

REFERAT HovedMED d. 19-02-2026

Mødedato Torsdag d. 19. februar 2026 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 26/11 2025.....	4
Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2027-2034.....	7
Drøftelse og godkendelse af ændringer i MEDstrukturen.....	8
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	9
Drøftelse af evaluering af Arbejds miljøkonference 2025.....	11
Drøftelse og godkendelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2027.....	13
Drøftelse af udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads".....	15
Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte (år 2).....	17
Orientering om status og foreløbige indsigter i forhold til fratrædelser.....	19
Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2025.....	20
Orientering om implementering af nyt Økonomi- og Debtorsystem.....	21
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-1-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Bo Uttrup bød velkommen til mødet, da Niels Ågesen havde meldt afbud. Derudover var der afbud fra Michael Sloth, Marianne Scheele, Lone Marcher, Stig Karlsen og Anette Kromann. Mette Dahlgaard deltog i stedet for Anette Kromann.

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet 26/11 2025

81.38.04-A00-1-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-1-26

Resumé

Niels Ågesen orienterer om

- Borgerrådsgiverens årsrapport for 2025. Rapporten er vedhæftet i bilag.

Bo Uttrup orienterer om

- Gå hjem-mødet med journalisterne bag "Den sorte svane".

Kristine Schou orienterer om

- Programmet for døgnsseminaret 26. og 27/2 2026.
- Afslag fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vedr. Vejle Kommunes ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen.
- Aflønning af merarbejde - offentligt deltids- og fuldtidsansatte.
- Deltagelse i Folkemødet på Bornholm 10. - 14/6 2026.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Bo Uttrup orienterede om Borgerrådsgiverens årsrapport for 2025, som omfatter perioden 1/3 - 31/12 2025.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan anbefalingen til Ø&A er givet videre til medarbejderne? *Sarah Gaarde svarede*, at kommunikation er en subjektiv oplevelse, og at der løbende arbejdes med kommunikation i forvaltningen, og bemærkede at ud af de samlede antal henvendelser, drejer det sig om 0,01% af henvendelserne, som har denne oplevelse. *Sarah Gaarde pointerede*, at de har et rigtig godt og konstruktivt samarbejde med borgerrådsgiveren.

Bo Uttrup orienterede ligeledes om, at Gå hjem-mødet med journalisterne bag "Den sorte svane" har godt 700 tilmeldte og afholdes 24/2 i Vejle Musikteater.

Kristine Schou orienterede om

- Programmet for døgnsseminaret 26. og 27/2 2026, som er en kombination af oplæg og dialog i grupper. Temaet er "Det gode MEDsamarbejde anno 2026". Programmet bliver sendt ud til alle umiddelbart efter mødet.
- Afslaget vi har modtaget fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vedr. Vejle Kommunes ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen, var begrundet i antal medarbejdere, der fik del i de ansøgte midler og forankringsplanen, som ikke var tydelig nok. Der var enighed om, at koordineringsgruppen indkaldes til et møde, hvor de drøfter, hvorvidt vi skal sende en ansøgning til næste runde. HovedMED orienteres om gruppens beslutning.
 - Aflønningen af merarbejde - offentligt deltids- og fuldtidsansatte, Der er 4/2 2026 truffet afgørelse i Voldgiftssagen vedr. deltidsansattes honorering af merarbejde. Flexibiliteten med ansættelser på lave timetal bliver sat på prøve i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads. Mange deltidsansatte har været fleksible for få midler, vi skal finde vejen sammen og kigge på løsninger og muligheder. *Medarbejdersiden bemærkede*, at det på BUPL-området har været svært at lave aftaler om fuld tid. *Britta Boel* vil undersøge det nærmere. *Medarbejdersiden bemærkede*, at det forventes, at der tages højde for udfordringen i forhandlingerne om OK'26.
- Udbuddet omhandlende psykologisk krisehjælp, hvor der har været gennemført to udbudsrunder. Runde to gennemførtes for at undersøge, om prisen kunne bringes ned. Udbuddet er vundet af Falck Healthcare, som er den leverandør, vi også har haft i den forgangne periode. Prisen kommer til at stige, dog ikke så meget som udbudsrunder et indikerede. Den midlertidig pris fra 1/1 til 31/3 2026 er ca. 5.500 kr. pr. time mod ca. 1.500 kr. Efter

