

REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 30-09-2025

Mødedato Tirsdag d. 30. september 2025 kl. 11:30

Mødested Mødelokale Jazz

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema.....	5
Input til årsplan 2026.....	7
Orientering fra formand og næstformand - nyt formandskab.....	9
Opfølgning på klippekortsdag for FagMED.....	10
Budgetopfølgning 2. kvartal 2025.....	11
Sygefravær.....	12
Arbejds miljø.....	13
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	14
Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær.....	17
Procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed.....	19
Status og tilbagemeldinger fra LokalMED.....	20
Kommende sager til FagMED.....	21
Fra FagMED til LokalMED.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 34: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 11. juni 2025 i FagMED Kultur og Borgerservice.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 35: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgerservice den 30. september 2025. Til mødet anvendes RoboRef, som er automatiseret referatskrivning.

Kultur- og Sundhedsdirektør Sofie Plenge deltager under punkterne 36 " Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema" og 37 "Input til årsplan 2026".

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende på mødet: Karin Conradsen. I stedet deltog suppleant Helle Sønderskov.

Punkt 36: Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema

81.38.00-P35-4-22

Resumé

I årsplan 2025 er temaet Kommunen i Forandring sat i centrum af de fælles prioriterede temaer, som Kultur og Sundheds chefgruppe adresserer sammen og på tværs. Temaet danner som sådan baggrund for de øvrige temaer og er samtidig et tema i sig selv. Som en del af arbejdet med dette, lægges op til en drøftelse i FagMED om trivsel, arbejdsmiljø og kvalitet i lyset af de forandringer og bevægelser, vi som kommune står i.

Sagsfremstilling

Årsplan 2025 danner rammen om chefgruppens arbejde med fælles prioriterede temaer, der går på tværs og involverer hele forvaltningen.

Som det centrale tema står dette:

Kommunen i forandring

Klima, krig, reformer, nye politiske vinde. Vi kan være sikre på, at forandringerne kommer, og at de kommer i stadig hastigere tempo. Samfundsmodellen som vi kender den er under pres og gabet mellem borgernes forventninger til den offentlige sektor og det, vi kan levere, bliver større.

Det kræver nytænkning af kerneopgaverne, helhedsorienterede løsninger og nye tilgange til samarbejde og prioritering. Vi vil forstå tendenser, diskutere roller og muligheder og udfordre os selv på, hvordan vi forbliver relevante og kompetente i en ny kommunal virkelighed. Vi skal kunne navigere i forandringer, så ledere, medarbejdere og borgere fortsat oplever at have handlekraft, selvstændighed og en følelse af at høre til.

Vi ønsker at arbejde med en balance mellem fart og restitution, mellem aktion og refleksion.

Vi sætter temaet "kommunen i forandring" i centrum af de fælles prioriterede temaer i 2025, fordi det både er et selvstændigt tema, som vi ønsker at forstå og forholde os til i sig selv, og fordi det danner baggrundstæppe for arbejdet med de øvrige temaer.

Forandring som et grundvilkår

Teksten i årsplanen lægger op til drøftelser af, hvordan vi dels forholder os til forandring som et grundvilkår, men også til de forandringer, der kommer udefra og som vi ikke har kontrol over eller indflydelse på. Vores tilgang og vores evne til at adressere forandringernes konsekvenser, har vi derimod indflydelse på og ansvar for som ledere og tillidsvalgte.

I tråd med MED-aftalens intention om at bygge MED-samarbejdet på viljen til at dele viden, lysten til aktivt at bidrage til en attraktiv arbejdsplads og en interesse og et fælles ansvar for det udviklende og sunde arbejdsmiljø ønsker chefgruppen en drøftelse i FagMED om, hvordan MED-systemet og de tillidsvalgte kan bidrage til at sikre kvalitet, arbejdsglæde og trivsel i en tid med forandringer – såvel store som mindre.

Chefgruppen ønsker FagMED's input til følgende spørgsmål:

- Hvordan ser I FagMED's og de tillidsvalgtes rolle i arbejdet med forandringer?
- Hvordan ser I FagMED's og de tillidsvalgtes rolle i at sikre ro og kontinuitet i arbejdet med forandringer?
- Når I ser på formuleringerne i årsplanen omkring temaet kommunen i forandring og på Vejle Kommunes MED-aftale, er der så potentiale til at styrke eller tydeliggøre samspillet mellem ledelse og tillidsvalgte og FagMED i arbejdet med forandringer? Hvordan kan det gøres?

