

DAGSORDEN FagMED Teknik & Miljø d. 22-04-2026

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

Mødested Mødelokale 1, Kirketorvet 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra HovedMED seminar.....	4
Formanden orienterer.....	5
Næstformanden orienterer.....	6
Nyt økonomisystem i Vejle Kommune.....	7
Nye personale værdier - koncept til orientering.....	8
Tema: Overgangsalder - Livets overgange.....	9
Sygefravær og ulykkesstatistik.....	10
Orientering fra arbejdsmiljøgruppen.....	11
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø.....	12
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Referat af 9. december 2025 til godkendelse.

Sagsfremstilling

Referat fra den 9. december til godkendelse.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Punkt 2: Orientering fra HovedMED seminar

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Næstformand Bo Uttrup orienterer fra HovedMEDs 12-12 seminar den 26. og 27. februar 2026.

Sagsfremstilling

Formålet med 12-12-seminaret var at skabe fælles klarhed om, hvad MED er sat i verden for, og hvordan god MEDpraksis ser ud, når MED fungerer optimalt og ideelt.

Seminaret danner grundlag og afsæt for det videre arbejde med indsatsområdet 'Styrkelse af det gode MEDsamarbejde' med fokus på det fremadrettede.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Punkt 3: Formanden orienterer

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Formanden orienterer.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- budget strategi
- ny trivselsmåling & lederevaluering
- whistleblower afrapportering (med som bilag)
- borgerrådgiverrapport (med som bilag)

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

Whistleblower afrapportering

Borgerrådgiver - rapport

Punkt 4: Næstformanden orienterer

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Næstformanden orienterer.

Sagsfremstilling

Næstformanden orienterer:

- Fra HovedMED:
 - Fratrædelser og exitsamtaler
 - orientering om grøn transport
- Information fra TR møde med Michael Slot
 - LLD
 - Det interne samarbejde i forvaltningen
 - Barnets sygedage
 - aftale om 2 årlige møder - hvor drøftelserne videreføres - med fokus på 3 emner
- Fase O punkt

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Punkt 5: Nyt økonomisystem i Vejle Kommune

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Vejle Kommune skal have nyt Økonomi- og Debitorsystem. 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.

Sagsfremstilling

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

Det bliver uden tvivl en stor opgave at implementere et nyt Økonomi- og Debitorsystem. Forberedelserne vil involvere mange medarbejdere. Ca. 1.000 medarbejdere og ledere skal lære et nyt system af kende. Derfor vil det også i Teknik og Miljø ressourcekrævende og mange medarbejder vil blive berørt heraf.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Punkt 6: Nye personale værdier - koncept til orientering

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Der arbejdes i Vejle kommune på nye personale politiske værdier i lighed med arbejdet på de nye ledelsesværdier.

Sagsfremstilling

Der vil på mødet blive givet en kort status på arbejdet med de personalepolitiske værdier.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Punkt 7: Tema: Overgangsalder - Livets overgange

81.38.00-P35-15-25

Resumé

På sidste FagMED møde blev det aftalt, at Jette Vindum giver kort oplæg omkring overgangsalder.

Sagsfremstilling

På sidste FagMED møde blev det aftalt, at Jette Vindum giver kort oplæg omkring overgangsalder.

Bagefter kan en drøftelse af om der er noget i Teknik og Miljø der kan arbejdes med for at aftaburisere overgangsalderen og konsekvenserne heraf.

Indstilling

Formanden indstiller,

at en evt. drøftelse tages til efterretning.

Punkt 8: Sygefravær og ulykkesstatistik

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Sygefraværs- og ulykkesstatistik til drøftelse.

Sagsfremstilling

Vedhæftet er sygefraværs- og ulykkesstatistik til drøftelse.

Indstilling

Formanden indstiller,

at drøftelsen tages til efterretning.

Bilag

Fraværsrapport 22 april 2026

antal arbejdsskader 1-1-26 til 16-4-26

Antal arbejdsksader 1-1-25 til 16-4-25

Punkt 9: Orientering fra arbejdsmiljøgruppen

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Sagsfremstilling

Der gives på mødet en status på arbejdet i alle arbejdsmiljøgrupperne.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

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

81.38.04-A00-1-26

Resumé

Punkt fra HovedMED ved Næstformand Bo Uttrup

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.

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.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Bilag

PowerPoint til HovedMED - HR i tal - Arbejdsmiljø

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 - endelig

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-15-25

Resumé

Eventuelt