

# REFERAT HovedMED d. 28-05-2025

**Mødedato** Onsdag d. 28. maj 2025 kl. 09:30

**Mødested** Magasinet i Spinderihallerne

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering ved formand, næstformand, HR-chef og direktører.....	5
Orientering om status på budgetlægningen 2026-2029.....	8
Orientering om omplacering i forbindelse med besparelser, organisationsændringer mv.....	10
Drøftelse af justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær.....	12
Drøftelse af måltal for sygefravær.....	13
Drøftelse af serviceeftersyn og fornyelse af personalepolitiske værdier.....	17
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 11: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-A00-3-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

*Niels Ågesen* bød velkommen til mødet.

Afbud fra Kristina Darville (Irene Lauritzen deltog i stedet for), Frits Gandrup Nissen, Anita Østergaard Schytte, Dorthe Horn Christensen (Mette Kim Bjerre deltog i stedet for), Lars Søltøft Buur Holmboe (Hanne Mols Petersen deltog i stedet for), Preben Potempa og Lone Marcher.

Dagsordenen godkendt.

## **Punkt 12: Godkendelse af referat**

81.38.04-A00-3-24

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at referatet fra mødet 19/2 2025 godkendes.

### **Beslutning**

*Medarbejdersiden spurgte ind til HR i tal - Arbejdsmiljøberetning, hvor der på Velfærdsområdet skulle laves prøvehandlinger i forhold til høje følelsesmæssige krav. Disse skulle igangsættes af Kompetencecenter Velfærd, hvad er status? Anne Mette Lund svarede, at det vil hun undersøge, og vende tilbage.*

Referatet godkendt.

# Punkt 13: Orientering ved formand, næstformand, HR-chef og direktører

81.38.04-A00-3-24

## Resumé

Niels Ågesen orienterer om

1. DGI-landsstævne 2025.
2. Fokus på beredskabsområdet.

Bo Uttrup orienterer om

1. Sommerfest 2025.
2. TR-dag 2025.
3. Grøn mobilitet, status på elcykelprojekt.

Kristine Schou orienterer om

1. Status på arbejdet med puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner.
2. Status på arbejdet med revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer.
3. Højesteretsdom vedr. arbejdsskade ved hjemmearbejde.
4. Program for Arbejdsmiljøkonferencen 29/9 2025.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Niels Ågesen orienterede om*

1. DGI-landsstævne 2025 er lige om lidt. Det bliver en stor folkefest, med rigtig mange aktiviteter i løbet af dagene, og med mange landsstævnedeltagere på gaderne i Vejle. Mikkel Harritslev Nielsen er ansat som projektleder på Landsstævnet. Der er brug for 5.000 frivillige, deadline for at melde sig er 10/6 2025. Økonomien ser ok ud, og vi håber naturligvis på godt vejr.

*Medarbejdersiden spurgte ind til aflønning, hvis ansatte får at vide, at de skal hjælpe til? Kristine Schou svarede, at Vejle Kommune ikke har kunnet blive enige om en aftale med de faglige organisationer.*

*Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, hvordan man som ansat kan komme frem og tilbage til job, når byen er spærret af? Ledersiden svarede, at nogle steder vil trafikken være omlagt for at gøre plads til folkefesten. Der bliver indsat ekstra buskørsel ind på oplandsbusserne. Anne Mette Lund bemærkede, at der er sørget for, at Hjemmeplejen kan komme frem til borgerne, øvrige ansatte kan følge trafikinfo på Vejle Kommunes hjemmeside.*

2. Fokus på beredskabsområdet. Der er ikke afsat midler i Økonomiaftalen til formålet. Byrådet drøfter området i forbindelse med budgetlægningen. Der skal være en bedre organisering af området, som Vejle Brandvæsen vil have en stor andel i. *Medarbejdersiden spurgte ind til, om vi som kommune ikke skal kunne "huse" 20 % af befolkningen? Michael Sloth svarede, at det er man godt på vej til at være i mål med. Teknik & Miljø er i dialog om sikringsrum rundt omkring i kommunen. Der bliver indkøbt feltsenge, nu mangler vi at beslutte, hvor de skal opbevares.*

*Medarbejdersiden spurgte desuden ind til bemanningen på arbejdspladserne ved en evt. krise? Niels Ågesen svarede, at der er rigtig meget, som der skal tages stilling til, fx hvis det sidste barn i en daginstitution ikke bliver hentet, eller hvis man ikke kan komme ind på sin arbejdsplads.*

*Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvordan man vil kommunikere, hvis strømmen går. Sarah Gaarde oplyste, at man lige har gennemført en øvelse ved en strømafbrydelse. Man kan evt. etablere "runnere", og hvis mobilnetværket går ned, så tænkes IP-telefoni ind. Der er efter øvelsen udarbejdet en to-doliste.*