udbudsrunde to stiger prisen fra de nuværende ca. 1.500 kr. pr. time til ca. 2.150 kr. pr. time, gældende fra 1/4 2026. Stigningen skyldes den generelle markedsudviklingen, herunder særlig stor mangel på psykologer.

- Niels Ågesen arbejder aktivt for, om der kan blive 2 pladser til HovedMED på årets Folkemødet på Bornholm 10. - 14/6 2026,

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Årsberetning Vejle Kommune 2025 - Borgerrådgiver

Punkt 4: Orientering og drøftelse af budgetstrategi 2027-2034

00.30.02-S00-1-25

Resumé

Byrådet skal senest 15. oktober vedtage budgettet for det kommende år. Økonomi- og Erhvervsudvalget har ansvaret for tilrettelæggelsen af budgetlægningen og skal senest 15. september fremsende et budgetforslag til Byrådet.

Sagsfremstilling

Som opstart på budgetlægningen for 2027-2030 udarbejder Direktionen et udkast til budgetstrategi til Økonomi- og Erhvervsudvalget. Budgetstrategien udstikker rammerne for budgetprocessen og den overordnede styring af budgetlægningen.

Udkast til budgetstrategi 2027-2034 og politisk tidsplan for budgetlægningen forventes godkendt af Økonomi- og Erhvervsudvalget 16. februar 2026.

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet orientere om budgetprocessen og indholdet i budgetstrategien.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter budgetproces og budgetstrategi.

Beslutning

Sarah Gaarde orienterede om status på arbejdet med budgetstrategi 2027-2034, som blev godkendt i ØEU 16/2 2026.

Budgetstrategien

- Budgetstrategien ser frem mod 2034
- Budgetlægning i et 4-årigt perspektiv 2027-30
- Model fra 2026-strategi fortsætter
- Den ansvarlige økonomiske kurs fortsætter
- Ambitionerne i Byrådets vision er et overordnet parameter
- Nye fokusområder

Overskrift på Budget 2026 og fokusområder

- Overskriften er: Vejle - på forkant i en forandringstid
 - Fokusområder: Sikker økonomisk styring
 - Livskvalitet og konkurrencekraft
 - Grøn og bæredygtig fremtid
 - Forandring med reformer

MEDsystemet vil løbende blive inddraget i budgetprocessen. Sidste frist for høringssvar fra medarbejdersiden i HovedMED er senest 1/9 2026.

Sarah Gaardes slides og budgetstrategien er vedhæftet referatet.

Efter drøftelser på mødet blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Budgetstrategi 2027_godkendt ØU 16.2.26

HovedMED 19.2.26 - slides vedr. budgetstrategi og proces

Punkt 5: Drøftelse og godkendelse af ændringer i MEDstrukturen

81.38.04-A00-1-26

Resumé

På Seniorområdet er Plejecenter Atriumhaven genåbnet. På Dagtilbudsområdet er: 1) Den selvejende institution Bøgen overgået Vejle Kommune pr. 1/9 2025, og blev pr. 1/1 2026 lagt sammen med Solsikkegård, 2) Den selvejende institution Krogårdens Børnehus er overgået pr. 1/1 2026 til Vejle Kommune, og 3) Den nye daginstitution Rosborg Børnehus åbner 16/2 2026. Disse ændringer medfører ændringer i MEDstrukturen, som beskrevet i sagsfremstillingen.

HovedMED drøfte og godkende ændringerne til MEDstrukturen.