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter teamet med udgangspunkt i spørgsmålene fra sagsfremstillingen

Beslutning

Drøftet. Balancen mellem forandringer og stabilitet blev drøftet, herunder vigtigheden af at sikre energi til de forandringer der skal ske. Behovet for aktivt at kommunikere og involvere medarbejdere og MED i forandringsprocesser blev også drøftet. En tydeligere kommunikation omkring MEDs arbejde blev også fremhævet som et fokusområde for FagMED.

Punkt 37: Input til årsplan 2026

81.38.00-P35-4-22

Resumé

I 2024 og 2025 har chefgruppen udarbejdet en årsplan med en række fælles prioriterede temaer. Formålet med årsplanen er at sætte retning for chefgruppens arbejde med temaer, som involverer hele forvaltningen. I denne sag ønsker chefgruppen FagMED's input til temaerne i 2026.

Sagsfremstilling

Balance mellem kendt og nyt

I både årsplan 2024 og 2025 har der været temaer, der er gået igen, og det samme vil gøre sig gældende for årsplan 2026.

Samtidig ser chefgruppen et behov for at skærpe fokus for temaerne, så det bliver tydeligere, hvordan vi kan lykkes med de forskellige tematikker hver for sig og i fællesskab. Læren fra de to første årsplaner er, at det giver værdi at have et fælles fokus, men at der er potentiale for at få større effekt ud af årsplanens temaer, hvis de gøres skarpere. Dog med så meget manøvrerum, at temaerne kan få et forskelligt udtryk alt efter, hvor man arbejder i vores mangfoldige forvaltning.

Det er fortsat et kriterie for temaerne, at de er meningsfulde for alle, og at alle stempler ind i arbejdet med dem. Det er ikke et kriterie, at alle temaer er lige relevante for eller modne hos alle.

Der er temaer, vi i Kultur og Sundhed har arbejdet med længe og hvor fokus i højere grad vil være på at forankre og fastholde snarere end at udvikle nye tiltag. Disse er så at sige "sat i drift" for at give plads i chefgruppens arbejde og i de årlige anledninger, der er med ledere og MED-repræsentanter til at arbejde med andre temaer.

Chefgruppens liste over temaer – et work in progress

Chefgruppen har på møde den 17. september drøftet et første udkast til temaerne i årsplan 2026 og ønsker FagMED's input til og refleksioner over disse.

To temaer vil i årsplan 2026 være gennemgående for alle temaer, men ikke have et særskilt afsnit. Disse to temaer er "den attraktive arbejdsplads" og "AI og digitalisering". For den "attraktive arbejdsplads" gælder det, at vi igennem en årrække har arbejdet med tematikker som inklusion, mangfoldighed og biasbevidst ledelse, og at der er indsamlet en mængde inspiration, gennemført forsøg og lavet fælles værktøjer. Disse skal nu forankres og fastholdes. For AI og digitalisering gælder det, at disse i høj grad er værktøjer og opmærksomhedspunkter i de øvrige temaer, og chefgruppen ønsker derfor, at dette tema, snarere end et selvstændigt fokuspunkt, bliver tværgående.

Chefgruppen har følgende tre punkter på listen over temaer, der får et selvstændigt afsnit i årsplan 2026. Temaerne er råskitser.

Håb som beredskab

I lyset af kriser og krig lægges fokus på, hvad der skaber håb og optimisme. Mens andre forvaltninger tager ansvar for at forberede både institutioner og lokalsamfund på kriser i større eller mindre skala, sætter vi under denne overskrift fokus på den kulturelle og sundhedsmæssige "prepping".

Under dette tema fortsætter temaet om samspillet mellem kommune og civilsamfund, da der her er et særligt potentiale i skabe resiliens, der både giver værdi i hverdagen og som skaber modstandskraft i en krisesituation.

Kultur og sundhed

Siden sammenlægningen af kultur, sundhed og borgerservice i 2020 har der i tiltagende grad været samarbejde med områderne og der er gjort gode erfaringer med, hvordan der kan skabes værdi i overlappene. I 2026 ønsker chefgruppen at sætte yderligere fokus på dette. Chefgruppen ønsker her at indsamle inspiration fra andre steder og sætte initiativer i gang på tværs.

Den klimabevidste forvaltning

Vejle Kommune har en ambitiøs klimaplan, Grøn Kommune, der sætter retning for arbejdet med klima og bæredygtighed. I 2026 vil vi sætte fokus på at få klimabevidsthed ind i hele forvaltningen, så alle i store og små handlinger bærer med til den dagsorden.

