjeblikket følgende projekter med medarbejdere tilknyttet på arbejdsmarkedsområdet:

- Jobvejen
- Fastholdelsesmentorer
- Expats
- Handicapambassadør
- Veterankoordinator
- Uddannelsesambassadør
- IPS-indsats overfor unge med psykiske lidelser og mistrivsel (STAR medfinansiering)
- ”Sammen skaber vi jobs” (Arbejdsmarkedsforum)

Der er i øjeblikket følgende AU-investeringer, hvor der er tilknyttet medarbejdere:

- Fælles om SOSU
- Østeuropæere tilbage på arbejdsmarkedet
- En bedre start for unge mellem 18-20 år
- Fokuseret integration
- Forsikrede ledige – langtidsledige og borgere med ikke-vestlig baggrund
- Unge – varighed over 9 måneder
- Jobparate – varighed over 9 måneder

Modellen er som sagt et dialogværktøj og skal anvendes således. Modellen vil være udgangspunkt for dialog på følgende måder:

- Den vil blive drøftet på FagMED hver 6. måned
- Evalueres løbende og i og med den nuværende model ikke afspejler den organisatoriske tilpasning afsættes tid på mødet, til at medlemmerne af FagMED kan komme med input til, hvad en revideret ressourcefordelingsmodel skal indeholde.

Beskæftigelsesreform

Med den kommende beskæftigelsesreform og de ændringer i målgrupper og generelt i beskæftigelsesindsatsen vil det medføre et behov for at revidere ressourcefordelingsmodellen fremadrettet.

Ressourcefordelingsmodellen pr. 30. september 2025 er vedlagt som bilag.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED tager orienteringen til efterretning og kommer med input til, hvad en revideret ressourcefordelingsmodel skal indeholde.

Beslutning

FagMED tog orienteringen til efterretning. Der var enighed om, at ressourcefordelingsmodellen er et godt værktøj, som giver et godt fælles udgangspunkt ved drøftelser af fordeling af medarbejderressourcer på tværs af de forskellige områder. Det blev ligeledes pointeret, at modellen aldrig kan stå alene.

FagMED kom med input til, hvad en revideret ressourcefordelingsmodel kunne indeholde, herunder om den fremover kunne tage højde for sagernes belastningsgrad – en vægtning af forskellige sagstyper – hvilke muligheder AI og digitalisering giver, samt om modellen kunne inkludere de kommende politisk besluttede serviceniveauer.

Bilag

Ressourcefordelingsmodel pr. 30.09.25 (002)

Punkt 49: Mødekalendar 2026

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Følgende datoer er blevet forhåndsreserveret til møder i FagMED Arbejdsmarked i 2026:

D. 9. marts 2026 kl. 13.00-15.00

D. 5. maj 2026 kl. 13.00-15.00

D. 11. august kl. 13.00-14.00 (ekstraordinært møde)

D. 23. september 2026 kl. 13.00-15.00

D. 10. december 2026 kl. 13.00-15.00

Der tages forbehold for eventuelle ændringer. Ændringer bliver varslet i så god tid som muligt.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED godkender mødedatoerne for 2026.

Beslutning

FagMED godkendte mødedatoerne for 2026.

Punkt 50: Årshjul 2026

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Formanden præsenterer et udkast til årshjulet 2026 for FagMED Arbejdsmarked. Årshjulet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter og godkender årshjulet for 2026.

Beslutning

FagMED godkendte årshjulet for 2026 uden bemærkninger.

Bilag

Årshjul 2026 for FagMED Arbejdsmarked

Punkt 51: HR i tal 2025

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

I den årlige publikation "HR i tal" kan læseren få indblik i data om de ansatte i Vejle Kommune samt udviklingen i forhold til en række aktuelle temaer. I denne udgave rettes der især opmærksomhed mod arbejdet med reformer, og hvordan der på tværs af kommunen arbejdes med de underliggende tilgange og tænkninger bag reformerne. Der er desuden lagt særlig vægt på data, der belyser HovedMED indsatsområderne: Tiltrækning, tilknytning og fravær. Årets udgave indeholder blandt andet supplerende data om tiltrækning af kontorelever og tilknytning af seniorer. Tallene viser bl.a. en stigning i antallet af senioraftaler, ligesom antallet af medarbejdere over 67 år fortsat vokser. På indsatsområdet fravær ses en positiv udvikling, hvor det gennemsnitlige sygefravær er faldet til 13,7 dage i 2024 mod 15,5 dage i 2022.

Årets version af "HR i tal" sætter desuden fokus på de nationale reformer, der aktuelt gennemføres på tværs af kommuner og områder – herunder velfærdsområderne, beskæftigelsesindsatsen og den generelle måde, vi samarbejder med borgere og civilsamfund. Her rettes især opmærksomheden mod de temaer og tænkninger, som reformerne bygger på.

Referat fra drøftelsen i HovedMED d. 16. september 2025 kan læses [her](#).

