

# REFERAT LokalMED Myndighed d. 10-12-2025

**Mødedato** Onsdag d. 10. december 2025 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.....	7
Opsamling på det ekstraordinære MED-møde d. 30.10.25.....	8
Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne.....	10
HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfasthol	13
Aftale retningslinjer for MEDuddannelse 2026.....	14
Valg af AMR i teams.....	15
Initiativer til mental sundhedsuge 41.....	17
KLIPS.....	19
Nyt koncept for måltal for sygefravær.....	21
Opsamling fra dette møde og punkter til næste møde.....	22
Evaluerings af mødet.....	23
Eventuelt.....	24

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min - BLÅ

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

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Deltagere var Line, Heidi, Marina, Janni, Dennis, Katarina, Linda, Kristina, Andrea.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden og valg af ordstyrer**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min -BLÅ

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsorden godkendes og medarbejdersiden vælger ordstyrer.

### **Beslutning**

Godkendt.

Line blev valgt som ordstyrer.

Det blev aftalt at tale om anvendelse af Roboref under evt.

### **Bilag**

Lokal MED farver

## Punkt 3: Nyt fra formand og næstformand

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

10 min - BLÅ

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

### Indstilling

#### Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning

Der er spurgt 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.
2. 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.
3. Vi former fremtiden med mod - tør sætte fagligheden fri. Vi tør udfordre "plejer" ved at bringe vores faglighed i spil i nye sammenhænge. Vi har modet til at træde ud af siloen og lade vores kompetencer belyse komplekse problemstillinger, så vi sammen træffer de bedste beslutninger for fremtidens Vejle.

Forespørgslen blev herefter drøftet. Der var enighed om, at tilbagemeldingen fra Dennis er et godt fundament for Myndigheds vision, som vil blive sat på til drøftelse på næste møde. Visionen skal sikre, at hele Myndighed bevæger sig i samme retning. Den faglige retning sættes i de enkelte teams. Overordnet kan Myndigheds retning sammenfattes i to nøgleord, faglighed og samarbejde.

## **Punkt 4: Arbejdsmiljø i Myndighed**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - GRØN/BLÅ

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

### **Sagsfremstilling**

Generel information - grøn  
Måltal - ikke medsendt denne gang  
Rundering  
Arbejdsskader  
APV

Safetynet - perspektiver for selvregistrering.  
Den svære borgersamtale.

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

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

AMR har ønsket at have fokus på 2 nedslag:

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.

### **Bilag**

Lokalmed - 101225.- Arbejdsmiljø

Handleplanudtræk Vejle Kommune.pdf

## **Punkt 5: Budget og økonomi**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

20 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)

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

at Dennis giver en tilbagemelding vedr. opmærksomhedspunkter fra mødet den 27.05. 2025:

Faktuelle beløb på afregning af refusioner i 2024.

Er refusioner er indlagt som forudsætning i budget?

Årsag til stigning i personaleomkostninger.

### **Beslutning**

Dennis orienterede om afregning af forskellige refusioner - i forbindelse med barsel, sygdom, tidsforbrug til AMR og TR. Refusionerne er ikke en del af budgettet, men bliver tilført løbende ved afregninger. Der er meget store udsving i hvor meget refusion der modtages i de enkelte år. Der skal være stringens i forhold til indberetning i forbindelse med sygdom og når AMR og TR deltager på kursus mv., hvor der ydes refusion. . Der modtages ikke refusion uden ansættelse af vikar i forbindelse med barsel - og der vil altid være en ekstraudgift forbundet hermed, da refusionen ikke er på 100%

Opmærksomhed på refusion af TR/AMR kan øges.

Der var spørgsmål til at udgiften til personaleomkostninger er øget, hvilket skyldes mere korrekt bogføring, da nogle udgifter tidligere blev bogført på diverse.

I forhold til Myndigheds budget er der stadig et underskud på 2 mio. hvilket også forventes i 2026. For 2027 forventes underskuddet reduceret til ca. 1. mio. I 2028 forventes regnskabet at nærme sig balance og fra 2029 er der en forventning om at der er luft til at håndtere uforudsete udgifter i et vist omfang.

Den tidligere pålagte budgetreduktion er indregnet og afsluttet.

Der er tale om et langt, men umiddelbart realistisk perspektiv. Medarbejdersiden beklagede, der ikke var mere rum til lønudvikling, Der afholdes årligt lokallønsforhandlinger i Myndighed.

Underskuddet skal dækkes ved vedvarende opmærksomhed.

Ansættelse af leder i HAPS vil blive finansieret af den samlede lønramme. Medarbejdersiden udtrykte undring over, at dette ikke vil medføre et yderligere underskud på konto 6.

Det blev aftalt, at Dennis skal lave aftale med Heidi Petersen om en gennemgang af budget og hvordan tallene læses på et særskilt møde.

### **Bilag**

Lokalmed - 101225 Budget og Økonomi

Økonomi Myndighed oktober 2025 - konto 6

Myndighedsafdelingen Voksen, Oktober 2025.pdf

Myndighedsafdelingen Senior, Oktober 2025.pdf

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

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

30 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.

### **Indstilling Formanden indstiller,**

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.

# Punkt 7: Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne

27.00.00-P00-4-24

## Resumé

10 min - GRØN

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**

Sundhedsreformen vil betyde en overlevering af opgaver og økonomi på ca. 240 timer årligt til regionen. Der er rigtig mange uafklarede og komplekse forhold til hvilke evt. andre forhold reformen for betydning for. Der henvises i øvrigt til vedhæftede bilag. Medarbejdersiden har en række konkrete spørgsmål til, hvordan det vil påvirke de enkelte områder. Dette er dog fortsat usikkert.

## **Bilag**

Myndighedsopgaven i relation til Sundhedsreformen.docx

Oplæg LokalMED Myndighed 10 december 2025 (002).pdf

## **Punkt 8: HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse**

81.38.04-A00-3-24

### **Resumé**

5 min - BLÅ

Den aktuelle udgave af *"HR i tal – Et blik på vores organisation"* præsenteres som afsæt til HovedMED's årlige strategiske drøftelse med baggrund i personaledata. I årets udgave er der særligt fokus på arbejdet med reformer samt på HovedMED indsatsområderne: Tiltrækning, tilknytning og fravær. Data danner desuden grundlag for en temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse. *"HR i tal - Et blik på organisationen"* er vedhæftet i bilag.

### **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.

HR-chef Kristine Schou præsenterer nøgledata fra *"HR i tal – Et blik på vores organisation"*, er vedhæftet i bilag.

### **Temadrøftelse**

Temadrøftelsen om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse gennemføres i grupper på baggrund af blandt andet *"HR i tal"*. Formålet er at fastholde fokus på at skabe attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere – nu og i fremtiden.

Sammen med dagsordenen modtager HovedMED en materialepakke, som indeholder data om de tre tematikker samt oplæg til drøftelse. HovedMED kan dermed forholde sig til materialet forud for mødet.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HR i tal 2025 drøftes og danner afsæt for en temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse.

### **Beslutning**

HR i tal 2025 blev drøftet og taget til efterretning. Et godt og informativt materiale. Medarbejdersiden vender tilbage, såfremt der er relevante opmærksomhedspunkter, som de ønsker en mere kvalificeret drøftelse af.

### **Bilag**

HR-i-tal-2025-was

## **Punkt 9: Aftale retningslinjer for MEDuddannelse 2026**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

FROKOST 25 MIN

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.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

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](#) .

## Punkt 10: Valg af AMR i teams

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

10 min - GRØN

Der var på mødet i Lokal MED i september en drøftelse af, om det var muligt at beslutte, at AMR kan ske i de 3 teams i stedet for et fælles valg på tværs? Dette kræver en drøftelse og beslutning i Lokal MED. Dennis har herefter kontaktet HR.

Tilbage melding fra HR:

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter foretages af og blandt medarbejderne. Der vælges i videst muligt omfang repræsentanter, der repræsenterer alle personalegrupper på arbejdspladsen (f.eks. vagtskifte/områder).

Arbejdstilsynets bekendtgørelse siger således:

§ 17. Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af de ansatte, der ikke har ledelsesansvar, i virksomheden eller i et område af virksomheden til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljørepræsentantens rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere de ansatte i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse

1. bidrage med viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, herunder være i kontakt med de ansatte og
2. bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten skal desuden

1. samarbejde med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og
2. bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Jeg tænker at man godt kan gå med en pragmatisk løsning hvor i vælger AMR fra de teams der har "mistet" en AMR – det er, som du kan se af ovenstående, ikke helt efter bogen – men hvis I kan finde enighed i jeres LokalMED, så er det, i min optik, det vigtigste.

I skal selvfølgelig bare være klar over at det giver en sårbarhed ift. at dække af for hinanden ifm. ferie, sygdom etc.

### Sagsfremstilling

Lokal MED drøfter om der skal ske valg af AMR i de 3 teams i stedet for et fælles valg på tværs. Anbefalingen er, at LokalMed forholder sig til nedenstående som grundlaget alle medarbejdere skal forholde sig til og via en fælles digital afstemning tilkendegive om de kan anbefale den ønskede struktur baseret på nærhedsprincippet.

Fordele og opmærksomhedspunkter:

Nærhedsprincippet er en hjørnesteen i dansk arbejdsmiljøarbejde. At lade AMR repræsentere den laveste organisatoriske enhed (teamet) er ofte den mest effektive måde at sikre et godt arbejdsmiljø på, fordi Trio-samarbejdet (Leder + AMR + TR) dermed bliver konkret og handlingsorienteret.

Her er et struktureret overblik over fordele og opmærksomhedspunkter.

Fordele ved den foreslåede model (Team-baseret AMR):

- Styrket Nærhedsprincip: En AMR, der sidder fysisk og organisatorisk sammen med kollegerne, opfanger problemerne (både fysiske og psykiske) langt hurtigere end en "flyvende" AMR. De kender de små gnidninger i hverdagen, som en udefrakommende ikke ser.

- Effektivt Trio-samarbejde: Når AMR er en del af teamet, kan den daglige leder, AMR og TR (hvis denne også er lokal) løse problemerne her og nu. Det forhindrer, at små problemer vokser sig store, mens man venter på møder på tværs af afdelingen.

- Højere Mandat og Tillid: Kollegerne stemmer ofte på "en af deres egne", fordi de har tillid til, at vedkommende forstår deres specifikke faglighed og arbejdspress. Det giver AMR'en et stærkere mandat.

- Bedre opfølgning: Det er nemmere at følge op på handlingsplaner og APV, når AMR er en del af den daglige drift i teamet.

Opmærksomhedspunkter (Ulemper/Risici):

- Sårbarhed ved fravær: Hvis Team A's AMR er syg eller på barsel, hvem griber så bolden? Løsning: I skal aftale, at de 3 AMR'ere fungerer som suppleanter for hinanden. Selvom man er valgt i Team A, skal man være villig til at træde til i Team B ved længerevarende fravær.

- Rekrutteringsudfordringer: Hvad nu hvis ingen i Team C vil være AMR? Hvis vi låser modellen for hårdt, står teamet uden repræsentation. Vi kan skrive i aftalen, at "som udgangspunkt" vælges AMR i eget team, men hvis ingen stiller op, åbnes der for kandidater fra de andre teams.

- Risiko for "Silo-tænkning": Der er en risiko for, at de 3 AMR'ere kun kæmper for deres eget lille hjørne og glemmer det store fællesskab i myndigheden. Vi skal sikre, at de 3 AMR'ere fortsat mødes jævnligt med Myndighedschefen for at koordinere og sikre videndeling på tværs.

- Demokratisk gyldighed: Loven siger, at medarbejderne vælger. Hvis vi har defineret hele afdelingen som én stor valggruppe, kan vi formelt set ikke nægte en fra Team A at stille op for Team B. Vi skal såfremt forslaget har tilslutning bede LokalMED om formelt at inddele arbejdspladsen i 3 arbejdsmiljøgrupper (svarende til de 3 teams).

Opsamling og anbefaling til strategi:

HR kalder det foreslåede en "pragmatisk løsning", men vi kan faktisk gøre det til den formelle løsning ved at justere strukturen. Argumentet at vi ønsker at følge nærhedsprincippet maksimalt. Vi vil gerne organisere os i 3 arbejdsmiljøgrupper (én for hvert team), der samles i ét arbejdsmiljøudvalg. På den måde sikrer vi:

- At AMR vælges i eget team.

- At vi overholder loven (fordi valggruppen nu formelt er teamet).

Det er et væsentligt at HR vurderer, at vi i LokalMED kan aftale lokale tilpasninger. Vi skal have ført til protokols i LokalMED, at "Vi organiserer os med en AMR pr. team for at sikre nærhed, men hjælper hinanden på tværs ved fravær"

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED drøfter valg af AMR

## **Beslutning**

Det blev besluttet at undersøge hele medarbejdersidens ønske til valg af AMR. Dette kommer til at foregå via en survey spørgeskema. Undersøgelsen skal gennemføres i løbet af foråret da der skal gennemføres valg inden sommerferien. Forud for undersøgelsen vil der blive udsendt information til medarbejderne, ligesom de vil blive indbudt til at deltage i en AMR-cafe. Dette for at sikre, at de besvarer undersøgelsen på et belyst grundlag.

Der var enighed om, at resultatet af undersøgelsen skal være med et entydigt resultat.

## **Bilag**

Lokalmed - 101225.pptx - Valg af AMR

# Punkt 11: Initiativer til mental sundhedsuge 41

81.38.00-P35-41-24

## Resumé

10 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.

## 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.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

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. Tilbage meldinger 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.

## **Bilag**

Uge 41 - mental sundhedsuge.png

Mental sundhedsuge.docx

## Punkt 12: KLIPS

81.38.00-P35-41-24

### Resumé

5 min - GRØN

Ambassadører i KLIPS i Myndighed er nu uddannet og alle nuværende medarbejdere er undervist i metoden.

Hvordan fastholdes den fortløbende implementering og vedligeholdelse af KLIPS i Myndighed?

Det foreslås, at ambassadørerne udarbejder forslag til at sikre en fortløbende implementering i Myndighed.

Ledergruppen har efter mødet i september besluttet, at der er 2 årlige og tværgående seancer på tværs af Myndighed en dag fra 12-14 med KLIPS relaterede indslag.

Dertil skal KLIPS integreres bedre i introduktionen og indgå i både skriftligt materiale, Myndighedschefens introduktion og e-læring.

Selve rekrutteringen af ambassadører foregår i det enkelte team.

### Deltager i sagens behandling

Anne Mette Giversen deltager på mødet under punktet.

### Historik

Møde 27.05.2025

Indstilling:

at ambassadører i KLIPS udarbejder forslag til plan for hvordan KLIPS fortløbende og vedvarende implementeres i Myndighed.

Beslutning:

KLIPS er nu implementeret af ambassadørerne. Det har været et rigtigt godt forløb.

Det skal nu aftales, hvordan organisationen fremadrettet sikrer, at nye medarbejdere bliver introduceret til KLIPS. Der skal desuden være en opmærksomhed på om anvendelsen af KLIPS kan udvikles.

Ambassadørerne vil derfor få til opgave at udarbejde et forslag til dette til drøftelse på næstkommende møde i Lokal MED Myndighed efter sommerferien.

Møde 4. september 2025

Indstilling:

at ambassadør i KLIPS Anne Mette Giversen på vegne af KLIPS Ambassadørerne orienterer om:

- Status i forhold til implementeringen af KLIPS
- KLIPS Ambassadørernes bud på hvordan man kan strukturere en fortsat implementering og fokus.

Beslutning:

Anne Mette Giversen deltog på mødet og fortalte om KLIPS. Uddannelsen til KLIPS var en rigtig god oplevelse og energigivende. Hvordan overfører vi den begejstring til praksis i hverdagen? Antallet af ambassadører er nu 4 personer, hvor udgangspunktet var 6. Ambassadørerne oplever, at der ikke er en klar rolleafklaring. Det er vigtigt, at der sker den rette introduktion til nye medarbejdere. Skal det være en del af Dennis introduktion, og skal den suppleres af den udarbejdede film? Dennis følger op herpå. Der er opmærksomhed på at synliggøre KLIPS ved at kufferterne er synlige i afdelingen, men er der brug for at arbejde med det mere visuelt? Er der behov for at synliggøre hvad bogstaverne i KLIPS står for? Det kan være vanskeligt for ambassadørerne at have opmærksomheden på hele afdelingen. Vil det derfor være hensigtsmæssigt med en opdeling af ansvarsområder? Der er en oplevelse af at man i Myndighed generelt har været gode

til at anvende elementerne i KLIPS, også før KLIPS. Måske omtales det ikke som KLIPS, men det foregår. Der er behov for en beslutning om ambassadørernes ansvar, samarbejde og fordeling af opgaver.

På madpakkemødet var der en drøftelse af at sikre adgang til elementerne i KLIPS i ydertidspunkter på arbejdsdagen, henset til mulighederne for hjemmearbejde.

Punktet tages op igen på næste møde, hvorefter ambassadørerne får en udmelding.

## **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at punktet tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Punkt 13: Nyt koncept for måltal for sygefravær**

81.38.01-P35-2-24

### **Resumé**

10 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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

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

### **Beslutning**

Udsat.

### **Bilag**

Procesmateriale til MED om måltal for sygefravær og sygefraværsretningslinjer.pptx

## **Punkt 14: 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 25.02.2026:

### **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**

Punkter til næste møde:

Punkt 3. Nyt fra formand og næstformand - Myndigheds vision drøftes

Punkt 5. Budget og økonomi - Refusioner i fht. TR / AMR undersøges

Punkt 6. Opsamling på det ekstraordinære MED-møde den 30.10.2025 - genoptages med medarbejdersiden konkrete råd.

Punkt 9. Aftale retningslinier for MEDuddannelse 2026 - genoptages med medarbejdersidens ønsker til anvendelse af den fælles LokalMED dag.

Punkt 10. Valg af AMR i teams - resultatet af survey undersøgelse.

Punkt 11. Initiativer til mental sundhedsuge 41 - genoptages, hvor det afklares om der skal søges midler - og hvor opgaven skal løses.

Punkt 12. Nyt koncept for måltal for sygefravær - blev udsat

Roboref afprøves på næste møde.

## **Punkt 15: Evaluering af mødet**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

10 min - GRØN

Lokal MED Myndighed evaluerer mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at Lokal MED evaluerer mødet

### **Beslutning**

Ønske om mere afsat tid til punkterne.

Et godt møde.

Gentænke formen, så der bliver mere bevægelse - forslag om at stå op under orienteringspunkterne.

Kvadratisk bord fungerer godt.

En oplevelse af en god og positiv stemning på mødet.

Mulighed for dialog - rigtig godt.

Godt mødebord

God styring af ordstyreren

Godt materiale

God forberedelse

## **Punkt 16: Eventuelt**

81.38.00-P35-41-24

### **Resumé**

2 min.- BLÅ

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at drøftelsen / orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Tidspunkt for valg af medarbejderrepræsentanter undersøges. Birgit har efter mødet undersøgt det og der skal ske valg af AMR og medlemmer af MED udvalg pr. 1. august 2026 - dvs valget skal gennemføres inden sommerferien. Ledere får udsendt materiale fra HR i løbet af januar 2026.

Der var enighed om at afprøve anvendelse af Roboref på næste møde.