MED-systemets rolle i arbejdet med årsplanen

Chefgruppen ønsker at fortsætte med den årlige Leder- og MED-dag, da vi der har anledning til at sætte fælles dagsordener og danne relationer på tværs. I 2026 vil temaet på denne dag være klimabevidsthed.

Chefgruppen ønsker derudover løbende at få FagMED's input til arbejdet med årsplanen, og vi ønsker at gøre dette på en måde, der er håndterbar og relevant for FagMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter de oplyste temaers relevans, potentialer og eventuelle udfordringer, og

at FagMED drøfter, om der er input til, hvordan FagMED bedst inddrages i det løbende arbejde med årsplanen

Beslutning

Drøftet. Årsplan 2026 som rammesætning og temaerne Håb som beredskab, Kultur og sundhed samt Klimabevidsthed blev drøftet. Abstraktionsniveauet blev drøftet, og det blev foreslået at gøre temaerne håndgribelige og konkretisere med eksempler fra praksis.

Punkt 38: Orientering fra formand og næstformand - nyt formandskab

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Der har været formandsskifte i FagMED Kultur og Borgerservice. Formanden orienterer om formandsskiftet, herunder forventningsafstemning og kig mod 2026:

- Hvilket slags FagMED ønsker vi at være?
- Hvordan arbejder vi?
- Hvilke emner er vigtige for os? Prioritering af kerneemner, når vi kigger mod 2026. Mulige emner kan være:
 - Samarbejdet med civilsamfundet
 - Overgangsalder
 - Mødekultur
 - Fastholdelse – den attraktive arbejdsplads
 - Den fleksible arbejdsplads: 4 dages arbejdsuge og lignende initiativer

Derudover orienterer formanden om nyt fra chefgruppen og politisk udvalg:

- Kort orientering fra chefgruppen
- Kort orientering fra politisk udvalg
- Budgetforlig 2026

Orientering fra næstformanden, herunder nyt fra HovedMED. Referat fra HovedMED findes på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Formanden orienterede om, at der på kommende FagMED vil være en drøftelse af temaer, som FagMED kan arbejde med i 2026. Temaer som den attraktive arbejdsplads (4 dages arbejdsuge, beredskabsdeltagelse), hjernepauser, seniorarbejde og kommunikation af MEDs arbejde blev fremhævet. Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Anita Terp, Henriette Piilgaard og Ulla Varneskov, der skal arbejde videre med kommunikation.

Der blev fremsat et ønske om at genoptage sandwich-møder om relevante temaer med FagMED Sundhed. Det blev aftalt at forespørgslen sendes videre til FagMED Sundhed.

Næstformanden orienterede om, at FagMEDs deltagelse på Kultur- og Idrætsudvalget er udskudt til udvalgsmødet i november.

Punkt 39: Opfølgning på klippekortsdag for FagMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED følger op på afholdelsen af to halve klippekortsdage.

Sagsfremstilling

FagMED har på tidligere møder drøftet afholdelse af to halve klippekortsdage om vold, trusler og krænkende handlinger. FagMED følger op på afholdelsen af de to halve dage.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet.

Beslutning

Drøftet. Der var enighed om, at temaet forsat er relevant, og at der findes to nye datoer i starten af 2026. Trio inviteres med.

Punkt 40: Budgetopfølgning 2. kvartal 2025

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED orienteres om budgetopfølgningen på Kultur- og Idrætsudvalgets område for 2. kvartal 2025.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 2. kvartal 2025 for Kultur- og Idrætsudvalgets område blev behandlet på udvalgmødet den 12. august 2025. Udvalgets behandling er bilagt sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning. Medarbejdersiden spurgte ind til overførslen af midler og anvendelsen af disse. Det blev aftalt, at det vil blive behandlet, når regnskabet er på dagsordenen i 2026.

Bilag

Budgetopfølgning 2. kvartal KIU.pdf

Budgetopfølgning 2. kvartal - anlæg KIU.pdf

Budgetopfølgning 2. kvartal Drift KIU.pdf

Punkt 41: Sygefravær

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice følger op på og drøfter sygefraværet, herunder korttidsfravær, langtidsfravær og måltal.

FagMED kan orientere sig i sygefraværet her: [FagMED - Kultur - Power BI](#)

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Der blev fremsat et ønske om at gøre procentsatsen for sygefravær mere operationel ved at få antal ansatte tilføjet.

