

REFERAT FagMED Senior d. 22-04-2026

Mødedato Onsdag d. 22. april 2026 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Arbejds miljø i Senior.....	6
Orientering om implementering af ældreloven.....	7
Status på Sundhedsreformen.....	8
Samarbejde med Kompetencecenter Velfærd.....	9
Temadag for Lokal MED og FagMED Senior med styrkelse af sammenhængskraften mellem udval	10
Dialogmøde med Seniorudvalget 8. april 2026.....	12
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	13
Procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior.....	15
Retningslinje til prioritering af opgaver i distrikter i Senior ved ekstremt vejr og stort frafald af pers	16
Håndtering af rygepolitik i Senior.....	17
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte (år 2).....	18
Kommende sager til FagMED Senior.....	20
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Referat fra det sidste møde i Fag MED Senior kan ses her: [Referater fra FagMED Senior](#)

Indstilling

Formanden indstiller

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Dagsordenteksten til pkt. 2 den 18. februar 26 ændres til: Medarbejdersiden gjorde opmærksom på den korte frist i forhold til høring til punkt 7.

Deltagere. Gitte Jensen, Pia Hjort Hansen, Heidi Thomasen, Jonna Thorstensen, Karin Lund Madsen, Helle Wittig, Brian Lauritzen Bruhn, Kathrine Abildgaard, Hanne Reinholt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Dagsorden til mødet drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt. Punkt 5 og 6 udgår pga. Marianne Hansens fravær.

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Orientering ved Seniorcheferne

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

Beslutning

Distrikter:

Udgik, da Marianne Hansen var fraværende.

Plejecentre:

Danske Diakonhjem har købt Plejecenter Meta. Dette er dog endnu ikke helt på plads og den endelig underskrift afventes. Der er en del uafklarede forhold bl.a. i forhold til økonomi, kvalitet og virksomhedsoverdragelse. Der forventes en afklaring hen over sommeren. Medarbejderne vil blive virksomhedsoverdraget med nuværende vilkår efter gældende regler.

Hans Michael Aslak er ansat som plejecenterleder på Stensvang. Han har en baggrund som fysioterapeut, en kandidat i antropologi og med ledelse af en sygeplejegruppe.

Der har efter 3 pårørendehenvendelser været tilsyn på KKG, som resulterede i bekymring og påbud. Styrelsen følger op på det. Der arbejdes fra Vejle Kommune på en løsning, hvor bl.a. SKE massivt er inddraget i forhold til bl.a. dokumentation. Stillinger som sygeplejefaglig leder og assisterende leder er opslået. Der desuden et stort fokus på løsning af manglende medarbejderressourcer.

Der er gennemført et reaktivt besøg på Kløverhaven. Styrelsen har været i dialog med pårørende og medarbejdere. og var begejstrede for plejecenterets drift. Erik Jul Nielsen er pr. 1. maj 2026 ansat som plejecenterleder. Erik er uddannet SSA og har erfaring som faglig konsulent ved FOA og personalekonsulent ved Velfærdsstaben.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Lis Legard deltager i punktet.

Sagsfremstilling

Proces i fht. valg af AMR til FagMED Senior:

Valg af AMR til Lokal MED skal være gennemført senest den 1. juni 2026 og foregår lokalt.

Valg af AMR til Fag MED skal være gennemført senest 15. juni 2026. Valgbare er AMR der er valgt til LokalMED udvalg.

Valg af repræsentanter til FagMED Senior er planlagt til den 8. juni 2026 kl. 14-15 i mødelokale 5.

Valg af AMR til HovedMED gennemføres den 18. juni 2026 kl. 16-17 - valget gennemføres visuelt. Valgbare er AMR der er valgt til FagMED Senior.

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

at proces for valg af AMR til FagMED aftales.

Beslutning

Fra 1. juli 2026 træder en ændring i lov om Arbejdsskadesikring i kraft. Lovændringen betyder, at arbejdsgivere fremover kun har pligt til at anmelde arbejdsulykker, hvis ulykken medfører mindst tre dages sygefravær ud over selve skadedagen. Det er dog vigtigt at pointere, at vi i Vejle Kommune ikke ændrer vores praksis i forhold til at anmelde arbejdsulykker. Alle arbejdsulykker skal anmeldes, uanset om der er fravær eller ej.