Bo Uttrup orienterede om

1. Sommerfest 2025. Det spændende program er på plads og der er pt. 1.967 tilmeldte. Samlet set giver det en gennemsnitspris pr. deltager på ca. 240 kr.
2. TR-dag 2025 er datofastsat til 21/10 2025 i Vingsted Centret. Temaet er "Markante borgere" ligesom der vil være en proces med revitalisering af de personalepolitiske værdier "Ansæt med vilje".
3. Grøn mobilitet, status på elcykelprojekt, hvor KMNU har afsat 400.000 kr. til formålet. Projektet startede op 1/5 2025 med 10 elcykler, som fra juni 2025 udvidet til 15 elcykler samt 1 el ladcykel. Ladcyklen er købt, den vil efter endt projekt blive solgt eller overgivet til en arbejdsplads, som kan få glæde af den sammen med borgere. Der åbnes op for booking af cykler fra 1/1 2026 efter sommerferien. *Det blev bemærket*, at det er et spændende tiltag at nudge ansatte til at ændre vaner, kunne man fx gøre det samme ved at få ansatte til at benytte offentlige transportmidler, ved at gøre det gratis at bruge fx bybusser? *Michael Sloth svarede*, at det vil koste 30-40 mio. kr. Samtidig med, at det kan tage helt op til to år at ændre folks transportvaner, og så er der ingen garanti for, at virker. *Kristine Schou bemærkede*, at elcykelprojektet også er et sundhedsfremmende initiativ, hvilket er grunden til, at vi kan gøre det skattefrit for de ansatte, som ønsker at afprøve en elcykel.
4. Deltagelse i Workshop om fraværs- og nærværsdata for TRIO, AMG og MEDudvalg, som er støttet af lokale AKUT-midler og HovedMED. Emnerne fra workshoppen og de undrende spørgsmål, som deltagerne blev stillet, kunne også være interessante at drøfte i HovedMED.

Kristine Schou orienterede om

1. Status på arbejdet med puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner, hvor der 12/5 2025 blev afholdt en workshop for FagMED, LokalMED Myndighed og LokalMED Velfærdsstaben med det formål, at HovedMED skulle blive klogere på, hvordan der skabes en koordineret ansøgning fra Vejle Kommune. Formålet blev indfriet, der kom rigtig mange gode forslag via de processer, som de engagerede deltagere kom frem til på workshoppen. *Medarbejdersiden spurgte* ind til, om der bliver lavet en eller flere ansøgninger? *Kristine Schou svarede*, at Koncern HR i samarbejde med Koordineringsgruppen arbejder på at lave en ansøgning med bred dækning af ansatte, fagområder og arbejdsmiljøindsatser. Ansøgningen forventes drøftet på mødet i HovedMED 16/9 2025.
2. Status på arbejdet med revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer, hvor arbejdsgruppen forventer 3-5 retningslinjer suppleret med administrative procedurer. *Kristine orienterede* desuden om, at arbejdsgruppen har besluttet at rykke tidsplanen for arbejdet. Baggrunden er, at det forventes, at HovedMED på et punkt senere i dag beslutter at igangsætte arbejdet med revitalisering af "Ansæt med vilje". Så dette arbejde kører sideløbende med revitaliseringen af "Ansæt med vilje". Desuden er det besluttet, at der på næste møde i forbindelse med den strategiske drøftelse, HR i tal - et blik på organisationen, skal være en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse. På samme møde skal der også være en temadrøftelse om Reformerne. Det betyder, at der ikke vil være tid nok til en grundig drøftelse af arbejdsgruppens forslag til nye retningslinjer. Forslaget forventes i stedet for præsenteret på mødet 26/11 2025.
3. Højesteretsdom vedr. arbejdsskade ved hjemmearbejde, hvor en administrativ medarbejder kommer til skade i hjemmet under tvunget hjemmearbejde under Corona. Dommen vurderes også at have betydning for hjemmearbejde efter aftale, som vi praktiserer det i dag. KL har pt. ikke udtalt sig om dommen, men vi har skrevet til KL og bedt dem udlægge teksten. Vejle Kommune har pt. ikke haft nogle anmeldelser om arbejdsskader ved hjemmearbejde. Vi skal huske på ikke at gøre problemet større end det er. Det er kun en meget lille del af vores ansatte, der har mulighed for at arbejde hjemmefra, så risikoen for, at en af vores ansatte rammes af en arbejdsulykke ved hjemmearbejde, er minimal. *Medarbejdersiden bemærkede*, at hvis man fast arbejder mere end 2 dage hjemme om ugen, så skal der udarbejdes APV. *Kristine Schou svarede*, at det er praksis i Vejle Kommune. *Sarah Gaarde bemærkede*, at det rører ved noget på arbejdspladserne, da det er svært at være ansvarlige for indretningen af en hjemmearbejdsplads. Hvis det udvikler sig med anmeldelser, kan det betyde, at muligheden for hjemmearbejde ikke kan lade sig gøre. *Kristine Schou oplyste*, at Retningslinjer for hjemmearbejde findes på Intra.
4. Program for Arbejdsmiljøkonferencen 29/9 2025, hvor temaet er "Høje følelsesmæssige krav". Journalist og organisationskonsulent Anders Stahlsmidt er gennemgående konsulent på dagen. Der åbnes op for tilmeldinger i løbet af juni måned.
5. Lovfæstelse af ytringsfrihed. Folketinget vedtog 20/5 2025 en lov om ansattes ytringsfrihed. Formålet med lovforslaget er at lovfæste og samle de gældende regler for offentligt ansattes ytringsfrihed samt sende et signal om opbakning til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Der er med lovfæstelsen ikke sket nogen ændringer på området, men den eksisterende praksis er nu blevet

lovfæstet. Dette betyder, at de rettigheder og rammer, som vi allerede kender og følger i dag, nu er formelt nedfældet i lovgivningen.

Lovforslaget er en lovfæstelse af gældende ret for offentligt ansattes ytringsfrihed, som sender et klart signal om, at offentligt ansatte skal kunne bidrage til samfundsdebatten uden frygt for repressalier.

Vejle Kommune opfordrer til, at medarbejdere benytter sig af deres faglige organisationer eller tillidsrepræsentant, hvis de har behov for vejledning i forbindelse med ytringsfrihed. Loven træder i kraft 1/7 2025.