Punkt 42: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice orienteres om og drøfter status på arbejdsmiljøet.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice orienteres om status på arbejdsmiljøet. Derudover orienteres om status på arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler.

Erfa-gruppen for arbejdsmiljø

Der har været mødet i Erfa-gruppen for arbejdsmiljø, der har sat følgende på dagsordenen:

- Orientering
- Beredskabsplaner. Det er stadig noget, mange bekymrer sig om. Måske de lokale beredskabsplaner skal genopfriskes og videreformidles ?

Arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler

En oversigt over antallet af arbejdsulykker, nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler er bilagt sagen. Oversigten dækker perioden august 2024 til august 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet. Det blev aftalt, at formanden tager behovet for beredskabsplaner med på chefmødet.

Bilag

Data på arbejdsulykker med mere - FagMED Kultur og Borgerservice.pdf

Punkt 43: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025 sag 6, drøftet punktet "Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

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.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- 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

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

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

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle 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. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Historik

HovedMED 19. februar 2025, sag 6

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

FagMED Kultur & Borgerservice, den 19. marts 2025, punkt 9

Formanden indstiller, den 19. marts 2025, punkt 9:

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning:

Udsat.

FagMED Kultur & Borgerservice, den 11. juni 2025, punkt 20

Formanden indstiller,, den 11. juni 2025, punkt 20:

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø,
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning:

Drøftet. Medarbejdersiden udtrykker, at det er svært at drøfte, når overblikket ikke haves. Det aftales derfor, at punktet behandles på det kommende møde i Erfa-arbejdsmiljøgruppen. Herefter følges der op på det kommende FagMED-møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø,
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og

- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

Beslutning

Udsat.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 44: Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær

81.38.00-P35-4-22

Resumé

HovedMED har godkendt justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær samt nye måltal for sygefravær, som FagMED drøfter.

Sagsfremstilling

HovedMED godkendte på mødet den 18. maj 2025, sag 16 og sag 17, dels justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær, dels nye måltal for sygefravær. Som opfølgning på og som understøttelse af HovedMEDs beslutninger er der udarbejdet vedhæftet procesmateriale til drøftelser i FagMED. Koncern HR opfordrer til, at det videresendes til drøftelse i LokalMED.

Måltal for sygefravær

Ambitionen er, at Vejle Kommune skal være blandt de 15 bedste kommuner i landet med lavest sygefravær pr. medarbejder. For at opnå dette mål er det nødvendigt, at måltallet for sygefravær justeres løbende. Måltallet for sygefravær vil således blive justeret en gang årligt i ultimo marts/primio april, når data fra KRL foreligger. Måltallet fastsættes på baggrund af data fra det forudgående kalenderår (januar til december). Måltallet for 2025 er således fastlagt på baggrund af sygefraværet på landsplan for 2024.

På landsplan lå det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på 13,6 dagsværk for 2024. I Vejle Kommune var tallet 13,4 dagsværk i 2024. Med ambition om at ligge i top 15, aflæses måltallet ud fra det gennemsnitlige sygefravær for den kommune, som ligger på plads nr. 15. I 2024 var dette tal på 12,44 dagsværk, som således bliver Vejle Kommunes måltal for sygefravær for 2025.

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 beregnes på baggrund af de seneste 3 års data for sygefravær for hvert enkelt FagMED. Beregningen er den samme som tidligere måltal fra 2020

Måltallet for FagMED Kultur og Borgerservice vil være 6,26.

FagMEDs opgave er følgende:

- Drøfte, hvorvidt måltallet skal være ens for alle arbejdspladser i FagMED?
 - Giver det mening at differentiere måltal for f.eks. hhv. døgninstitutioner, administrativt personale og øvrige?
 - Hvis man arbejder med forskellige måltal for ensartede arbejdspladser, skal der være en saglig begrundelse herfor.
- Hvordan ønsker vi i FagMED at arbejde med og implementere måltal?

FagMED skal give en tilbagemelding til HovedMED om, hvilke indsatser der er iværksat/iværksættes. Tilbage meldingen skal ske inden HovedMEDs møde den 17. juni 2026.

Justerede retningslinjer for sygefravær

Retningslinjerne for sygefravær er justeret. Ændringerne er primært sproglige, og hovedsigtet i retningslinjerne er således uændret.