Proces i fht. valg af AMR til FagMED Senior blev godkendt.

Valg af AMR til Lokal MED skal være gennemført senest den 1. juni 2026 og foregår lokalt.

Valg af AMR til Fag MED skal være gennemført senest 15. juni 2026. Valgbare er AMR der er valgt til LokalMED udvalg.

Valg af repræsentanter til FagMED Senior er planlagt til den 8. juni 2026 kl. 14-15 i mødelokale 5.

Valg af AMR til HovedMED gennemføres den 18. juni 2026 kl. 16-17 - valget gennemføres visuelt. Valgbare er AMR der er valgt til FagMED Senior.

Punkt 5: Orientering om implementering af ældreloven

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Der orienteres om status på implementering af ældreloven.

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Udgår. Der er i formandskabet aftalt, at Marianne Hansen giver status på mødet den 12. maj 2026.

Punkt 6: Status på Sundhedsreformen

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Der orienteres om status på Sundhedsreformen

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Udgår. Der er i formandskabet aftalt, at Marianne Hansen giver status på mødet den 12. maj 2026.

Punkt 7: Samarbejde med Kompetencecenter Velfærd

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Det er aftalt, at Marianne Hylborg fra Kompetencecenter Velfærd fremadrettet deltager 2 gange årligt på FagMED Senior og på FagMED Voksen. Det skal ses som en dialog med Kompetencecenter Velfærd og er i stedet for advisory board.

Nedenstående er sendt ud til medlemmer af advisory board i forlængelse af det sidste møde, så de er orienteret:

Kære alle

Advisory board blev etableret fra Kompetencecenter Velfærds start i 2022 og har fungeret som rådgivende organ i forhold til chefgruppen. Repræsentanterne i Advisory board sidder i en to-årig periode. Det betyder, at der skal være valg igen i 2026. I den forbindelse er det blevet besluttet, at den rådgivende funktion fremadrettet foregår via allerede eksisterende mødefora. Det betyder, at jeg løbende deltager på Centerledermøder (på fagområderne) og derudover kommer til at deltage løbende på FagMed Senior og FagMed Voksen.

Det har givet god mening i at have advisory board i de første år og den mere systematiske deltagelse på de ovennævnte mødefora vil fremadrettet også komme til at give god mening til det fortsatte arbejde.

Jeg er glad for, at I har været med til at bruge tid og energi på det vigtige arbejde med kompetenceudvikling - stor tak til jer for at bidrage med viden og perspektiver??.

Deltager i sagens behandling

Marianne Hylborg deltager på mødet kl. 13.40-14.00.

Indstilling

Formanden indstiller

at Kompetencecenter Velfærd og Fag MED Senior indgår i dialog om kompetenceudvikling.

Beslutning

Marianne Hyltoft orienterede om at man har valgt at det fremtidige samarbejde med driftsområderne skal ske i eksisterende mødefora. I dette tilfælde FagMED Senior. Marianne gennemgik Kompetence centerets opgaver, som kan ses på vedhæftede bilag. Der er bl.a. tale om tilbud om supervision, kurser, forløb, elevområdet og særlige tilrettelagte kurser.

Aktuelt gennemføres der onboarding af Senior, Neuroforløb, Klinisk ledelse, Puljeansøgninger og mange andre tilbud. Det blev aftalt, at Sundheds Faglig Kvalitetsenhed fremadrettet deltager på FagMED Seniors møde 2 gange årligt sammen med Kompetencecentret.

Medarbejdersiden gav udtryk for vigtigheden af en tydelig kontekst for punktet i forhold til henholdsvis SKE og KCV forud for mødet ved kommende møder.