*Medarbejdersiden* spurgte ind til, hvad der ligger i loyalitetspligten? *Kristine Schou* svarede, at

Loyalitetspligten er beskrevet i Lars Svenning Andersen M.fl. "Funktionærret" fra 2020. her står der: "*Arbejdsgiver har krav på, at funktionæren, så længe ansættelsesforholdet består, udviser loyalitet over for virksomheden. Man må forvente, at den ansatte undlader at foretage dispositioner, der kan skade virksomhedens omdømme i bred forstand.* (s.300)

Herudover står der: *Loyalitetskravet retter sig også mod ens foresatte, der har krav på, at utilfredshed med den rettes direkte til dem og ikke uden om dem på en måde, der umuliggør fortsat samarbejde.* (s. 301)"

Loyalitetspligten for offentligt ansatte, bliver ofte italesat som omhandler ytringsfrihed. Som offentligt ansat har du vide rammer for at udtale dig på egne vegne, men du må ikke udtale dig på vegne af din arbejdsgiver uden at dette er aftalt med vedkommende. Man må ikke udtale sig på vegne af sin nuværende eller tidligere arbejdsgiver, uden en forudgående aftale med vedkommende, men man må godt udtale sig på egne vegne, dog skal man være opmærksom på, at kritikken ikke må skade virksomheden i bred forstand, hvilket også bliver tolket som unødigt.

I Niels Nørby Pedersen m.fl. "Kommunal ansættelse" står der: "*Loyalitetspligten kan defineres som pligten til at efterkomme tjenestebefalinger fra ledelsen, dvs. respektere ledelsesretten. Derudover indebærer loyalitetspligten en pligt til generelt at arbejde i overensstemmelse med arbejdspladsens interesser og målsætninger og pligt til at udvise samarbejdsvilje. Endelig gælder der også en pligt til ikke at sprede usande rygter om ledelsen.* (s. 160)"

Loyalitetspligten gælder i ansættelsesperioden og i opsigelsesperioden.

*Niels Ågesen bemærkede*, at der dukker ex op fra tid til anden, specielt ved afskedigelsessager, en af vores værdier er "sig det". *Ledersiden opfordrer* til, at tillidsvalgte er støttende og appellere medarbejdere til at gøre brug af eksisterende systemer, så vi kan løse det. Et ex er er forløb om kommunikation på arbejdspladser.

Orienteringerne blev taget til efterretning.

# Punkt 14: Orientering om status på budgetlægningen 2026-2029

00.30.00-S00-4-24

## Resumé

Som opstart på budgetlægningen 2026-2029 godkendte Økonomiudvalget 17. februar 2025 budgetstrategi, budgetprocedure og politisk tidsplan for budgetlægningen.

## Sagsfremstilling

HovedMED blev på mødet 19. februar 2025 orienteret om og drøftede indholdet i budgetstrategi og budgetproces. Der vil på mødet blive givet en kort status for den igangværende budgetlægning for 2026-2029.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

*Sarah Gaarde orienterede* om status på budgetlægningen, hvor disse faktorer påvirker budgetlægningen:

- Vækst/demografi
- Politiske ambitioner
- Økonomiaftalen for 2026
- Regeringsgrundlag/reformer
- Udgiftspres

Udgangspunktet er som tidligere sikker økonomisk styring

- Livskvalitet og konkurrencekraft
- Grøn og bæredygtig fremtid
- Forandring med reformer

med begrænsninger i budgetlægningen

- Serviceramme
- Anlægsramme
- Skattefinansieret resultat
- Kommunens likviditet

De store reformer - økonomi, får kommunen tildelt midler, eller skal kommune afgive midler? Og de underliggende dagsordener ved reformerne, se slide nr. 7 og 8 i de vedhæftede slides.

*Sarah Gaarde orienterede* ligeledes kort om den netop indgående Økonomiaftale:

- Aftale mellem KL og regeringen er indgået 27/5 2025
- Samlet set en god aftale
- Et løft af servicerammen med netto 3,2 mia. kr. på landsplan - det svarer til ca. 66 mio. kr. for Vejle Kommune.
- Et løft af anlægsrammen med 2 mia. kr. - det svarer til ca. 41 mio. kr. for Vejle Kommune
- Desuden en række konkret emner i aftale - bl.a. det specialiserede socialområde, sundhed, cypersikkerhed m.m.

*Niels Ågesen bemærkede*, at det bliver interessant at følge tankerne bag 4-5 nye tværkommunale samarbejder om IT, som forventes etableret pr. 1/1 2027. Jeg er uforstående overfor, at disse it-serviceorganisationer skulle kunne lykkes bedre på det område end i dag - se mere i pkt. 6 i Økonomiaftalen.

I Budgetstrategi 2026-2033 fremgår tidsplanen for budgetlægningen.

Efter en kort drøftelse blev orienteringen taget til efterretning.

## **Bilag**

HovedMED 28.5.2025\_status på budgetlægningen 2026

## **Punkt 15: Orientering om omplacering i forbindelse med besparelser, organisationsændringer mv.**

81.00.00-A26-22-22

### **Resumé**

I situationer, hvor medarbejdere afskediges som følge af Vejle Kommunes forhold, fx besparelser, har Vejle Kommune en særlig generel forpligtelse til at omplacere overtallige medarbejdere til passende ledige stillinger.

Koncern HR oplever udfordringer med den praktiske og juridiske håndtering af omplacering i disse situationer.

### **Sagsfremstilling**

Omplaceringsforpligtelsen håndteres på nuværende tidspunkt i praksis således, at overtallige medarbejdere tilbydes en samtale efter ansøgning, hvis der er en ledig stilling, der umiddelbart vurderes passende. På baggrund af samtalen vurderes det, om arbejdspladsen ønsker at ansætte vedkommende, oftest i sammenligning med ansøgere til stillingen.