Sagsfremstilling

Seniorområdet

På Plejecenter Atriumhaven er der i alt 48 ansatte, fordelt med 32 FOA, 8 SL, 2 HK, 3 Fys/Ergo, 2 DSR og 1 leder. De vil gerne have et LokalMED med 1 leder, 4 medarbejderrepræsentanter og 1 AMR. De 4 medarbejderrepræsentanter fordeles med 1 FOA, 1 til HK/SL, 1 til Fys/Ergo og 1 til DSR.

Dagtilbudsområdet

I Bøgen/Solsikkegård er der 19,4 ansatte fordelt med 8,5 BUPL og 10,9 FOA. De vil gerne have et LokalMED med 1 leder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 AMR. De 2 medarbejderrepræsentanter fordeles med 1 BUPL og 1 FOA.

I Krogårdens Børnehus er der 11,2 ansatte, og vil gerne have MEDpersonalemøder.

I Rosborg Børnehus, som åbner 16/2 2026, er der 7 medarbejdere og 1 leder, 3 af medarbejderne starter dog først 1/3 2026. De vil gerne have MEDpersonalemøder.

HovedMED bedes drøfte og godkende ændringerne til MEDstrukturen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at der oprettes et LokalMED på Plejecenter Atriumhaven med 1 leder, 4 medarbejderrepræsentanter og 1 AMR. De 4 medarbejderrepræsentanter fordeles med 1 FOA, 1 til HK/SL, 1 til Fys/Ergo og 1 til DSR.

at der oprettes et LokalMED i Bøgen/Solsikkegård med 1 leder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 AMR. De 2 medarbejderrepræsentanter fordeles med 1 BUPL og 1 FOA.

at Krogårdens Børnehus afholder MEDpersonalemøder.

at Rosborg Børnehus afholder MEDpersonalemøder.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for sagen.

Indstillingerne godkendt.

Punkt 6: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-1-26

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Sagsfremstilling

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

- Vold og trusler.
- Høje følelsesmæssige krav.
- Sygefravær med udgangspunkt i data.
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024.
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg.

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

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkelte område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

De kommende år

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

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

Konkretiseret i indsatserne

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

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

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

Jens B. Ravn fra Koncern HR deltager i punktet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HR i tal – Arbejdsmiljø drøftes.

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

Beslutning

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

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

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

Bilag

PowerPoint til HovedMED - HR i tal - Arbejdsmiljø

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 - endelig

Punkt 7: Drøftelse af evaluering af Arbejdsmiljøkonference 2025

81.38.04-A00-1-26

Resumé

HovedMED bedes drøfte evalueringen af Arbejdsmiljøkonference 2025 med temaet ”Høje følelsesmæssige krav – når arbejdet gør indtryk”.

HovedMED bedes desuden drøfte hvorvidt der, på baggrund af deltagelsen ved dette års Arbejdsmiljøkonference, fremover skal være en TRIO- konference både i lige og ulige år. Det vil betyde, at der fremadrettet ikke vil blive afholdt særskilt Arbejdsmiljøkonference og TR-dag.

Sagsfremstilling

Den 29. september gennemførtes Arbejdsmiljøkonference 2025 med temaet ”Høje følelsesmæssige krav – når arbejdet gør indtryk”. Der deltog ca. 550 ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medlemmer af MEDorganisationen.

Det høje deltagerantal afspejler, at mange ledere, TR og medlemmer af MED havde tilmeldt sig dagen, selvom de ikke umiddelbart var målgruppen.

Konferencen i 2025 blev afholdt på Vingsted Hotel- & Conferencecenter og var bygget op om en fælles formiddag og fire forskellige workshops om eftermiddagen.

Koncern HR havde, før konferencen, udarbejdet en række små film omhandlende Høje følelsesmæssige krav, som deltagerne forventedes at have set inden konferencen.

Koncern HR har i december 2025 sendt evalueringmateriale til alle deltagere. Grunden til den sene evaluering var et ønske fra HovedMED repræsentanterne i arbejdsgruppen om, at arbejdspladserne skulle svare på om de værktøjer, der blev præsenteret på dagen, er blevet brugt på de enkelte arbejdspladser.

