

REFERAT FagMED Senior d. 25-11-2025

Mødedato Tirsdag d. 25. november 2025 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Arbejds miljø i Senior.....	6
Udvikling af demensområdet.....	7
Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne.....	8
Retningslinjer og tiltag for sygefravær og trivsel NAF.....	11
Onboarding af nye terapeuter.....	13
Temadag for Lokal MED og FagMED Senior med styrkelse af sammenhængskraften mellem udva	14
Dialogmøde med Seniorudvalget den 8. april 2026.....	15
Kommende sager til FagMED Senior.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-2-24

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.

På mødet deltog: Pia Hjort Hansen, Gitte Jensen, Annette Dupont, Brian Lauritzen Bruhn, Karin Lund Madsen, Mette Godballe Egebjerg, Heidi Thomasen, Iris Liv Bech, Hanne Reinholt, Marianne Hansen, Helle Wittig, Anja Tworek, Jonna Thorstensen

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Dagsorden til mødet drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Orientering ved seniorcheferne.

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

Beslutning

Distrikter:

3 distrikter har nu gennemført kompetenceudviklingsforløb. Der er rigtig positive tilbagemeldinger til forløbet. Undervisningen fortsætter nu i nye distrikter.

Distrikt Vinding, Bredballe og Egtved indgår i afprøvning af automatiseret ruteplanlægning. Afprøvningen igangsættes efter nytår. Systemet anvender AI og det er muligt at opsætte kriterier for ruteplanlægningen i systemet. Det kan f.eks. være kompetencer, at angive max. antal af forskellige medarbejdere i hjemmene og vej tid. Kriterierne kan tilpasses løbende. Afprøvningen vil strække sig over en periode, hvorefter afprøvningen udvides efter uge 7. Herefter afprøves systemet bredere i 6 måneder, inden der træffes en beslutning. Det er besluttet, at det er systemet Pondo, der afprøves, da det kan anvendes sammen med Nexus.

Vinterbeklædning til distrikterne vil blive leveret 20. januar 2026.

Plejecentre:

Hanne gav en tilbagemelding om, at der er opsat kriterier for hjælp til ikke Vejle borgere, der f.eks. er på ferie i Vejle Kommune. Behovet for hjælpen skal varsles med min. 14 dage. Der har været en enkelt undtagelse herfra.

Der er endnu ikke en afklaring på beklædning til plejeboligpersonalet pga. stillingsledighed i udbud.

En tidligere afgørelse i Fredericia omkring ret til mulighed for at afmelde forplejning på enkelte måltider på plejecentre skal nu behandles politisk i Vejle Kommune. Det indstilles, at enkelte måltider kan afmeldes med en frist på 96 timer. Tidsfristen er opsat for at tage højde for plejecenterets mulighed for at undgå madspild ved bestillingen. Udgiften ved måltiderne er procent opdelt, og der vil ske refusion til borgerne i forhold hertil ved afmeldinger.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-2-24

Deltager i sagens behandling

Lis Legard deltager i punktet.

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

Beslutning

Projektet omkring voldsomme hændelser er igangsat.

Materiale, der er indsamlet fra distrikter og plejecentre omkring initiativer til at forebygge sygefravær og fremme arbejdsmiljøet, er udsendt til plejecenterledere og distriktsledere.

Punkt 5: Udvikling af demensområdet

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Demensområdet er under stor udvikling og derfor står Vejle kommune overfor at skulle videre udvikle demensområdet og ikke mindst demensstrategien for i 2026.

Det er derfor besluttet at oprette en ny stilling som "faglig leder for demensområdet". En tanke der først skulle have været søsat i 2026, men som giver god mening at besætte allerede nu.

Lene D. Eriksen er blevet tilbudt stillingen og har takket ja til dette fra 1. december 2025.

Lene får ledelsesansvaret for lederne på Lindegården, Atriumhaven og Kløverhaven. Herud over vil Lene skulle stå for Vejle kommunes demensstrategi i samarbejde med kvalitetsenheden og kompetencecentret samt have ansvaret for kompetenceudvikling/undervisning ift demens og psykiatri. Dette bredt i hele Velfærd. Lene vil stadig være leder på centerlederniveau, så der er ikke tale om et nyt ledelseslag.

Selve organiseringen vil ikke få betydning for medarbejderne på Kløverhaven og Atriumhaven da de fortsat referere til centerlederne på stedet. Der vil blive slået en stilling op som centerleder på Lindegården idet Lene ikke skal fortsætte som centerleder der.

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Demens har et stort fokus i Senior og politisk. Atriumhavens pladser er fyldt op, også de nye pladser. Hanne orienterede om, at de på deres koordinerende møder hver fredag, drøfter særlige enkeltsager, som ofte bunder i psykiatriske problemstillinger / demens.

Det er derfor som meldt besluttet, for bedst at udnytte den Lene Eriksens specialiserede kompetencer på området, at ændre hendes ansættelse til en blandet konsulent og lederstilling som en permanent løsning. Lene vil dermed kunne indgå i sparring i fht. hele Velfærdsområdet. Lenes tidligere stilling er opslået.

Demenspladser på Kastaniehaven og i Egtved er ikke omfattet.

Ansættelsen er afklaret med HR og HovedMED og hendes aflønning fordeles på de implementerede centre.

Punkt 6: Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne

27.00.00-P00-4-24

Resumé

Som led i Sundhedsreformen skal visse opgaver overdrages til Region Syddanmark pr. 1. januar 2027. Medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med disse opgaver, kan blive overdraget, afhængigt af den endelige aftale mellem kommunen og regionen, som skal være indgået senest den 1. juli 2026.

Der gives et samlet overblik over de forhold, der er væsentlige i relation til medarbejderne, og som kommunen er vidende om på nuværende tidspunkt.

Informationerne i sagsfremstillingen må betragtes som foreløbige, idet der kan ske ændringer helt frem til den 1. juli 2026.

Sagsfremstilling

Årsag til overdragelsen

Overdragelsen af medarbejderne sker som led i Sundhedsreformen, der indebærer en flytning af en række opgaver til Region Syddanmark. Der skal ske en overdragelse af medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver, der overdrages. Hvem der overdrages, beror på en forhandling mellem kommunen og regionen.

Kommunen og regionen skal senest den 1. juli 2026 have indgået aftale om overdragelsen, herunder hvilke medarbejdere der omfattes. Indtil dette tidspunkt kan der derfor ske ændringer i, hvem der overdrages.

Foreløbigt forventet opgaveoverdragelse

Det understreges, at der fortsat er drøftelser mellem kommunen og regionen om den endelige opgavefordeling, herunder hvilke opgaver der overgår til regionen, og hvilke opgaver kommunen fortsat skal drifte.

Der kan derfor ske ændringer frem til 1. april 2026 i forhold til de opgaver, der overdrages, og de opgaver kommunen fortsat skal drifte.

Nedenfor gives en foreløbig oversigt over de opgaver, som på nuværende tidspunkt forventes overdraget til regionen:

- Akutfunktionerne under den kommunal sygepleje (Akutteamet)
- Akutpladserne og en del af de midlertidige pladser
- Specialiseret rehabilitering, dele af genoptræning på avanceret niveau samt finansieringsansvaret for genoptræning på specialiseret niveau
- Patientrettet forebyggelse

Overdragelsens følger for medarbejdere der overdrages

De medarbejdere der overdrages, er omfattet af lov om virksomhedsoverdragelse. Det betyder, at medarbejdernes ansættelsesforhold fortsætter uændret hos regionen, og deres rettigheder og pligter bevares ved overdragelsen.

Økonomisk skal regionen opretholde de samme løn- og arbejdsvilkår, som gjaldt medarbejderne ifølge den overenskomst, de er omfattet af hos kommunen. Medarbejderne er omfattet af hidtidig overenskomst ved overdragelsen. Regionen kan dog varsle medarbejderne over på regionens overenskomst efter overdragelsen med bevarelse af medarbejderens hidtidige lønniveau. Varslet vil være medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Proces frem til 1. januar 2027

Nedenfor gives en oversigt over processen frem mod overdragelsen af opgaver og medarbejdere til regionen, herunder væsentlige milepæle og forhold af betydning for medarbejdere.

- Nu – april 2026: Identificering af medarbejdere og MED-involvering
- Primo 2026: Ønskeproces
- Marts 2026: Gennemførelse af høring blandt medarbejdere, der ikke forventes at få imødekommet deres ønske
- April 2026: Frist for beslutning/aftale om kommunal drift af opgaver
- Den 1. maj: Frist for aftaleudkast (inkl. liste over medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver, der overdrages)
- Den 1. juli: Frist for endelig aftale med regionen (inkl. hvilke medarbejdere der overdrages)
- Efter den 1. juli 2026: Individuel orientering af medarbejdere
- Den 1. januar 2027: Endelig overførsel til regionen

Ønskeproces

De medarbejdere, der kan blive en del af overdragelsen, er dem, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver der overdrages. Det vil sige, at opgaverne der overdrages, skal fylde 60 % eller mere af medarbejderens samlede opgaver.

Hvis Vejle Kommune har ansvaret for at udføre en opgave for Region Syddanmark – enten fordi den er forpligtet til det, eller fordi der er indgået en aftale mellem regionen og kommunen – så overføres kun de medarbejdere, der helt eller hovedsageligt arbejder med kommunens myndighedsansvar for den pågældende opgave.

Medarbejdere der kan blive en del af overdragelsen inviteres til en samtale, hvor de bliver bedt om at svare på, om de ønsker at blive overdraget til regionen eller at blive i kommunen. Medarbejderne kan ikke ønske, hvortil i regionen de ønsker at blive overdraget. De kan alene ønske, om de vil blive i kommunen eller overdrages til regionen.

Det er vigtigt at understrege overfor medarbejderne, at det ikke kan garanteres, at medarbejderens ønske imødekommes. Hvis ikke deres ønske forventes at blive imødekommet i det aftaleudkast, der skal leveres senest 1. maj 2026, vil medarbejderen blive hørt og har mulighed for at komme med en udtalelse.

Sker der ændringer i, hvorvidt medarbejderen overdrages til regionen eller ej efter den 1. maj 2026, vil medarbejderen blive orienteret herom.

Det er ligeledes vigtigt at understrege overfor medarbejderne, at der kan ske ændringer i, hvilke opgaver der skal overdrages, og hvilke opgaver kommunen fortsat skal drifte. Trods høringsrunden, er det derfor ikke sikkert, at overdragelsen rent faktisk bliver til noget.

Understøttelse af medarbejdere i overgangen

For at sikre, at medarbejderne bedst muligt understøttes i overgangen, vil ledelsen arbejde for åben dialog og tydelig information gennem hele processen.

Tiltagene omfatter blandt andet:

- Information og inddragelse via MED-systemet, hvor medarbejderne løbende vil blive orienteret om processen i forbindelse med sundhedsreformen.
- Orientering på personalemøder for relevant personale
- Medarbejdere opfordres til at henvende sig til nærmeste leder eller tillidsrepræsentant med spørgsmål i processen

Ledelsen opfordrer medarbejderne til at benytte disse kanaler aktivt, så spørgsmål og input fra medarbejdere kan blive håndteret løbende.

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Oplæg om Sundhedsreformens betydning for medarbejdere blev gennemgået og er vedlagt som bilag.

Der er en meget tæt og godt samarbejde med Regionen.

Udvalget vil løbende blive orienteret.

Der er en naturlig opmærksomhed og mange uafklarede spørgsmål blandt de berørte medarbejdere.

Det gælder i forhold til rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. Der mangler kvalitetsstandarder. Hvordan foregår processen i forhold til medarbejder ønsker? Er der tænkt på Nexus adgang? Kan man pålægges nyt arbejdssted? Der er et ønske om at sikre en flydende overgang mellem region og kommune til gavn for borgerne. Der skal ske en afklaring af hvem der har det sygeplejefaglige ansvar. I hvilket omfang kan der etableres delegationsaftaler? Hvordan sikres den rette fordeling af kompetencer? Der skal ske en afklaring af overenskomst-mæssige forhold for medarbejderne.

Der vedhæftes desuden et bilag med opmærksomhedspunkter fra medarbejdersiden.

Bilag

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med sundhedsreformen

Oplæg FagMED Senior 25 november 2025

Punkt 7: Retningslinjer og tiltag for sygefravær og trivsel NAF

87.00.00-P20-8-25

Sagsfremstilling

FagMED Senior blev den 18. september 2024 orienteret om, at forskere fra Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) arbejdede med at analysere sygefravær i Senior. Efterfølgende blev FagMED Senior inddraget i dette arbejde med en workshop om sygefravær faciliteret af forskerne den 5. maj 2025.

Det blev på workshoppen besluttet at indhente viden om lokale aktiviteter angående sygefravær og trivsel fra lokale MED ved at bede dem behandle og senest 22. august melde tilbage til FagMED Senior på følgende spørgsmål:

Sygefravær:

- Hvilke lokale retningslinjer har jeres Lokal Med ift. syge/fravær?
- Hvilke lokale tiltag har I hos jer ift. syge/fravær?
- Hvilke ledelsesmæssige tiltag har jeres område ift. syge/fravær?

Trivsel:

- Hvilke lokale tiltag har jeres Lokal Med ift. trivsel?
- Hvilke lokale tiltag har I hos jer ift. trivsel?
- Hvilke ledelsesmæssige tiltag har hos jer ift. trivsel??

Indkomne svar er samlet og bruges anonymt som en inspiration til det videre arbejde i FagMED Senior og i dets samarbejde med NFA.

Deltager i sagens behandling

Repræsentanter fra NAF deltager på mødet og præsenterer resultatet af deres analyser i Senior. Arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad fra HR og arbejdsmiljøkonsulent Lis Legardt fra Senior deltager desuden i punktet.

Historik

Møde 17.09.2025: at

Indstilling:

- Hvilke af de indkomne tiltag om sygefravær og trivsel er "et must" i nye fælles retningslinjer for Senior??
- Hvilke af de indkomne tiltag om sygefravær og trivsel kunne være interessante at arbejde yderligere med og hvordan???

Beslutning:

Lis og Louise gennemgik resultatet af de lokale MED udvalgs tilbagemeldinger, som fremgår af vedhæftede bilag. NFA deltager på Fag MED Seniors møde i november 2025.

Opgørelsen viser mange forskellige tiltag rundt i organisationen. Medlemmerne i Fag MED Senior udtrykte, at det er et brugbart og interessant materiale. Der var enighed om at afvente resultat af forskernes vurdering af materialet. Med baggrund i det udarbejdede materiale udarbejder Lis og Louise et inspirationskatalog, som grundlag for drøftelse af det lokale arbejde med sygefravær i de lokale MED udvalg.

Der foregår sideløbende drøftelser omkring sygefravær i Hoved MED, ligesom der afholdes work-shops for AMR, Trio-grupper og Lokal MED udvalg, som udbydes fra HR.

Der var enighed om at en kommende temadag for alle Lokal MED og Fag MED Senior kan indeholde NFA,s præsentation af deres konklusion koblet med en workshop fra HR målrettet Senior. Emner på dagen kan til eksempel være

TR, AMR og leders roller. Psykologisk tryghed. Kig på egne data. Drøftelse af hvad der kan løse det. Inspiration fra og nysgerrighed på hvad der fungerer på andre arbejdspladser.

Indstilling

Formanden indstiller

Formanden indstiller,

at NAF orienterer om resultatet af deres analyse sygefravær i Senior.

at Fag MED Senior drøfter resultatet.

Beslutning

Ole Lund Sørensen fra NAF gennemgik resultaterne af deres forskning. Oplægget er vedhæftet som bilag.

Bilag

NFA oplæg for FagMED senior 25-11-25

Punkt 8: Onboarding af nye terapeuter

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Onboarding af nye terapeuter med fokus på introduktion til terapeuternes faglige opgaveløsning i senior.

Historik

Møde 09.04.2025:

Indstilling:

at onboarding af terapeuter drøftes.

Beslutning:

Der skal udarbejdes fælles materiale med plads til de særlige forhold der er for plejecentre og distrikter. Der nedsættes en arbejdsgruppe af 2 ergoterapeuter og 2 fysioterapeuter - en af hver faggruppe fra hhv plejecentre og fra distrikter. Vigtigt at onboarding starter allerede ved ansættelsen. Terapeuterne udtrykte ønske om at der indgår en medarbejder med samme faglighed i ansættelsessamtalerne. Det er desuden vigtigt med det lokale kendskab til arbejdspladsen. Lena Ingemann finder repræsentanter og der udarbejdes forslag til onboarding materiale, som vil blive sat på dagsordenen til Fag MED til november 2025.

Indstilling

Formanden indstiller

at forslag til onboarding af terapeuter drøftes.

Beslutning

Onboarding af ergoterapeuter på plejecentrene er godt i gang og der bliver løbende fulgt op.

Onboarding af ergoterapeuter i distrikter vil således skulle ske i et særskilt spor.

Punktet skal på til drøftelse i Fag MED Senior når materiale til alle er færdig.

Punkt 9: Temadag for Lokal MED og FagMED Senior med styrkelse af sammenhængskraften mellem udvalgene

81.38.01-P35-2-24

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. Tilbagemeldingerne vil blive drøftet i Fag MEDs møde i november 2025.

Indstilling

Formanden indstiller

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.

Punkt 10: Dialogmøde med Seniorudvalget den 8. april 2026

81.38.01-P35-2-24

Indstilling

Formanden indstiller

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.

Punkt 11: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Næste møde er :

18.02.2026:
Indsatskatalog.

Forår 2026:
Håndtering af voldsomme hændelser (behandlet 17.09.2025)

Udsatte punkter til næste møde:

- Nyt koncept for måltal for sygefravær
- Orientering om implementering af ældreloven
- HR i tal 2025 - afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse
- Rekruttering af personale - investeringsforslag til chefgruppen

Indstilling

Formanden indstiller

At punkter til kommende møder i FagMED Senior noteres.

At punkter til kommende møder i LokalMED noteres.

Beslutning

Fra møde 25. november 2025: Onboarding af nye terapeuter (når både plejecentre og distrikter har udarbejdet materiale)

Til møde den 18. februar 2025: Oplæg til temadag/e i fht. sygefravær og Styrkelse af sammenhængskraften mellem udvalgene.

Fast punkt: Sundhedsreformen.

Punkt 12: Eventuelt

81.38.01-P35-2-24

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.