Den nuværende praksis kan give udfordringer i forhold til at leve op til kommunens juridiske forpligtelse til omplacering.

Omplaceringsforpligtelsen går forud for grundsætningen om, at alle offentlige stillinger skal slås op og besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Vejle Kommune er i forbindelse med besparelser mv. forpligtet til at tilbyde passende, ledige stillinger på tværs af kommunen til medarbejdere, der ellers ville blive afskediget, forudsat at stillingen ligger inden for samme overenskomst, ansættelsesområde, samme hierarkiske niveau, og at medarbejderen er kvalificeret til den. Medarbejderen er ligeledes forpligtet til at lade sig omplacere.

Ændringen består i, at praksis indskræpes, således at Vejle Kommune fremadrettet konsekvent afdækker ledige stillinger på tværs af kommunen for overtallige medarbejdere i forbindelse med besparelser mv. og omplacerer når betingelserne herfor er opfyldt.

Er ansættelsesvilkårene i den ledige stilling anderledes end den hidtidige stilling (fx lavere timetal), men medarbejderen i øvrigt har de nødvendige kvalifikationer, er der en tilbudspligt. Her følges proceduren for væsentlige vilkårsændringer, således medarbejderen afskediges med tilbud om ansættelse på nye vilkår.

Hvis medarbejderen ikke har de nødvendige kvalifikationer til stillingen, skal det dokumenteres. I praksis er det uklart, hvem der har ansvaret for at dokumentere de overvejelser der ligger til grund for, at medarbejderen ikke omplaceres/tilbydes omplacering.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

*Kristine Schou redegjorde* for sagens indhold, hvor Koncern HR oplever udfordringer med den praktiske og juridiske håndtering af omplacering, når medarbejdere afskediges fx som følge af besparelser.

*Medarbejdersiden bemærkede*, at der ikke står noget om partshøringsperiode i sagen ej heller i bilaget. Dette bør tilføjes. *Kristine Schou svarede*, at nuværende praksis er, at den afskedigede medarbejder får tilbudt en samtale, hvis pågældende har søgt stillingen, fremadrettet går omplaceringspligten forud for opslag af ledige stillinger. Det nye notat er en skærpelse af praksis, så Vejle Kommune fremadrettet konsekvent afdækker ledige stillinger på tværs af kommunen for overtallige medarbejder i forbindelse med besparelser mv. og omplacerer, når betingelserne herfor er opfyldt. *Medarbejdersiden synes*, at der giver mening, da en medarbejder ved en påtænkt opsigelse stadigvæk er ansat i Vejle Kommune, så derfor giver det mening med omplaceringsmuligheden inden partshøringsperioden udløb. *Kristine Schou svarede*, at det er vigtigt at kigge ind i omplaceringsmulighederne så tidlig som muligt.

*Flere fra ledersiden bemærkede*, at de oplever, at vi har håndteret tidligere omplaceringer ordentligt, så er ærgerlig over det nye notat. *Niels Ågesen bemærkede*, at vi skal være præcise på, at vi overholder reglerne. *Medarbejdersiden bemærkede*, at det er få gange, at en omplacering er lykkedes, det kan måske skyldes den praksis, som vi har haft.

*Sofie Plenge appellerer* til, at det er en opgave, som Koncern HR tager på sig fremadrettet fremfor, at det udelukkende er en opgave for personalekonsulenterne. *Anne Mette Lund spurgte* ind til, hvem der er overdommer i forhold til en evt. tvist?

*Niels Ågesen oplyste*, at det ikke er nyt med omplaceringer, det gør man hvert år på skoleområdet - ordentlighed er vigtig.

*Medarbejdersiden bemærker*, at det ikke er nyt, blot en skærpelse af eksisterende regler.

*Kristine Schou* er enig i, at det er en opgave for Koncern HR at understøtte personalekonsulenterne alt det, de har brug for. Vi påtager os opgaven, hvis en personalekonsulent har behov for det. *Medarbejdersiden oplyste*, at der pt. er 100 ledige stillinger i Vejle Kommune.

*Sarah Gaarde oplever*, at vi har løst omplaceringer godt, der har ikke været nogen sager. Så jeg vil gerne appellere til mindst muligt bureaukrati. Det kan ikke forventes, at personalekonsulenterne har fokus på tværs af fagforvaltninger. *Medarbejdersiden appellerer* til, at reglerne bliver genopfrisket for ledere og personalekonsulenterne, så de bliver bedre til at tænke på tværs. Man kan blive kompetenceudviklet til et job ved manglende kompetencer.

*Medarbejdersiden* vil gerne vide, hvorfor en medarbejder selv skal sige op, hvis de takker nej til en omplacering? *Kristine Schou svarede*, at hvis der er et match, og medarbejder bliver tilbudt jobbet, så vil medarbejderen være forpligtet til at takke ja. Et nej vil betragtes som en opsigelse. *Medarbejdersiden* vil også gerne vide, om afdelingerne er forpligtet til at indkalde til samtale i disse tilfælde? *Kristine Schou svarede*, at det er man kun ved rette kvalifikationer.

Efter ovenstående drøftelse blev notatet taget til efterretning.

## **Bilag**

Notat omplacering

# Punkt 16: Drøftelse af justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær

81.28.00-P22-1-25

## Resumé

Koncern HR har justeret de nuværende retningslinjer for håndtering af sygefravær, så de matcher praksis. Disse bedes drøftet og godkendt på mødet.

## Sagsfremstilling

HovedMED vedtog 6/12 2018 de gældende retningslinjer for håndtering af sygefravær. Se bilag A og B.