Den kvantitative del af evalueringen bestod af en række spørgsmål, som blev besvaret på en 1-5 skala. Herudover var der mulighed for at kommentere på specifikke spørgsmål.

Ca. 170 har besvaret evalueringen. Det er få – sammenlignet med deltagerantallet.

Det lave antal respondenter taler for, at evalueringen gennemføres i forlængelse af – eller umiddelbart efter kommende konferencer.

Ca. 3/4 af de deltagere, der har svaret på evalueringsskemaet, havde på forhånd set de små film omhandlende Høje følelsesmæssige krav, hvilket er absolut tilfredsstillende.

65 procent af respondenterne svarede, at dagen oplevedes som ”God” eller ”Meget god”.

72 procent svarer, at dagens tema er ”relevant” eller ”meget relevant”.

Der var en generel oplevelse af, at temaerne i de fire workshops var relevante.

Ca. 50 procent af respondenterne fik udarbejdet handlingsplaner på konferencen – og mere end 75 procent har arbejdet videre med temaerne fra konferencen, efter de er kommet retur på arbejdspladsen, hvilket var det, som arbejdsgruppen ønskede indsigt i.

HovedMED bedes drøfte resultaterne af evalueringen.

Efter Corona-epidemien har det været aftalt, at der i ulige år afholdtes en arbejdsmiljøkonference – udelukkende for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen samt en særskilt TR-dag for tillidsrepræsentanter.

I lige år har der været en TRIO-konference, hvor TRIO fra kommunens arbejdspladser har deltaget sammen.

Det høje antal af ledere, TR og medlemmer af MED på Arbejdsmiljøkonference 2025, åbner for spørgsmålet om der fremover skal være en TRIO-konference både i lige og ulige år. Det vil betyde, at der fremadrettet ikke vil blive afholdt særskilt Arbejdsmiljøkonference og TR- dag.

Arbejdsmiljøorganisationens arbejde kan evt. i stedet understøttes via netværksmøder for arbejdsmiljørepræsentanter på FagMED niveau.

HovedMED bedes drøfte hvorvidt der, på baggrund af deltagelsen ved dette års Arbejdsmiljøkonference, fremover skal være en TRIO-konference både i lige og ulige år. Det vil betyde, at der fremadrettet ikke vil blive afholdt særskilt Arbejdsmiljøkonference og TR-dag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at evalueringen drøftes.

at HovedMED drøfter fremtidig struktur.

Beslutning

Kristine Schou gennemgik resultatet af evalueringen. Medarbejdersiden bemærkede, at det vil være ærgerligt at lukke ned for interesserede deltagere, når mange finder det relevant at deltage. Medarbejdersiden ønsker at fastholde den nuværende kadence og drøfte den fremtidige struktur nærmere, bl.a. hvordan man kan tænke emner målrettet både ledere, AMR og TR.

Evalueringen blev taget til efterretning. Der var enighed om, at arbejdsgruppen, som planlægger den kommende TRIO-konference, udarbejder et oplæg, som beskriver fordele og ulemper ved fastholdelse af nuværende struktur og forslaget om at ændre til TRIO-konferencer hvert år. Oplægget drøftes på HovedMED inden endelig beslutning.

Punkt 8: Drøftelse og godkendelse af projektbeskrivelse for Trivselsmåling 2027

81.00.00-P05-1-25

Resumé

Styregruppen for Trivselsmåling 2027 var på mødet 16/12 2025 enige om at foreslå Direktionen, at evalueringen af ledertrivslen forankres i Direktionen, hvilket Direktionen er enige i. Styregruppen og HovedMED bliver løbende orienteret om processen for evaluering af ledertrivsel / ledelsesevaluering.

Styregruppen for Trivselsmåling 2027 har på mødet 26/1 2026 udarbejdet vedhæftede udkast til projektbeskrivelse med tidsplan for processen. Da evaluering af ledertrivsel / ledelsesevalueringen er forankret i Direktionen, omhandler projektbeskrivelsen udelukkende trivselsmålingen.