Retningslinjerne beskriver ansvar og opgaver for henholdsvis leder, den sygemeldte medarbejder, arbejdspladsen, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentanten. Derudover fastlægger retningslinjerne hvornår der skal være kontakt mellem leder og den sygemeldte medarbejder.

FagMED kan drøfte, hvorvidt retningslinjerne giver anledning til at genbesøge og revidere lokale retningslinjer? Herunder hvordan sygemeldingen foregår? Kontaktes leder, planlægger eller kollega ved sygemelding? Sker sygemeldingen på telefon, mail eller på sms?

I Kultur og Sundhed har chefgruppen arbejdet med en fælles procedure omkring håndtering af sygefravær, som drøftes af FagMED i sagen som følger.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen i henhold til sagsfremstillingen

Beslutning

Udsat.

Bilag

Procesmateriale til MED - måltal for sygefravær og sygefraværretningslinjer.pptx

Punkt 45: Procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED orienteres om og drøfter proceduren omkring sygefravær for Kultur- og Sundhedsforvaltningen.

Sagsfremstilling

Der har hidtil ikke været en klar fælles procedure omkring håndtering af sygefravær i Kultur- og Sundhedsforvaltningen. Chefgruppen har ønsket, at vi har noget fælles, som vi står på i arbejdet omkring sygefravær, og at mulighederne for hjælp og støtte i det arbejde er tydeligt.

Der er derfor udarbejdet en procedure omkring sygefravær, der gælder Kultur og Sundhedsforvaltningen. Hensigten er, at proceduren er udgangspunktet og hovedreglen, men det udelukker ikke, at der kan afviges ved særlige lokale forhold. Generelt gælder det, at vi er optagede af, at der følges op, og der er dialog.

Foruden FagMED drøftes proceduren i ledergrupperne og i LokalMED. Bilagt sagen er procedure samt værktøjskasse til håndtering af sygefravær.

Indstilling

Formanden indstiller,

af procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed drøftes.

Beslutning

Procedure for sygefravær blev drøftet. Der var opbakning til disse.

Bilag

Procedure sygefravær Kultur og Sundhed 2025.pdf

Værktøjskasse Sygefravær Kultur og Sundhed.pdf

Punkt 46: Status og tilbagemeldinger fra LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice følger op på referater og status fra de enkelte LokalMED/MEDpersonalemøder. Derudover gøres status på drøftelser fra LokalMED vedrørende pejlemærker samt AI og digitalisering.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice følger op på referater og status fra de enkelte LokalMED/MEDpersonalemøder.

Derudover følger FagMED op på LokalMEDs behandling af pejlemærker, grøn transportpolitik samt AI og digitalisering, som blev behandlet på FagMEDs møde den 11. juni 2025.

Det har været muligt at finde LokalMED Stabens behandling af punkterne - se nedenfor.

Staben

FagMED 19/3 pkt 8: Den attraktive arbejdsplads. Plan og initiativer blev drøftet og der var enighed om, at det ser godt ud. Det er et vigtigt arbejde i fht. at fastholde Kultur- og Sundhedsforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads.

FagMED 11/6 pkt. 20 årlig arbejdsmiljødrøftelse: FagMEDs drøftelse blev taget til efterretning. LokalMED har fokus på vold og trusler som tema, der forventes behandlet på et udvidet afdelingsmøde i efteråret.

FagMED 11/6 pkt. 21 grøn transportpolitik og pkt. 22 AI og digitalisering: Der blev konkluderet, at der er igangsat flere tiltag for grøn transport, og der er planlagt et temamøde om digitalisering i august.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Der var kun tilbagemeldinger fra Staben. Der var en opfordring til at øvrige LokalMED også får behandlet sager fra FagMED til LokalMED.

Punkt 47: Kommende sager til FagMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Kultur og Borgerservice.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er nye punkter, som skal på dagsordenen til kommende FagMED-møde.

I henhold til årshjulet skal følgende sager behandles på kommende FagMED:

11.12.2025

"HR i tal"

Opfølgning på Leder- og Meddagen den 9. oktober

FagMEDs arbejde i kommende år, herunder anvendelse af klippekortsmodul

Årshjul og mødekalender for 2026

Økonomi: Budgetopfølgning 3. kvartal

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 48: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-4-22

Resumé

Drøftelse af sager til videre behandling i LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice drøfter, om der er sager, der skal til videre behandling i LokalMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 49: Eventuelt

81.38.00-P35-4-22

Beslutning

Intet at drøfte.