Koncern HR har justeret retningslinjerne, så de fremadrettet matcher praksis. Hovedsigtet i retningslinjerne er uændrede, det er primært sprogligt, fx fraværssamtaler fremfor sygesamtaler, ligesom det er præciseret, at der skal gøres øget brug af lægelig dokumentation. Dette er gældende praksis i dag.

Dernæst er rollen/opgaven for tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant adskilt, da deres roller og opgaver er forskellige. Se bilag C og D.

HovedMED bedes drøfte og godkende forslag til justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender forslag til justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær.

## Beslutning

*Kristine Schou* redegjorde for sagens indhold, hvor Koncern HR har justeret de nuværende retningslinjer, så de fremadrettet matcher praksis. Hovedsigtet er uændrede, det er primært sprogligt.

*Medarbejdersiden* havde flg. bemærkninger:

- Ansvarsfordeling leder - der skal stå du skal inddrage TR.
- Ansvarsfordeling medarbejder - mulighed for at tage TR/AMR med som mulig bisidder.
- Ansvarsfordeling - skal TRIO nævnes?
- Procedure - 3. fraværdsdag: Det med 3 eller flere perioder eller mønstre skal have en linje for sig selv. Der skal afholdes et møde med medarbejderen.
- Skemaet: Hvordan håndterer arbejdspladsen en sygemelding? - her skal ordet generisk udskiftes med generelt.

HovedMED opfordrer til, at MEDudvalg en gang imellem sætter retningslinjer på dagsordenen.

Med ovenstående bemærkninger blev retningslinjerne godkendt.

## Bilag

Bilag D: Retningslinjer for håndtering af sygefravær - forslag til justering

Bilag C: Grafisk oversigt - forslag til justering

Bilag B: Retningslinier for håndtering af sygefravær - gældende regler

Bilag A: Grafisk oversigt - gældende regler

# Punkt 17: Drøftelse af måltal for sygefravær

81.28.00-G01-1-25

## Resumé

Sygefraværet i Vejle Kommune er steget efter corona-epidemien og ligger højere end i sammenligningskommunerne i 2024. Direktionen ønsker, at Vejle Kommune skal være blandt de 15 bedste i landet (med lavest sygefravær pr. medarbejder). Derfor foreslås det, at måltallet for sygefravær i 2025 fastsættes til 12,6 dagsværk pr. fuldtidsmedarbejder og herefter med årlige justeringer. Måltallene for de enkelte FagMED fastsættes ud fra de seneste tre års data for sygefravær for hvert FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne. Nye måltal suppleres af visuelle værktøjer for at lette håndteringen for lederne.

Sagen blev drøftet i Direktionen 29. april 2025.

## Sagsfremstilling

De seneste års data for sygefravær viser, at det generelle niveau ligger højere end før corona-epidemien (Kilde: KRL). En hypotese kan være, at befolkningen enten er mere syge end før corona eller også har epidemien bibragt en kultur, hvor vi i højere grad bliver hjemme, når vi føler os syge. Tilsvarende er Vejle Kommunes gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder stigende, når vi sammenligner perioden 2021-2023 med perioden 2022-2024. Sygefraværet alene for 2024 i Vejle Kommune er højere end i sammenligningskommunerne (0,3 dagsværk højere), men ligger under landsgennemsnittet, uden dog at have samme progression som resten af landet.

Vejle Kommune er placeret som nr. 72 ud af 98 kommuner (i perioden 2022-2024). Der er således 26 kommuner med et lavere sygefravær end Vejle Kommune. Til sammenligning lå Vejle Kommune på 19. pladsen i perioden 2021-2023.

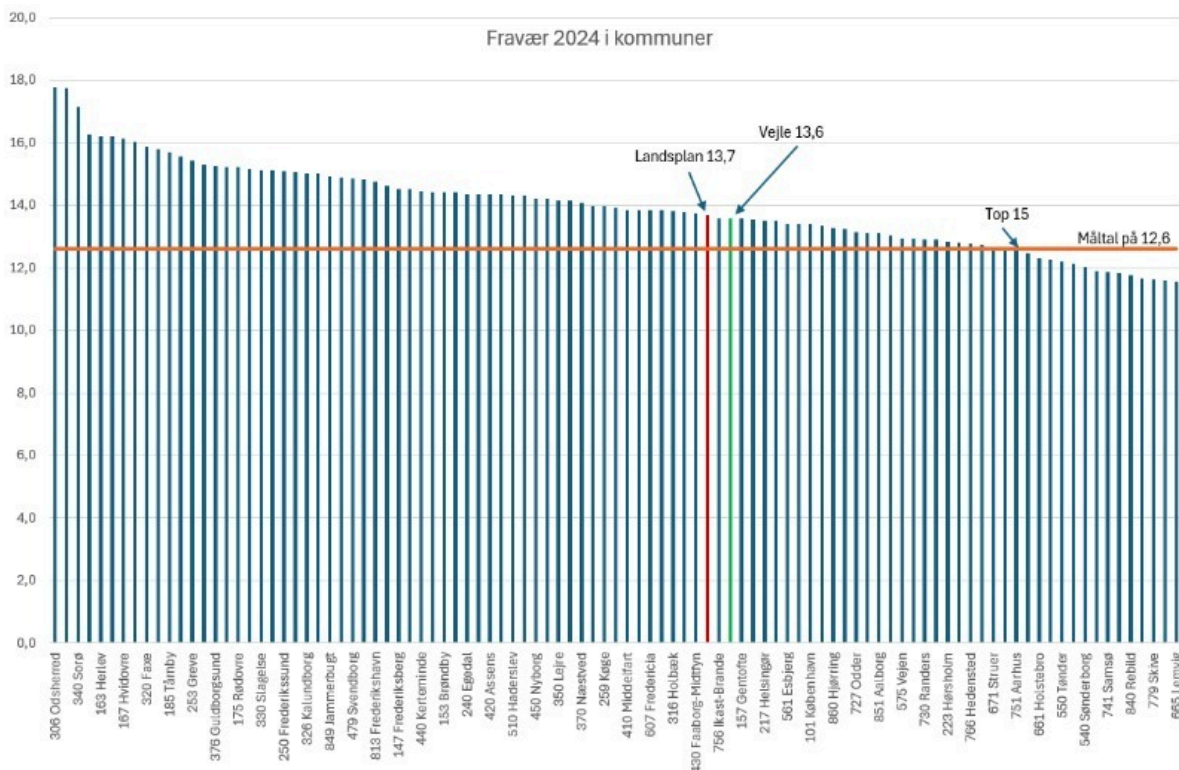
Måltal for sygefravær vedtaget af HovedMED i 2019 byggede på data fra FLIS, som ikke længere benyttes i Vejle Kommune. Det er efterfølgende blevet konstateret, at data ikke har været valide, hvorfor det fastsatte måltal har været kunstigt lavt. Derfor foreslås det, at beregningsmetoden for et nyt måltal er lig beregningsmetoden for tidligere fastsatte måltal. Beregningerne vil ske ud fra KRL-data.