HovedMED drøfter og godkender projektbeskrivelse inkl. tidsplan på mødet.

Sagsfremstilling

Styregruppen for Trivselsmåling 2027 har udarbejdet vedhæftede udkast projektbeskrivelse indeholdende tidsplan for processen for Trivselsmåling 2027. Styregruppen har grundlaget for trivselsmålingen, som blev besluttet på mødet i HovedMED 16/9 2025 pkt. 34, med i planlægningen i hele processen, ligesom det er en del af baggrunden for projektbeskrivelsen. Direktionen har drøftet projektbeskrivelsen 4/2 2026.

Projektbeskrivelsen lægger bl.a. op til, at det overordnede formål med Trivselsmåling 2027 er at den skal bidrage til indsigt i, hvordan arbejdspladserne fungerer i praksis, og understøtte den fælles opgave med at styrke trivsel, psykisk arbejdsmiljø og god ledelse i Vejle Kommune.

Målingen skal give et samlet billede af, hvordan arbejdspladserne fungerer i hverdagen, og understøtte dialogen i arbejdet med trivsel, arbejdsmiljø og god ledelse på tværs af organisationen.

Projektbeskrivelse inkl. tidsplan drøftes og godkendes i HovedMED.

Næste step

Næste step er, at styregruppen drøfter indhold i spørgerammen i samarbejde med direktør Stephanie Bäckström fra Ennova. Udkast til spørgeramme forventes drøftet på HovedMED mødet 17/6 2026.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at projektbeskrivelsen inkl. tidsplan drøftes og godkendes.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde kort for sagens indhold, hvor det blev præciseret, at projektbeskrivelsen kun er gældende for Trivselsmålingen. Ledelsesevaluering/ledertrivselsevaluering er forankret i Direktionen. Styregruppen bakker op om beslutningen om, at ledelsedelen af målingen er forankret i Direktionen.

Udkastet til projektbeskrivelse blev drøftet, og der var enighed om, at målgruppen drøftes på ny i styregruppen, da *medarbejdersiden* gjorde opmærksom på, at vi har flexjobbere ansat på færre end 8 timer, som ikke har mulighed for at besvare spørgeskemaet. *Ledersiden svarede*, at de vil være med i den opfølgende dialog på arbejdspladsen. *Medarbejdersiden svarede*, at de ikke får muligheden for at kunne tilkendegive anonymt, hvordan de oplever trivslen på deres arbejdsplads.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan de bliver inddraget i ledelsesevalueringen/ledertrivselsmålingen? *Ledersiden svarede*, at styregruppen for TM 2027 og HovedMED løbende vil blive orienteret. Status pt. er, at Direktionen har haft deres første drøftelse 18/2 2026, hvor direktør Stephanie Bäckström fra Ennova deltog. Hvornår den gennemføres er endnu uafklaret.

Bilag

Projektbeskrivelse layoutet 04.02.2026

Tidsplan - overblik i faser til HMED 19.02.26

Punkt 9: Drøftelse af udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads"

81.38.04-A00-1-26

Resumé

På HovedMED mødet 26/11 2025 pkt. 47 blev tankerne bag arbejdsgruppens forslag til revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer godkendt. HovedMED godkendte desuden retningslinjen "Det vi er fælles om som ansat".

På dette møde drøftes og godkendes arbejdsgruppens vedhæftede udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads". HovedMED bedes derudover drøfte arbejdsgruppens forslag om ikrafttræden af de to nye retningslinjer til at være samtidig med ikrafttræden, lancering og forankring af den nye personalepolitik "Ansæt med vilje". Forventet tidsplan er mødet i HovedMED 17/6 2026 eller 17/9 2026.