Indstilling

Formanden indstiller,

Formanden indstiller, at FagMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

FagMED tog orienteringen om HR i tal til efterretning.

Bilag

HR i tal

Punkt 52: Måltal for sygefravær og retningslinjer til håndtering af sygefravær.

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

HovedMED godkendte på mødet den 18. maj 2025 justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær og nye måltal for sygefravær. Som opfølgning på og som understøttelse af HovedMEDs beslutninger er der udarbejdet vedhæftet procesmateriale til drøftelser i FagMED.

Måltal for sygefravær

Ambitionen er, at Vejle Kommune skal være blandt de 15 bedste kommuner i landet med lavest sygefravær pr. medarbejder. For at opnå dette mål er det nødvendigt, at måltallet for sygefravær justeres løbende. Måltallet for sygefravær vil således blive justeret en gang årligt i ultimo marts/primio april, når data fra KRL foreligger. Måltallet fastsættes på baggrund af data fra det forudgående kalenderår (januar til december). Måltallet for 2025 er således fastlagt på baggrund af sygefraværet på landsplan for 2024.

På landsplan lå det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på 13,6 dagsværk for 2024. I Vejle Kommune var tallet 13,4 dagsværk i 2024. Med ambition om at ligge i top 15, aflæses måltallet ud fra det gennemsnitlige sygefravær for den kommune, som ligger på plads nr. 15. I 2024 var dette tal på 12,44 dagsværk, som således bliver Vejle Kommunes måltal for sygefravær for 2025.

I kombination med et centralt måltal for hele Vejle Kommune, skal differentierede måltal fastsættes for hvert enkelt FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne. Måltallet for det enkelte FagMED beregnes på baggrund af de seneste 3 års data for sygefravær for hvert enkelt FagMED. Beregningen er den samme som tidligere måltal fra 2020.

Måltallet for FagMED Arbejdsmarked vil være 9,5. Måltallet var tidligere 8,55.

FagMED skal give en tilbagemelding til HovedMED om, hvilke indsatser der er iværksat/iværksættes for at arbejde med og implementere måltal. Tilbage meldingen skal ske inden HovedMEDs møde den 17. juni 2026.

Justerede retningslinjer for sygefravær

Retningslinjerne for sygefravær er justeret. Ændringerne er primært sproglige, og hovedsigtet i retningslinjerne er således uændret.

Retningslinjerne beskriver ansvar og opgaver for henholdsvis leder, den sygemeldte medarbejder, arbejdspladsen, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentanten. Derudover fastlægger retningslinjerne, hvornår der skal være kontakt mellem leder og den sygemeldte medarbejder.

FagMED kan drøfte, hvorvidt retningslinjerne giver anledning til at genbesøge og revidere lokale retningslinjer? Herunder hvordan sygemeldingen foregår? Kontaktes leder, planlægger eller kollega ved sygemelding? Sker sygemeldingen på telefon, mail eller på sms?

I Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen er det besluttet, at medarbejderne skal ringe til nærmeste leder ved sygdom.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED drøfter de justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær og nye måltal for sygefravær og giver en tilbagemelding til HovedMED.

Beslutning

Der blev drøftet måltal for sygefravær, hvor måltallet er blevet ændret med en ambition om at ligge blandt de 15 bedste kommuner på sigt. Der blev lagt vægt på vigtigheden af at have fokus på sygefravær for at reducere det og sikre, at medarbejderne føler sig trygge ved at melde sig syge uden frygt for konsekvenser i en tid med besparelser som følge af reformen.

Mulighed for differentieret måltal blev drøftet kort. Det blev aftalt, at emnet tages op igen efter sommerferien 2026, når vi er længere med udmøntningen af beskæftigelsesreformen.

Der blev drøftet retningslinjer for håndtering af sygefravær, herunder at det i Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen er besluttet, at der skal være telefonisk kontakt med leder ved sygdom. Der blev nævnt, at der er undersøgelser, der understøtter vigtigheden af telefonisk kontakt ved sygdom, og at dette er en god procedure at følge. Medarbejdere gav udtryk for, at telefonisk kontakt med leder i forbindelse med sygdom giver ro til at være syg og komme sig.

Bilag

Procesmateriale til MED om måltal for sygefravær og sygefraværsretningslinjer

Punkt 53: Eventuelt

81.16.00-G01-1-25

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle punkter.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

at FagMED drøfter eventuelle punkter.

Beslutning

Medarbejderne gjorde opmærksom på, at der desværre er eksempler på, at der ikke indrapporteres hændelser til SafetyNet, fordi enkelte medarbejdere er bekymrede for, at det indgår i ledernes vurdering af medarbejderne ifm. afskedigelsesrunder. Ledelsen pointerede, at indrapporteringer til SafetyNet på ingen måde indgår i vurdering af medarbejderne ifm. afskedigelsesrunder. Der er nul-tolerance overfor vold og trusler, så der skal altid indrapporteres til SafetyNet.