## Nyt måltal

Direktionen har en ambition om, at kommunen skal være blandt de 15 bedste i landet. For at opnå dette mål er det nødvendigt at justere måltallene for sygefravær løbende.

Det forslås derfor, at måltallene for sygefravær justeres én gang årligt i ultimo marts/primus april når data fra KRL er tilgængelige. Måltallet fastsættes på baggrund af data fra det forudgående år (januar-december). I kombination med et centralt måltal for hele Vejle Kommune, skal differentierede måltal fastsættes for hvert enkelt FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne. Måltallet for det enkelte FagMED bliver fastsat på baggrund af de seneste 3 års data for sygefravær for hvert enkelt FagMED.

Måltallet for sygefravær for Vejle Kommune i 2025 vil være 12,6 dagsværk pr. fuldtidsmedarbejder.



Diagrammet viser sygefraværet i 2024 i landets kommuner. Vejle Kommune placerer sig, med et gennemsnitligt fravær på 13,6 dagsværk, på en plads som nr. 40. Det gennemsnitlige sygefravær på landsplan er i 2024 13,7 dagsværk.

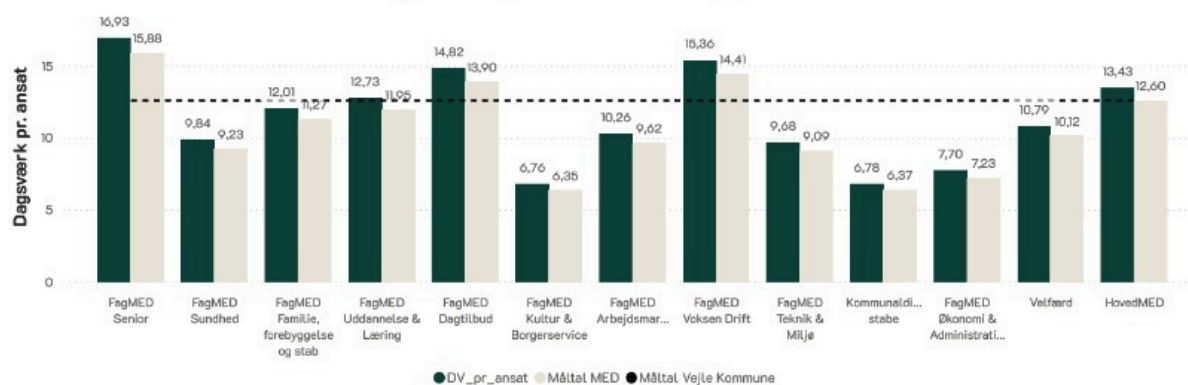
Med Direktionens målsætning om top 15, vil et måltal for sygefravær for 2025 være 12,6 dagsværk.

Måltallet for de enkelte FagMED vil være som følgende (aflæses i kolonnen *Måltal*):

FagMED_Navn	2022	2023	2024	Total	Måltal
FagMED Senior	17,12	17,14	16,52	<b>16,93</b>	15,88
FagMED Sundhed	8,23	11,00	10,31	<b>9,84</b>	9,23
FagMED Familie, forebyggelse og stab	12,87	11,47	11,73	<b>12,01</b>	11,27
FagMED Uddannelse & Læring	12,23	12,55	13,42	<b>12,73</b>	11,95
FagMED Dagtilbud	14,75	15,56	14,14	<b>14,82</b>	13,90
FagMED Kultur & Borgerservice	5,87	6,61	7,79	<b>6,76</b>	6,35
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	9,54	11,89	9,35	<b>10,26</b>	9,62
FagMED Voksen Drift	15,54	16,41	14,13	<b>15,36</b>	14,41
FagMED Teknik & Miljø	9,65	9,74	9,66	<b>9,68</b>	9,09
Kommunaldirektørens stabe	8,50	5,13	6,73	<b>6,78</b>	6,37
FagMED Økonomi & Administration	9,99	7,93	5,42	<b>7,70</b>	7,23
Velfærd	9,46	11,53	11,33	<b>10,79</b>	10,12
HovedMED	13,35	13,75	13,18	<b>13,43</b>	12,60

Tabellen viser sygefraværet for hvert FagMED over de seneste 3 år (2022, 2023 og 2024) målt i dagsværk. Kolonnen *Total* viser det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder målt over perioden (2022-2024). Tabellen giver et billede af det enkelte FagMEDs placering i forhold til det fastsatte måltal.