Sagsfremstilling

På mødet i HovedMED 26/11 2025 pkt. 47 blev flg. godkendt.:

- at vi fremadrettet sonderer mellem politik, retningslinje, procedureretningslinje og administrative procedurer.
- at Lønpolitik, delpolitik om Røg/røgfri arbejdstid og delpolitik om Fælles grøn transport ikke er en del af revitaliseringen.
- at de nuværende 3 procedureretningslinjer: 1) Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold fra 2014, 2) Kommunes personalepolitik fra 2018 og 3) Større rationaliserings- og om stillingsprojekter fra 2010 ikke er en del af revitaliseringen.
- at retningslinjerne vedr. MEDreferater og brugen af klippekortmoduler fastholdes indtil MEDaftalen genforhandles.
- retningslinje "Det vi er fælles om som ansat".

Arbejdsgruppen har haft grundige drøftelser om indholdet i vedhæftede udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads", hvor følgende personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer er sammenskrevet og indarbejdet i udkastet:

Delpolitikker

- Delpolitik om sundhed
- Delpolitik om vold og trusler
- Delpolitik om krænkende handlinger

Retningslinjer

- Procedure og tidsfrister for håndtering af sygefravær
- Retningslinje om sundhed
- Overordnede retningslinjer for arbejdsbetinget stress

Derudover er Høje følelsesmæssige krav indarbejdet i den nye retningslinje.

Kort begrundelse for rækkefølgen i retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads" er vedhæftet i bilag.

HovedMED bedes derudover drøfte arbejdsgruppens forslag om ikrafttræden af de to nye retningslinjer til at være samtidig med ikrafttræden, lancering og forankring af den nye personalepolitik "Ansæt med vilje". Forventet tidsplan på mødet i HovedMED 17/6 2026 eller 17/9 2026.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads" drøftes og godkendes.

at retningslinjen "Det vi er fælles om som ansat" og retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads" træder i kraft samtidig med ikrafttræden, lancering og forankring af den nye personalepolitik "Ansæt med vilje".

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for sagen. Der var en bemærkning om, at det kunne overvejes at tilføje "det betyder at" efter hvert emne.

Efter en kort drøftelse blev retningslinjen og ikrafttræden godkendt.

Bilag

Baggrund for opbygning - Vores sunde arbejdsplads

Vores sunde arbejdsplads - efter mødet 28.01.26

Punkt 10: Opfølgende drøftelse af grøn transportpolitik for ansatte (år 2)

81.38.04-A00-1-26

Resumé

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

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

Sagsfremstilling

Delpolitikken opstiller værdier og principper for, hvordan vi som ansatte ønsker at transportere os bæredygtigt, med respekt for løsning af kerneopgaven samt lokale og personlige forhold. Det centrale princip i delpolitikken er, at kommunens ansatte i arbejdstiden altid skal overveje og vælge den grønneste og mest effektive transportform. Principperne i politikken fungerer som afsæt for den lokale drøftelse og udmøntning.

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

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

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

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

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

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

Nyt udvidet format for arbejdsgruppe

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

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

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

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

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

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

Beslutning

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

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

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

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

Bilag

Grøn transportpolitik - status HovedMED 19022026

Observationer - grøn mobilitet i VK (opdateret primo 2026)

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

Punkt 11: Orientering om status og foreløbige indsigter i forhold til fratrædelser

81.38.04-A00-1-26

Resumé

HovedMED besluttede i 3. kvartal 2025 at igangsætte en indsamling af data om, hvorfor medarbejdere fratræder Vejle Kommune.

Kristine Schou præsenterer foreløbige indsigter på baggrund af data (vedhæftet i bilag) fra november og december 2025.

Sagsfremstilling

På det ekstraordinære møde i HovedMED 23/6 2025 blev det besluttet at indsamle data om, hvorfor medarbejdere fratræder. På HovedMEDs møde 16/9 2025 blev spørgeskema til formålet godkendt. Spørgeskemaet udsender Koncern HR månedligt til alle fratrådte månedslønnede ansatte, da det giver det mest komplette billede af de fratrådtes oplevelser. Det er dog velkendt, at inklusion af for eksempel bortviste medarbejdere som respondenter kan forventes at give enkelte meget negative besvarelser.