Bilag

FagMed Senior 220426.pptx

Punkt 8: Temadag for Lokal MED og FagMED Senior med styrkelse af sammenhængskraften mellem udvalgene

81.38.01-P35-1-26

Resumé

På mødet den 4. december 2024 blev det aftalt at udvikle og styrke sammenhængskraften mellem FagMED Senior og de lokale MED udvalg, herunder dialog og fordeling af ansvarlige i forhold til inddragelse af de distrikter og plejecentre, der ikke er repræsenteret i FagMED Senior.

Historik

Møde 4. april 2025:

Indstilling:

at FagMED senior drøfter hvordan samarbejdet mellem FagMED Senior og de lokale MED udvalg styrkes, herunder aftaler en fordeling af ansvarlige i forhold til inddragelse af de plejecentre og distrikter, der ikke er repræsenteret i FagMED Senior.

Beslutning:

Drøftet. Formålet er at der er en bredere inddragelse og opnå en mere dynamik i MED samarbejdet mellem lokal MED udvalgene og fag MED. Det kræver en indsats at holde sig orienteret i forhold til dagsorden og referater fra Fag MED Senior og komme med bidrag til ledere og medarbejderrepræsentanter i Fag MED, der kan indgå og kvalificere i drøftelserne. Her er formænd og medarbejderrepræsentanter i de Lokale MED udvalg i Senior vigtige og væsentlige for at det lykkedes. Det er bl.a. muligt at abonnere på dagsordener og referater fra Fag MED Senior.

Der var enighed om at sende punktet til drøftelse i Lokal MED udvalget med henblik på at få deres tilbagemeldinger i forhold til hvordan de ønsker at samarbejdet bliver styrket. Marianne og Hanne sender oplæg til alle formænd af lokal MED udvalgene. Tilbage meldingerne vil blive drøftet i Fag MEDs møde i november 2025.

Møde 25. november 2025

Indstilling:

at FagMED senior drøfter hvordan samarbejdet mellem FagMED Senior og de lokale MED udvalg styrkes, herunder aftaler en fordeling af ansvarlige i forhold til inddragelse af de plejecentre og distrikter, der ikke er repræsenteret i FagMED Senior.

Beslutning:

Der var enighed om at Temadagen skal dreje sig om samarbejde, inddragelse og informationsflow mellem Fag MED udvalget og de lokale MED udvalg. Formandskaberne i alle udvalg skal være klædt på til opgaven og til det ansvar rollen indebærer. Vigtig med bevidsthed om, at man som medlemmer af udvalgene repræsenterer hele organisationen og hvordan det sikres. Hvilke opgaver har udvalgene og hvilke har man ikke. Hvem behandler hvad, og hvordan kvalificerer man punkter til Hoved MED?

Temadagen kan evt. slås sammen med den allerede aftalte temadag omkring sygefravær.

Det blev aftalt at gruppen, der er nedsat i forhold til sygefravær, også får ansvaret for denne temadag. Medlemmer af gruppen er Lis Legard, Brian Lauritzen Bruhn, Annette Dupont, Anja Tworek. Derudover blev det aftalt, at Karin Lund Madsen også skal indgå i gruppen.

Vigtig at have opmærksomheden på at melde dato(er) ud hurtigst muligt af hensyn til planlægningen.

Gruppen udarbejder oplæg forud for næste møde i Fag MED, som er den 18.02.2026.

Møde den 18.02.2026:

Beslutning:

Det blev aftalt, at styrkelse og sammenhængskraften mellem udvalgene skal drøftes særskilt, da drøftelse af sygefravær vil fylde hele temadagen. Det blev aftalt, at Bakkegården Helle/Katrine, Pia Hjort Hansen, en suppleant til Fag MED og en leder/medarbejder fra LokalMED udvalgene skal indgå i gruppen. Brian skriver ud til alle suppleanter i FagMED. Den endelige gruppe dannes på møde i Fag MED Senior 22. april 2026. Gruppen vil kunne trække på Ina som konsulent. Der planlægges en halv temadag i efteråret.