Sygefravær gennemsnit for 3 år og nyt måltal

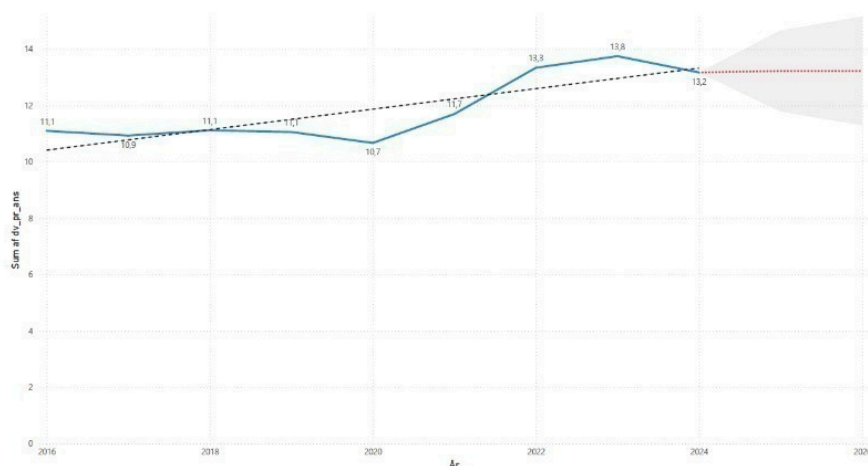


Grafen viser det gennemsnitlige sygefravær for de enkelte FagMED over de seneste 3 år set i forhold til et nyt måltal på 12,6. Grafen illustrerer det gennemsnitlige sygefravær for FagMED (grøn søjle) og det nye måltal for FagMED (beige søjle). Den stiplede linje er det nye måltal for Vejle Kommune på 12,6 dagsvæk pr. medarbejder.

### Visuelle værktøjer

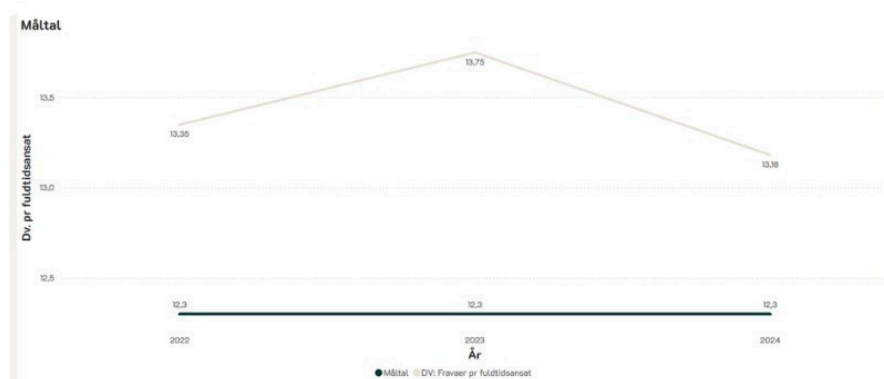
Et nyt måltal suppleres af visuelle værktøjer, som skal lette håndteringen for lederne. Nedenstående fig. 3 og 4 viser en række visualiseringer, der skal understøtte organisationen:

Fig. 3: Prognose: Sygefravær i dagsvæk pr. fuldtidsansat 2016-2026 for Vejle Kommune



Note: Fortsætter udviklingen i nuværende tempo, forventes det, at det gennemsnitlige sygefravær pr. fuldtidsmedarbejder i 2025 er 13,5 og i 2026 er 13,4 dagsvæk pr. fuldtidsmedarbejder. En grå markering i figuren viser inden for hvilket interval sygefraværet sandsynligvis vil ligge. Intervallet ligger mellem 10,8 (nedre værdi) og 16,2 (øvre værdi). Usikkerheden for det eksakte niveau for sygefravær stiger, jo længere ud i fremtiden, vi bevæger os.

Fig. 4: Progression: Bevægelsen i forhold til det fastsatte måltal (her vist som 12,3 dagsvæk)



Note: Figuren viser i hvilken retning sygefraværet bevæger sig. Til trods for, at sygefraværet ligger over måltallet, så er udviklingen nedadgående. Med visualiseringen gives et værktøj, så lederne i højere grad kan følge udviklingen for sygefraværet.

Prognoseværktøjet vil kunne understøtte, at ledelseskæden i højere grad oplever, at de er i bevægelse ift. de konkrete opmærksomhedspunkter (nuværende "røde pletter" i målrapporterne) fremfor at opleve de månedlige rapporteringer for måltal som demotiverende.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter og godkender nyt måltal/progressionsmål for sygefravær til forventet ikrafttrædelse pr. 1. september 2025.

## **Beslutning**

*Kristine Schou gennemgik* baggrunden for sagen. De tidligere måltal fra 2019 byggede på data fra FLIS. Disse data bruger vi ikke længere i Vejle Kommune. Beregningerne vil fremadrettet ske ud fra KRL-data. Derudover har Direktionen en ambition om, at vi skal være blandt de 15 bedste i landet med lavest sygefravær. For at opnå dette mål er det nødvendigt at justere måltallene. Derfor et forslag om et centralt fastsat måltal for sygefravær og differentierede måltal for FagMED fra 2025 og frem. Måltallene er fastsat på baggrund af de seneste 3 års sygefravær og disse justeres én gang årligt i ultimo marts/primo april, når data er tilgængelig fra KRL. Koncern HR laver en materialepakke til FagMED, som sendes ud senest august 2025.