Formålet med spørgeskemaet er at indsamle viden om, hvordan Vejle Kommune opfattes som arbejdsplads, hvorfor nogle vælger at fratræde, oplevelsen af opsigelsesprocessen samt hvad der kunne have fået de fratrådte til at blive. Data giver desuden Koncern HR mulighed for at reagere via ledelsessystemet, hvis mønstre i data viser akutte trivselsudfordringer.

I november og december 2025 sendte Koncern HR spørgeskemaet til i alt 437 fratrådte personer. Indtil nu har 139 svaret, svarende til 32%.

Kristine Schou præsenterer de foreløbige indsigter, som data (vedhæftet i bilag) fra 2025 har givet.

På HovedMEDs møde den 17/9 2026 vil der være en drøftelse af indsigterne på baggrund af datagrundlaget for 1. halvår 2026. I forbindelse med denne drøftelse tages der også stilling til, om indsamlingen af exitdata skal fortsættes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning og de foreløbige indsigter drøftes.

Beslutning

Kristine Schou præsenterede de foreløbige indsigter i forhold til fratrædelser, ligesom hun fortalte om en ny undersøgelse, som Jobindex har gennemført, som viser at 15% skifter job pga. arbejdspress, 25% pga. ledelse og 20% pga. dårligt arbejdsmiljø. Vi adskiller os ikke i forhold til øvrige kommuner. *Medarbejdersiden spurgte* ind til, om de havde stillet de samme spørgsmål. *Kristine Schou svarede*, at hun ikke kender til de konkrete spørgsmål i Jobindex undersøgelse.

Der faldt bemærkninger under drøftelsen, som vi gerne vil blive klogere på, da der er rekrutteringsudfordringer på nogle områder:

- Hvorfor 35% forlader Vejle Kommune uden at have et andet job?
- Hvorfor 58% søger til en anden kommune?
- Stort tal, som skifter arbejde - prioritere årsagerne til jobskifte.
- Anciennitet, når de forlader Vejle Kommune.

Enighed om, at det vurderes af Koncern HR, om spørgerammen skal justeres i forhold til ovenstående.

Bilag

Bilag HMED 19.02.2026 - Exit

Punkt 12: Orientering om afrapportering på whistleblowerordningen for 2025

00.07.45-G01-4-25

Resumé

Som følge af Lov om beskyttelse af whistleblowere skal Vejle Kommune mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerenhedens virke i form af antal indberetninger, tema for indberetningerne og status på behandling.

Vejle Kommunes whistleblowerordning modtog i 2025 i alt 20 indberetninger. Heraf er 18 indberetninger afvist og 2 er realitetsbehandlet. Ingen af indberetningerne har ført til politianmeldelse.

Direktionen er orienteret om afrapporteringen på mødet 28. januar 2025.

Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Afrapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside.

Sagsfremstilling

Afrapportering af aktiviteten i kommunens whistleblowerordning i perioden 1/1-2025 til 31/12-2025 viser, at der i alt er modtaget 20 indberetninger, hvoraf 2 indberetninger er realitetsbehandlet.

Temaerne* for de indberetninger, der er realitetsbehandlet er:

- magtmisbrug
- andet

**det er whistlebloweren, der vælger tematisering i forbindelse med indberetningen. Valget af tema afspejler ikke altid det reelle indhold til indberetningen.*

I alt 18 indberetninger blev afvist, primært fordi indberetteren ikke tilhørte den persongruppe, der kan benytte ordningen, eller fordi emnerne lå uden for ordningens anvendelsesområde. Afviste emner omfattede f.eks. utilfredshed med ledelsen, arbejdsmiljøproblemer og henvendelser vedrørende borgere.

Til sammenligning modtog whistleblowerordningen 10 indberetninger i 2022, 18 indberetninger i 2023 og 21 indberetninger i 2024.

Afrapporteringen offentliggøres på Vejle Kommunes hjemmeside efter behandling i Økonomiudvalget.

Direktionen er orienteret om afrapporteringen på mødet 28. januar 2025.

Kristine Schou vil på mødet give HovedMED en orientering om afrapporteringen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Udsat til mødet 17/6 2026.

Bilag

Whistleblower-rapport for 2025

Punkt 13: Orientering om implementering af nyt Økonomi- og Debtorsystem

81.38.04-A00-1-26

Resumé

Vejle Kommune skal have nyt Økonomi- og Debtorsystem. Efter et udbud er valget faldet på Opus Økonomi og Debitor fra KMD. Implementeringen af det nye system vil foregå igennem 2026, så systemet kan tages i brug fra regnskabsåret 2027.

Sarah Gaarde vil på mødet orientere om implementeringen.

Sagsfremstilling

For at styrke den gode økonomistyring i Vejle er det besluttet, at vi skal have nyt Økonomi- og Debtorsystem. Efter et udbud i efteråret 2025 er valget faldet på Opus Økonomi og Debitor fra KMD. Systemet benyttes af godt 70 kommuner og bygger på samme principper som vores nuværende lønsystem.

Opus Økonomi og Debitor vil give os en række fordele, bl.a.:

- mere brugervenlige funktioner
- bedre sammenhæng til Opus Personale og NemØkonomi
- øget mulighed for automatisering af arbejdsgange
- forbedret funktionalitet til økonomistyring f.eks. på det specialiserede socialområde.

Det bliver uden tvivl en stor opgave at implementere et nyt Økonomi- og Debtorsystem. Forberedelserne vil involvere mange medarbejdere. Ca. 1.000 medarbejdere og ledere skal lære et nyt system af kende.

For at sikre en god implementering bliver der nedsat en projektgruppe samt flere arbejdsgrupper, der skal arbejde med de forskellige dele af projektet. Alle forvaltninger vil blive inddraget i processen. Først igennem et opstartsmøde, hvor forvaltningernes behov og obs-punkter til implementeringsprocessen gennemgås. Derudover inddrages forvaltningerne løbende i implementeringen igennem referencegrupper, følgegrupper mv. Der vil blive oprettet en dedikeret side på VK-Intra, hvor medarbejdere og ledere kan følge med i nyheder, tidsplaner og materialer om implementeringen.

Som et vigtigt element i implementeringsprocessen nedsættes en særlig arbejdsgruppe, der har til opgave at planlægge og gennemføre uddannelsen i det nye system. Arbejdsgruppen vil indhente erfaringer fra andre kommuner og suppleres med en referencegruppe fra forvaltningerne, så vi sikrer den bedst mulige plan for, hvordan medarbejdere og ledere uddannes i den nye løsning.

Det nye system skal tages i brug i forbindelse med regnskab 2027 og er et afgørende skridt imod en mere digital og effektiv økonomistyring i Vejle Kommune.

Sarah Gaarde vil på mødet orientere om implementeringen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Sarah Gaarde redegjorde for sagens indhold. Projektgruppen vil gøre sit allerbedste ved implementeringen af det nye system.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 14: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-26

Resumé

- Frisættelse af områder (besluttet på mødet 2/12 2022 i forbindelse med indsatsområder i årshjulet for 2023).
- Forventningsafstemning i forhold til kerneopgaven. Hvordan undgår vi, at medarbejderne i front står med ansvaret for serviceforringelser?
- Revision af MUS-skemaet (besluttet på mødet 22/2 2024).
- AI-kunstig intelligens (besluttet på mødet 26/11 2025).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået. *Medarbejdersiden spurgte* ind til punktet om AI-kunstig intelligens. *Sarah Gaarde svarede*, at der er et ønske fra politisk hold om, at der udarbejdes en AI-politik. Processen startes op efter sommerferien, og HovedMED vil blive inddraget i processen.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.04-A00-1-26

Bilag

Fraværsrapport udgangen af januar

Fravaer HovedMED udgangen af januar

Januar 2026 - Oversigt over arbejdsgrupper m.m. nedsat under HovedMED

HovedMED pr. 01.02.2026