Der er udarbejdet program til en meget spændende temadag vedr. sygefravær. Lis undersøger, om det er muligt at trække på Nina fra HR i forbindelse med temadagen. På grund af nyvalg af AMR og medlemmer til FagMED og LokalMED udvalgene det efter mødet aftalt, at rykke temadagen til efteråret i stedet for her i foråret. Ny dato vil blive meldt ud. Alle LokalMED og FagMED bliver inviteret til at deltage.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior nedsætter udvalg til planlægning af halv temadag vedr. styrkelse og sammenhængskraft mellem udvalgene.

Beslutning

Det blev besluttet at fastholde temadag vedr. sygefravær, som afholdes den 21. september 2026. Ina er tovholder og har ansvaret for at indkalde deltagerne, som er alle medlemmer af LokalMED og FagMED.

Der er nyvalg til alle MED udvalg på 1. august 2026 og der er derfor en forventning om at mange skal deltage i MED-uddannelse i løbet af efteråret.

Derfor blev det besluttet at rykke temadagen vedr. styrkelse af sammenhængskraften mellem udvalgene til januar 2027. Ina er tovholder på arbejdsgruppen, som består af Pia Hjort Hansen, Kathrine Abildgaard, Brian har ansvaret for at melde en suppleant fra FagMED ind og der skal vælges en Distriktsleder til gruppen.

Punkt 9: Dialogmøde med Seniorudvalget 8. april 2026

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Fag MED Senior skal deltage i dialogmøde med Seniorudvalget den 8. april 2026.

Historik

Møde 25. november 2025

Indstilling:

At emner til dialogmøde med Seniorudvalget drøftes.

Beslutning:

Der var enighed om at undersøge hos Seniorudvalget, hvad de har brug for at vide. Marianne har ansvaret for at bringe dette videre til behandling i Seniorudvalget.

Der er et ønske om at formen på mødet skal være den samme som på dialogmødet i 2025.

Møde 18.02.226

Beslutning:

Fag Med vil gerne dele sig op i to grupper – en med plejecentrene og en med distrikterne. I grupperne vil medarbejderne fortælle udvalget om deres arbejde, altså helt konkret hvordan foregår arbejdet på et plejecenter og hvordan foregår det i et distrikt.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior evaluerer dialogmødet med Seniorudvalget

Beslutning

Generelt et godt møde. Det nye udvalg var meget interesserede og engagerede og havde mange spørgsmål. Der var en oplevelse af at udvalget havde godt udbytte af dialogen, som gav stof til eftertanke. Der var lagt op til en grundlæggende dialog om hverdagen i hhv. distrikter og plejecentre. Dette kunne efter nogle af deltagerne i FagMEDs opfattelse med have været mere konkret. Der var enighed om at der med fordel kunne have været afsat mere tid.

Der er en forventning om at Seniorudvalget fremsender punkter til næste års dialogmøde.

Punkt 10: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-1-26

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.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024 nedenstående arbejdsmiljøindsatser for 2024 og 2025:

- 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.

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

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkelte 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.

De kommende år

Med udgangspunkt i data fra HR i tal - Arbejdsmiljø og i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne fra HovedMED, har Koncern HR nedenstående forslag til arbejdsmiljøindsatser for de kommende 2-4 år.

Udgangspunktet er *vores attraktive arbejdsplads og det bæredygtige arbejdsliv*.

Konkretiseret i indsatserne

- Tryghed og sundhed på arbejdspladsen
 - Vold & trusler
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Forebyggelse af fysisk og mental nedslidning
 - Sygefravær – med udgangspunkt i data
- Samarbejde om trivsel
 - Styrkelse af det gode MEDsamarbejde
 - Etablering og understøttelse af arbejdsmiljønetværk i de enkelte fagområder

Tidligere har arbejdsmiljøindsatserne været gældende for et år ad gangen. I 2024 besluttede HovedMED på sit første møde 2-årige indsatser, hvilket har gjort det muligt at arbejde mere langsigtet med indsatserne.

Koncern HR foreslår denne gang, at ovenstående indsatser skal være gældende i en 4-årig periode for derigennem at sikre kontinuitet i arbejdsmiljøarbejdet. Den 4-årige indsats evalueres første gang efter 2 år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Historik

HovedMED 19.03.2026:

Indstilling:

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

at HovedMED drøfter udkast til nye arbejdsmiljøindsatser – herunder udvidelse af periode fra 2-4 år.

Beslutning:

Kristine Schou indledte, hvorefter hun gav ordet til koordinerende arbejdsmiljøleder Jens B. Ravn. *Jens B. Ravn redegjorde* for sagen, hvor han bl.a. kom ind på HovedMEDs arbejdsmiljørepræsentanternes ønske om at blive inddraget fra starten af processen, og ikke først når der foreligger et oplæg til drøftelse. Derudover ønsker de en registreringsmulighed i SafetyNet af erhvervssygdom. Dette ønske kan ikke imødekommes, da registreringsmulighed for erhvervssygdom ikke er muligt grundet GDPR. Udfordringer med erhvervssygdom skal afdækkes og håndteres decentralt gennem APV, trivselsmåling, rundering og arbejdsmiljøgennemgang, som skal føre til forebyggelse og håndtering af erhvervssygdom.

De øvrige ønsker, som fremgår af slide 5, er imødekommet og indarbejdet i beretningen. Jens B. Ravns slides er vedhæftet referatet.

Efter en kort drøftelse blev forslag til arbejdsmiljøindsatser og udvidelsen af den gældende periode til 4 år for indsatserne godkendt, med en midtvejsevaluering første gang efter 2 år.

Indstilling

Kommaldirektøren indstiller,

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

Beslutning

Lis gennemgik vedhæftede oplæg med opmærksomhedspunkter med udgangspunkt i Seniors tal fra 2025.

Oversigten over igangværende indsatser blev suppleret med low arousal på plejecentre og personcentreret omsorg i distrikter.

Fag MED tog HR i tal og Lis Legards oplæg til efterretning.

Bilag

Data til årlig arbejdsmiljødrøftelse i FagMED 2026.pptx

PowerPoint til HovedMED - HR i tal - Arbejdsmiljø

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 - endelig

Punkt 11: Procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior

87.00.00-P20-1-26

Resumé

På baggrund af efterspørgsler om yderligere præcisering af arbejdsgange, udover Velfærdsforvaltningens nuværende action-card, er der udarbejdet en procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior. Proceduren beskriver, hvordan seniorchefen, distriktsledere og medarbejdere skal forholde sig ved snevejr og glat føre.

Sagsfremstilling

Nuværende action-card i Velfærdsforvaltningen angiver, at:

- det skal sikres at al nødvendig hjælp til borgere bliver udført under ekstreme vejrforhold.
- når unødvendig udkørsel frarådes, gælder det ikke medarbejdere, der kører ud til borgere eller medarbejdere der arbejder i døgntilbud.
- arbejdspladsen er ansvarlig for, at der er de nødvendige hjælpemidler til rådighed (eks. skovle, pigsko eller lignende).
- ingen medarbejdere kører uden for byskiltene alene i store snestorme.
- medarbejdere skal huske opladet mobiltelefon.
- vi skal være opdateret på vejret.

Ovennævnte action-card opleves i flere distrikter som mangelfuld. Der efterspørges yderligere hjælp til håndtering af arbejdet ved ekstreme vejrforhold, herunder en decideret procedure i tilfælde af sne og glat føre.

Der er derfor udarbejdet en procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior, vedlagt som bilag.

Proceduren beskriver, hvordan seniorchefen, distriktsledere og medarbejdere skal forholde sig ved snevejr og glat føre. Formålet med proceduren er at sikre, at patientsikkerheden opretholdes, og at vi undgår arbejdsulykker grundet sne og glat føre.

Tidligere har distrikter i Senior fået hjælp fra beredskabet i situationer med snevejr og glat føre. Denne samarbejdsaftale er ophørt og der er lavet aftale med Vej og Park i stedet. Proceduren beskriver også, hvordan dette samarbejde skal foregå.

Indstilling

Formanden indstiller

at FagMED Senior drøfter og godkender procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior. Dette med eventuelle foreslåede ændringer på mødet.

Beslutning

Godkendt. Det er ikke en procedure, men en actioncard, som skal ligges ind i stedet for den tidligere actioncard.

Liste over distriktsledere som kan kontakte Vej og Park ajourføres. Distriktsledere har mulighed for at delegerer opgaven til sygeplejerske.

Fra Vej og Park indskræpes det at have styr på udstyr i bilerne i form af f.eks. vinterdæk, refleksevenst og skovle. Der opfordres desuden at være opmærksom på en opsøgende indsats i forhold til at borgernes aftaler omkring rydning af sne.

Bilag

procedure ved snevejr og glat føre for distrikter i Senior

Punkt 12: Retningslinje til prioritering af opgaver i distrikter i Senior ved ekstremt vejr og stort frafald af personale

87.00.00-A26-1-26

Resumé

Ekstreme vejrforhold og situationer, hvor den normale bemanning ikke kan opretholdes i distrikterne, kan resultere i, at personale må prioritere i de borgerrelaterede opgaver. Der er derfor udarbejdet en retningslinje for dette.

Sagsfremstilling

Ekstreme vejrforhold som sne, glat føre, storm, orkan og oversvømmelse kan vanskeliggøre transport ud til borgere og dermed skabe forsinkelser og pressede arbejdsforhold.

Ydermere kan der opstå situationer, hvor den normale bemanning ikke kan opretholdes i distrikterne, da flere medarbejdere er fraværende.

Distrikterne har ansvar for, at borgere med høj risiko for forværring i deres tilstand modtager hjælp uanset vejrlig og bemanning. Personalet vil derfor kunne stå i en situation, hvor opgaverne må prioriteres og ressourcerne fordeles ud fra borgernes behov og patientsikkerhed.

Der er derfor behov for en plan for prioritering af borgerrelaterede opgaver ved ekstreme vejrforhold, samt ved situationer med stort frafald af personale, hvor bemanningen afviger markant fra det normale, og derved kan skabe farlige eller belastende forhold for arbejdsfunktioner.

Formålet med retningslinjen er at støtte op om prioritering af borgerrelaterede opgaver i situationer, hvor den normale bemanning eller de vejræssige forhold udfordrer eller ændrer de sædvanlige arbejdsvilkår eller arbejdsbetingelser. Den skal skabe gennemsigtighed, overblik og en patientsikker fordeling af opgaver ved ekstremt vejr og stort frafald af personale i distrikter i Senior.

Retningslinjen beskriver prioritering af borgerrelaterede opgaver ud fra en prioriteringsmatrix med grønne, gule og røde opgaver. Røde opgaver er højeste prioritering og grønne opgaver har laveste prioritering og kan udsættes i tilfælde af ekstremt vejr og stort frafald af personale.

Der bør dog ved prioritering af opgaver tages hensyn til varigheden af og konsekvenserne ved, at en borger ikke får sin vanlige hjælp.

Retningslinjen er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller

at FagMED Senior drøfter og godkender retningslinje til prioritering af opgaver i distrikter i Senior ved ekstremt vejr og stort frafald af personale. Dette med eventuelle foreslåede ændringer på mødet.

Beslutning

Godkendt. Evalueres om et år.

Bilag

Retningslinje til prioritering af opgaver i distrikter i Senior ved ekstremt vejr og stort frafald af personale

Punkt 13: Håndtering af rygepolitik i Senior

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Der er modtaget en henvendelse fra et LokalMED i et distrikt, som ønsker, at FagMED drøfter rygepolitikken i Vejle Kommune.

De oplever, at ansatte og elever, som kommer rundt på forskellige arbejdspladser i kommunen, flere steder ser, at rygepolitikken ikke bliver overholdt. Der bliver blandt andet observeret rygning i arbejdstiden – både blandt ledere og ansatte.

Det skaber en stigende frustration blandt medarbejderne og rejser spørgsmål om, hvordan rygepolitikken egentlig skal forstås og efterleves i praksis. Når politikken ikke håndhæves ens, oplever nogle medarbejdere, at der opstår tvivl om reglerne og om, hvorvidt rygning i arbejdstiden reelt er accepteret nogle steder. Konsekvenser?

På den baggrund ønsker dette LokalMED, at rygepolitikken i Vejle Kommune bliver taget op til drøftelse i FagMED.

Indstilling

Formanden indstiller

at FagMED Senior drøfter håndtering af rygepolitikken.

Beslutning

Hanne kontakter HR i forhold til hvilke handlemuligheder der er i forhold til håndtering af evt. rygning på arbejdspladsen, og det vil blive meldt ud via ledergrupperne. Vigtigt lokalt at følge op og tilbagevendende være tydelig og italesætte reglerne i rygepolitikken. Punktet tages op i Lokal MED, når Hanne har fået en tilbagemelding fra HR.

Bilag

delpolitik-røg-røgfri-arbejdstid

Punkt 14: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte (år 2)

81.38.04-A00-1-26

Resumé

HovedMED vedtog 22/2 2024 delpolitikken ”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune”. HovedMED besluttede samtidig med delpolitikken at holde en årlig drøftelse i Hoved- og FagMED, vedr. status på forankringen og effekten af den grønne transportpolitik.

Det drøftes desuden, om formålet med initiativ- og idégruppen for grøn mobilitet udvides til at favne en bredere grøn dagsorden under overskriften "Grøn kommune - også for de ansatte".

Sagsfremstilling

Delpolitikken opstiller værdier og principper for, hvordan vi som ansatte ønsker at 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 skal overveje og vælge den grønneste og mest effektive transportform. Principperne i politikken fungerer som afsæt for den lokale drøftelse og udmøntning.

Ved vedtagelsen blev det aftalt, at politikken træder i kraft med det samme, men for at give tid til lokale dialoger og løsninger forventes den først at være fuldt implementeret på alle arbejdspladser fra foråret 2026. Politikens principper gælder for arbejdstiden. I forhold til transport til og fra arbejde pålægger politikken arbejdspladserne også at drøfte, hvordan man kan arbejde for at gøre de grønne transportalternativer attraktive.

Det er ambitionen, at delpolitikken skal føre til en reduktion i klimaafttrykket fra de ansattes transport. I kommunens klimaplan er der opstillet et overordnet mål inden for Vejle Kommunes geografi om 70% reduktion af CO₂-udledninger i 2030 (i forhold til 1990). Dette mål omfatter udledninger fra bl.a. energi og transport. Udledninger fra forbrug er svære at måle, men på baggrund af viden om kommunens indkøb er der i "Grøn Kommune - en klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed" fastsat et mål om 40% reduktion i kommunens forbrug i 2030 i forhold til 2022.

Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vi har samtaler om vores klimaafttryk, og at vi alle løbende skal ændre vores vaner og tage nye transportalternativer til os. Derfor er det naturligt, at effekten af politikken gradvist øges frem mod reduktionsmålene i 2030.

For at sikre dialogen og den løbende nedbringelse af CO₂-udledning er der aftalt en årlig statusdrøftelse i Hoved- og FagMED. For at understøtte de årlige drøftelser samler Klimasekretariatet relevante data.

”Fælles om grøn mobilitet – transportpolitik for os, der er ansat i Vejle Kommune” er vedhæftet som bilag, ligesom rapporten "Fordeling og udvikling i de ansattes transport" også er vedhæftet.

Marianne Hvidtfeldt Buus fra Teknik & Miljø deltager i punktet og præsenterer data.

Nyt udvidet format for arbejdsgruppe

HovedMED har tidligere nedsat en idé- og initiativgruppe vedrørende grøn mobilitet for ansatte. Gruppen har blandt andet stået bag samkørselskampagner, været arbejdsgruppe for mobilitetspolitikken og står bag det aktuelle tiltag, hvor ansatte gratis kan teste en elcykel i en måned.

Gruppen foreslår, at formålet for gruppen fremover udvides til at være initiativ- og idégruppe vedrørende ”Grøn Kommune – også for de ansatte”. Og at de årlige drøftelser i Hoved- og FagMED udvides til at omfatte dette tema.

Et udvidet formål vil give arbejdsgruppen mulighed for at arbejde med andre grønne initiativer i relation til "Grøn Kommune - en klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed" og de mål der gælder der, særligt vedr. klimabevidsthed og forbrug.

Gruppen består på nuværende tidspunkt af HR-chefen, næstformanden i HovedMED samt to medarbejderrepræsentanter. Gruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR og Klimasekretariatet. I tilfælde af at gruppens formål ændres, foretages der ny udpegning til gruppen.

Historik

HovedMED 19.02.2026:

Indstilling:

at HovedMED drøfter ”år 2” status på den grønne transportpolitik i HovedMED og status efterfølgende drøftes i FagMED.

at HovedMED drøfter om initiativ- og idégruppens formål udvides til: ”Grøn Kommune – også for de ansatte”.

Beslutning:

Bo Uttrup indledte og redegjorde kort for sagens indhold, hvorefter han gav ordet til Marianne Hvidtfeldt Buus fra Teknik & Miljø, som orienterede om status på fælles grøn mobilitet med en kort drøftelse efterfølgende. Mariannes slides er vedhæftet referatet.

Bo Uttrup orienterede om, at medarbejdersiden har foretaget en nyudpegning til initiativ- og idégruppen efter det nye udvidede format til "Grøn Kommune". Kristina Darville, Anita Terp og Bo Uttrup er udpeget med Dorthe Horn Christensen som suppleant.

Ledersiden stillede spørgsmål ved formålet med initiativ- og idégruppen, da arbejdet med klimaområdet foregår helt ude på de enkelte arbejdspladser i hverdagen. *Medarbejdersiden svarede*, at gruppen skal samle, udbrede og nytænke på området. *Ledersiden svarede*, at området er organiseret via klimaambassadører/klimamedarbejdere i hver forvaltning. *Medarbejdersiden bemærkede*, at alle af egen fri vilje skal gøre noget for klimaområdet. *Ledersiden svarede*, at et eksisterende set up er adfærdsændringer, hvor vi går ind for gulerod fremfor pisk. Derfor har det være muligt for alle arbejdspladser at deltage i et projekt på området. 8 arbejdspladser takkede ja. Erfaringerne skal nu udbredes.

Enighed om, at initiativ- og idégruppen til næste møde i HovedMED kommer med en formålsbeskrivelse/et kommissorie indeholdende MEDperspektivet i arbejdet, som HovedMED drøfter, inden endelig beslutning om gruppens videre eksistens.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Fag MED Senior drøfter resultatet af HovedMEDs ”år 2” status på den grønne transportpolitik.

Beslutning

Punktet udsættes. Tages op på næste møde, hvor deltagerne bedes at have gennemlæst punktet forud for mødet.

Bilag

Grøn transportpolitik - status HovedMED 19022026

Observationer - grøn mobilitet i VK (opdateret primo 2026)

Fælles om grøn transport - delpolitik godkendt i HovedMED feb 2024pdf (002)

Punkt 15: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-1-26

Resumé

Næste møde er:

12.05.2026:

Budget 2027 - Høringssag

Forår 2026

Håndtering af Voldsomme hændelser (behandlet 17.09.2025)

Når materiale til onboarding af terapeuter er færdigt (plejecentre og distrikter)

Onboarding terapeuter (behandlet 25.11.2025)

Indstilling

Formanden indstiller

at punkter til kommende møder i FagMED noteres

at punkter til kommende møder i LokalMED noteres

Beslutning

Punkt 13: Håndtering af rygepolitik i Senior - hvis Hanne har fået en tilbagemelding.

24.09.2026:

Temadag sammenhængskraft - program (punkt 8 den 22.04.2026)

18.11.2026:

Dialogmøde med SKE og KCV (halvårlig)

Punkt 16: Eventuelt

81.38.01-P35-1-26

Indstilling

Formanden indstiller

At orienteringen/drøftelsen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.