*Medarbejdersiden bemærkede*, at det er positivt med nye måltal og en ambition om at være blandt de 15 bedste. Dog er der en undring over, at sygefraværet er højere nu end før Corona, skyldes det en anderledes personalesammensætning?

*Kristine Schou svarede*, at vi bl.a. har flere seniorer ansat, dog er det ikke den gruppe, der har mest fravær. *Sofie Plenge supplerede* med, at ledigheden er meget lav på nogle områder, det betyder, at en gruppe borgere, som ikke tidligere havde fodfæste på arbejdsmarkedet nu er at finde i arbejdsstyrken. *Kristine Schou præciserer*, at det er vigtigt at alle arbejdspladser har fokus på at nedbringe sygefraværet og synliggøre at det betyder noget, når man arbejder med sygefraværet.

*Medarbejdersiden bemærkede*, at data ikke er bedre end de indberettede tal. Og får alle indberettet? Og er der ansatte, som tager sygedage udover 1. og 2. barns første sygedag, for at passe syge børn? Ligesom det er vigtigt at være nysgerrige på hvilke årsager der kan ligge bagved data. *Kristine Schou pointerede* at det er vigtigt, at man løbende lyser på data.

Kristines slides er vedhæftet.

Med ovenstående bemærkninger blev indstillingen godkendt.

## **Bilag**

Slides til HovedMED 28.05.2025 - revision af måltal

# Punkt 18: Drøftelse af serviceeftersyn og fornyelse af personalepolitiske værdier

81.38.04-A00-3-24

## Resumé

Drøftelse af, om der i forlængelse af den nye politiske vision skal igangsættes en proces med serviceeftersyn og fornyelse af de personalepolitiske værdier "Ansæt med vilje".

## Sagsfremstilling

Den opdaterede (nye) politiske vision for Vejle Kommune blev vedtaget 14/12 2022. I visionen blev der formuleret tre nye ambitioner:

- Vi er noget for hinanden
- Vi giver mere, end vi tager
- Vi former fremtiden med mod

I forlængelse af visionen blev der igangsat et serviceeftersyn og en revitalisering af kommunens ledelsesværdier. De nye ledelsesværdier blev præsenteret på lederdagen 1/11 2024 og er vedlagt som baggrund.

Det foreslås, at der i forlængelse af processen med ledelsesværdierne igangsættes en proces vedrørende de personalepolitiske værdier "Ansæt med Vilje", som blev vedtaget i HovedMED i maj 2018. Arbejdet forankres i en arbejdende styregruppe under HovedMED, som planlægger og driver processen. Fra ledersiden udpeges en direktør, en chef og en institutionsleder, ligesom HR-chefen indgår og leder arbejdet. Medarbejdersiden i HovedMED udpeger fire repræsentanter. HR-chefen og næstformanden i HovedMED koordinerer gruppens sammensætning, så alle forvaltningsområder repræsenteres.

### *Procesplan*

Der foreslås en overordnet procesplan, hvor den første periode anvendes på at afdække organisationens forhold til og ejerskab af værdierne. Lever de i dagligdagen på arbejdspladserne? Er der nogle værdier, som er særligt vigtige at fastholde, eller er der nogle værdier, som tilhører en anden tid? Denne undersøgelse anvendes efterfølgende som afsæt for en proces med serviceeftersyn og formulering af fremtidens personalepolitiske værdier. Det bliver den arbejdende styregruppes opgave at fastlægge processen, men det vil være nærliggende at indtænke TR-dag 2025 i forløbet. Udkast til procesplan vedhæftet.

## Indstilling

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

at HovedMED drøfter, hvorvidt der skal igangsættes en proces, og

at der i givet fald udpeges en arbejdende styregruppe.

## Beslutning

Efter en kort drøftelse, hvor der bl.a. faldt en bemærkning om, at det vil være god idé at omfavne nogle af de nye ord i ledelsesværdierne, og at 2025 skal ændres til 2026 i procesplanen, så var der *enighed om* at igangsætte en proces med revitalisering af Ansæt med vilje. Anita Østergaard Schytte, Anette Kromann, Torben Monberg Schiermer, Marianne Scheele og Bo Uttrup er udpeget til styregruppen.

## Bilag

Tidslinje personalepolitisk proces Ansæt med vilje 030925

Ledelsesværdierne.pdf

## **Punkt 19: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED**

81.38.04-A00-3-24

### **Resumé**

1. Frisættelse af områder (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
2. Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser?
3. Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).
4. Temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse (besluttet på mødet 17/9 2024). Medarbejdersiden ønsker, at dette punkt bliver på et af de første møder i 2025. Herunder en drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024). DFM har besluttet, at det bliver en del af den strategiske drøftelse af HR i tal - et blik på organisationen 16/9 2025.
5. Temadrøftelse af Reformen 2025 (besluttet på mødet 19/2 2025). DFM har besluttet, at det bliver på mødet 16/9 2025.

### **Indstilling**

**Kommunaldirektøren indstiller,**

at punkterne gennemgås.

### **Beslutning**

Punkterne blev gennemgået.

## **Punkt 20: Eventuelt**

81.38.04-A00-3-24

### **Beslutning**

*Medarbejdersiden opfordrer til, at HovedMED bliver bedre til at præcisere, hvad det er de ønsker FagMED og LokalMED/MEDpersonalemøder skal drøfte, når sager sendes videre til i MEDsystemet.*

*Der var enighed om, at HovedMED skal øve os i at være mere skarpe på, hvad der skal drøftes og om der skal gives en tilbagemelding til HovedMED vedr. et givent punkt.*

### **Bilag**

Fraværsrapport til mødet 28.05.2025

Fraværsrapport HovedMED til mødet 28.05.2025

HovedMED pr. 01.06.25

Februar 2025 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED