

REFERAT FagMED Sundhed d. 11-12-2025

Mødedato Torsdag d. 11. december 2025 kl. 11:30

Mødested Mødelokale 27, Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Forespørgsel om fællesmøder mellem FagMED.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	6
Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne.....	7
HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfasthol	10
Brug af RoboRef ved sygefraværssamtaler.....	13
Opfølgning på Leder- og MEDdag.....	14
Mødekalender og årshjul.....	15
Sygefravær.....	16
Arbejds miljø.....	17
Budgetopfølgning 3. kvartal 2025.....	18
Referater fra LokalMED og HovedMED.....	19
Kommende sager til FagMED.....	20
Fra FagMED til LokalMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 51: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af referat.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet i FagMED Sundhed den 30. september 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 52: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for FagMED Sundhed den 11. december 2025.

Til mødet anvendes RoboRef, som er automatiseret referatskrivning.

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 53: Forespørgsel om fællesmøder mellem FagMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED Kultur og Borgerservice har rettet henvendelse til FagMED Sundhed om genoptagelse af fællesmøder mellem de to FagMED.

Sagsfremstilling

FagMED Kultur og Borgerservice har rettet henvendelse til FagMED Sundhed med et ønske om genoptagelse af fællesmøder mellem de to FagMED. Dorthe Horn, næstformand i FagMED Kultur og Borgerservice, deltager under punktet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Afledt af en snak om emner der går på tværs, havde FagMED Kultur og Borgerservice henvendt sig til FagMED Sundhed med henblik på en drøftelse af fællesmøder. Dorthe Horn deltog under behandlingen af punktet på vegne af FagMED Kultur og Borgerservice.

Det blev drøftet, at flere emner ikke er unikke for eget FagMED men går på tværs – som for eksempel grænseoverskridende adfærd/markante borgere, årsplan 2026 og samarbejde med civilsamfundet.

Der blev lagt vægt på, at fællesmøder mellem FagMED ikke nødvendigvis behøver at være i et fast rul, men møderne kan afholdes, når der er et relevant emne at drøfte. Efter afholdelse af det første fælles møde vil det blive evalueret. Medarbejdersiden fremhævede også, at FagMED kan være en svær størrelse at få greb om, og at brugbarheden af møderne måske kan øges ved fællesmøder.

Det blev aftalt at gå i dialog med formanden for FagMED Kultur og Borgerservice Ulla Varneskov med henblik på afholdelse af et fællesmøde i marts måned i forbindelse med de ordinære FagMED-møder. Teamet er håndtering af grænseoverskridende adfærd, herunder hvordan vi arbejder med anmeldelser, hvilke værktøjer er til rådighed, hvad ligger der lokalt til inspiration for hinanden. Et planlægningsmøde sættes op med HR i januar måned.

Punkt 54: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Orientering fra formand og næstformand.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om:

- Nyt fra chefgruppen og det politiske
- Status på reformer og lovgivning
- Opfølgning på drøftelse om differentierede måltal for sygefravær

Næstformanden orienterer om:

- Opfølgning på FagMEDs deltagelse på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets møde

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterede om den nylige konstituering af byrådet og udpegningen af det nye Sundheds- og Forebyggelsesudvalg, som tiltræder 1. januar 2026. Formanden Claus Behrendsen kommer til at sidde i det nye Sundhedsråd sammen med Rune Bønnelykke, som bliver formand for Seniorudvalget.

Formanden orienterede også om, at chefgruppen har udarbejdet en årsplan for 2026, som er klar til årsskiftet. Årsplanen kommer på dagsordenen til kommende FagMED.

Formanden orienterede om sundhedsreformen under punkt 55.

Næstformanden orienterede om FagMEDs deltagelse på Sundheds- og Forebyggelsesudvalget. Der var god dialog og lydhørhed.

Punkt 55: Information og drøftelse om sundhedsreformens betydning for medarbejderne

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Som led i Sundhedsreformen skal visse opgaver overdrages til Region Syddanmark pr. 1. januar 2027. Medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med disse opgaver, kan blive overdraget, afhængigt af den endelige aftale mellem kommunen og regionen, som skal være indgået senest den 1. juli 2026.

Der gives et samlet overblik over de forhold, der er væsentlige i relation til medarbejderne, og som kommunen er vidende om på nuværende tidspunkt.

Informationerne i sagsfremstillingen må betragtes som foreløbige, idet der kan ske ændringer helt frem til den 1. juli 2026.

Sagsfremstilling

Årsag til overdragelsen

Overdragelsen af medarbejderne sker som led i Sundhedsreformen, der indebærer en flytning af en række opgaver til Region Syddanmark. Der skal ske en overdragelse af medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver, der overdrages. Hvem der overdrages, beror på en forhandling mellem kommunen og regionen.

Kommunen og regionen skal senest den 1. juli 2026 have indgået aftale om overdragelsen, herunder hvilke medarbejdere der omfattes. Indtil dette tidspunkt kan der derfor ske ændringer i, hvem der overdrages.

Det er dog også muligt at indgå aftale med regionen om, at kommunerne fortsat drifter opgaverne, mens regionen så ”blot” overtager finansierings- og myndighedsansvaret for den pågældende opgave.

Foreløbigt forventet opgaveoverdragelse

Det understreges, at der fortsat er drøftelser mellem kommunen og regionen om den endelige opgavefordeling, herunder hvilke opgaver der overgår til regionen, og hvilke opgaver kommunen fortsat skal drifte.

Der kan derfor ske ændringer frem til 1. april 2026 i forhold til de opgaver, der overdrages, og de opgaver kommunen fortsat skal drifte.

Nedenfor gives en foreløbig oversigt over de opgaver, som reformen foreskriver, skal overgå til regionen:

- Akutfunktionerne under den kommunal sygepleje (Akutteamet)
- Akutpladserne og en del af de midlertidige pladser
- Specialiseret rehabilitering, dele af genoptræning på avanceret niveau samt finansieringsansvaret for genoptræning på specialiseret niveau
- Patientrettet forebyggelse

På regionsrådsmøde i Regions Syddanmark d. 29. september 2025 godkendte regionsrådet en indstilling om, at der arbejdes på at overdrage alle punkterne ovenfor til regionen på nær den patientrettede forebyggelse. Man vil i stedet arbejde på, at lave aftaler med de enkelte kommuner om, at de fortsat drifter den patientrettede forebyggelse. Derfor forventes det ikke, at medarbejderne, der arbejder med patientrettet forebyggelse, skal overdrages. Der skal indgås aftale mellem kommunerne og regionen senest d. 1. april 2026 om kommunal drift af den patientrettede forebyggelse.

Der kan dog fortsat ske ændringer, som kan medføre overdragelse af medarbejdere i den patientrettede forebyggelse. Bliver der indgået en driftsaftale, vil der fortsat skulle ske overdragelse af de medarbejdere der arbejder med myndighedsopgaven.

Overdragelsens følger for medarbejdere der overdrages

De medarbejdere der overdrages, er omfattet af lov om virksomhedsoverdragelse. Det betyder, at medarbejdernes ansættelsesforhold fortsætter uændret hos regionen, og deres rettigheder og pligter bevares ved overdragelsen.

Økonomisk skal regionen opretholde de samme løn- og arbejdsvilkår, som gjaldt medarbejderne ifølge den overenskomst, de er omfattet af hos kommunen. Medarbejderne er omfattet af hidtidig overenskomst ved overdragelsen. Regionen kan dog varsle medarbejderne over på regionens overenskomst efter overdragelsen med bevarelse af medarbejderens hidtidige lønniveau. Varslet vil være medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Proces frem til 1. januar 2027

Nedenfor gives en oversigt over processen frem mod overdragelsen af opgaver og medarbejdere til regionen, herunder væsentlige milepæle og forhold af betydning for medarbejdere.

- Nu – april 2026: Identificering af medarbejdere og MED-involvering
- Primo 2026: Ønskeproces
- Marts 2026: Gennemførelse af høring blandt medarbejdere, der ikke forventes at få imødekommet deres ønske
- April 2026: Frist for beslutning/aftale om kommunal drift af opgaver
- Den 1. maj: Frist for aftaleudkast (inkl. liste over medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver, der overdrages)
- Den 1. juli: Frist for endelig aftale med regionen (inkl. hvilke medarbejdere der overdrages)
- Efter den 1. juli 2026: Individuel orientering af medarbejdere
- Den 1. januar 2027: Endelig overførsel til regionen

Ønskeproces

De medarbejdere, der kan blive en del af overdragelsen, er dem, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver der overdrages. Det vil sige, at opgaverne der overdrages, skal fylde 60 % eller mere af medarbejderens samlede opgaver.

Hvis Vejle Kommune har ansvaret for at udføre en opgave for Region Syddanmark – enten fordi den er forpligtet til det, eller fordi der er indgået en aftale mellem regionen og kommunen – så overføres kun de medarbejdere, der helt eller hovedsageligt arbejder med kommunens myndighedsansvar for den pågældende opgave.

Medarbejdere der kan blive en del af overdragelsen inviteres til en samtale, hvor de bliver bedt om at svare på, om de ønsker at blive overdraget til regionen eller at blive i kommunen. Medarbejderne kan ikke ønske, hvortil i regionen de ønsker at blive overdraget. De kan alene ønske, om de vil blive i kommunen eller overdrages til regionen.

Det er vigtigt at understrege overfor medarbejderne, at det ikke kan garanteres, at medarbejderens ønske imødekommes. Hvis ikke deres ønske forventes at blive imødekommet i det aftaleudkast, der skal leveres senest 1. maj 2026, vil medarbejderen blive hørt og har mulighed for at komme med en udtalelse.

Sker der ændringer i, hvorvidt medarbejderen overdrages til regionen eller ej efter den 1. maj 2026, vil medarbejderen blive orienteret herom.

Det er ligeledes vigtigt at understrege overfor medarbejderne, at der kan ske ændringer i, hvilke opgaver der skal overdrages, og hvilke opgaver kommunen fortsat skal drifte. Trods høringsrunden, er det derfor ikke sikkert, at overdragelsen rent faktisk bliver til noget.

Understøttelse af medarbejdere i overgangen

For at sikre, at medarbejderne bedst muligt understøttes i overgangen, vil ledelsen arbejde for åben dialog og tydelig information gennem hele processen.

Tiltagene omfatter blandt andet:

- Information og inddragelse via MED-systemet, hvor medarbejderne løbende vil blive orienteret om processen i forbindelse med sundhedsreformen.
- Orientering på personalemøder for relevant personale
- Medarbejdere opfordres til at henvende sig til nærmeste leder eller tillidsrepræsentant med spørgsmål i processen:

Helene Maria Fuglsang-Damgaard, Afdelingsleder Genoptræning,

Telefon: 20517782, mail: hemfd@vejle.dk

Uffe Nymark Breum, Afdelingsleder Folkesundhed

Telefon: 30301966, mail: ufnbr@vejle.dk

Ida Bhanderi, Afdelingsleder Sundhedskurser

Telefon: 2023 8059, mail: idabh@vejle.dk

Ledelsen opfordrer medarbejderne til at benytte disse kanaler aktivt, så spørgsmål og input fra medarbejdere kan blive håndteret løbende.

Indstilling **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Formanden orienterede om sundhedsreformen. Regionen overtager ansvaret for følgende områder: patientrettet forebyggelse, akutsygeplejen, akutpladserne, den specialiserede rehabilitering, specialiserede genoptræning og en lille del af den avancerede genoptræning.

Af de processer, som sættes i gang, blev følgende udfaldsmuligheder beskrevet:

- 'Opgaveoverdragelse': Der indgås en delingsaftale, hvor opgaver flyttes. Medarbejderne vil i en lovpligtig ønskerunde i januar eller februar blive spurgt, om de ønsker at flytte til regionen eller blive i kommunen. Der er ingen garanti for ansættelse i kommunen kan fastholdes. Delingsaftalen skal være på plads 1. april 2026 med ikrafttræden 1. januar 2027. Dette vedrører på nuværende tidspunkt Akutsygeplejen og akutpladserne.
- 'Kommunal drift af regionens opgaver': Der indgås en horisontal samarbejdsaftale om, at Vejle Kommune mod betaling drifter tilbuddet for regionen. Aftalen skal være på plads senest den 1. april 2026 med ikrafttræden den 1. januar 2027. Indgås der ikke en aftale til den 1. april 2026 kan regionen pålægge kommunen at drifte området i yderligere to år. Dette vedrører patientrettet forebyggelse.

På nuværende tidspunkt er der stor sandsynlighed for, at der indgås en horisontal samarbejdsaftale med regionen og ikke en opgaveoverdragelse på området omkring patientrettet forebyggelse. Der er dog ikke 100 % sikkerhed omkring dette, hvorfor formanden bad FagMED forholde sig til, om der er opbakning til, at en igangsætning af ønskeprocessen strækkes så længe, det er muligt. FagMED godkendte, at en igangsætning af ønskeprocessen strækkes.

Punkt 56: HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED behandlede på mødet den 16. september 2025, sag 133, "HR i tal". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

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

Sagsfremstilling

I den årlige publikation "HR i tal" kan læseren få indblik i data om de ansatte i Vejle Kommune samt udviklingen i forhold til en række aktuelle temaer. I denne udgave rettes der især opmærksomhed mod arbejdet med reformer, og hvordan der på tværs af kommunen arbejdes med de underliggende tilgange og tænkninger bag reformerne.

Der er desuden lagt særlig vægt på data, der belyser HovedMED indsatsområderne: Tiltrækning, tilknytning og fravær. Årets udgave indeholder blandt andet supplerende data om tiltrækning af kontorelever og tilknytning af seniorer. Tallene viser bl.a. en stigning i antallet af senioraftaler, ligesom antallet af medarbejdere over 67 år fortsat vokser. På indsatsområdet fravær ses en positiv udvikling, hvor det gennemsnitlige sygefravær er faldet til 13,7 dage i 2024 mod 15,5 dage i 2022.

Årets version af "HR i tal" sætter desuden fokus på de nationale reformer, der aktuelt gennemføres på tværs af kommuner og områder – herunder velfærdsområderne, beskæftigelsesindsatsen og den generelle måde, vi samarbejder med borgere og civilsamfund. Her rettes især opmærksomheden mod de temaer og tænkninger, som reformerne bygger på.

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

Temadrøftelse

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

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

Arbejdsmiljøkonsulent Louise Baad fra Koncern HR faciliterer drøftelsen.

Historik

HovedMED 16 september 2025, sag 133.

Indstilling

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

Beslutning

Kristine Schou startede med at præcisere, at der udgives 3 varianter af HR i tal:

1. HR i tal - et blik på organisationen, som drøftes i sensommeren
2. HR i tal - arbejdsmiljø, som drøftes på det første møde hvert år, og
3. HR i tal - ligestilling, som udgives hvert 3. år.

Herefter gennemgik Kristine udvalgte emner fra HR i tal - et blik på organisationen. Der er ansat 11.020 personer i Vejle Kommune i januar 2025 og 69% af dem bor inden for kommunegrænsen. Ca. 300 ansatte bor udenfor de markerede kommuner. Den gennemsnitlige månedsløn i Vejle Kommune ligger under landsgennemsnittet, men over gennemsnittet for sammenligningskommunerne. Sammenligningskommunerne er Esbjerg, Fredericia, Hedensted, Herning, Horsens, Kolding, Middelfart, Randers, Silkeborg og Skanderborg.

Medarbejdersiden har et ønske om, at man laver flere sæt af sammenligninger på lønninger.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om det ikke vil være muligt at sammenligne afsatte midler til lønforhandlinger med sammenligningskommunerne? Kristine svarede, at vi intet kendskab har til, hvad andre kommuner afsætter til

lønforhandlinger. Medarbejdersiden bemærkede, at der ikke er afsat midler til lønforhandlinger i budgetterne.

Det gennemsnitligt timetal for alle ansatte er 33,7. For at få flere op i tid, skal der gives tilbud om fuldtid til alle allerede ansatte, der ønsker det i 2024, 2027 og 2030. Medarbejdersiden spurgte ind til, om ledelsen understøttes ved tilbud til ansatte om fuld tid? Kristine svarede, at de understøttes, håndholdt via personalekonsulenter og Koncern HR.

Figuren vedr. stillingsopslag og ansøgninger viser, at det gennemsnitlige antal ansøgere er faldet over det sidste årti. Tallene afspejler, at forvaltningerne oplever meget forskellige rekrutteringsudfordringer. Et særligt tema i HR i tal er rekruttering af elever i administrationen. Vi ansætter som udgangspunkt 5 kontorelever pr. år. Der er tale om en 2-årig uddannelse. Vi oplever et stigende antal ansøgere med en overvægt af voksne ansøgere og af kvinder. Vi overvejer at afkorte ansættelsesprocessen, da flere sprang fra, da de havde fået andet job. Mange unge vælger det private arbejdsmarked frem for det kommunale.

Vi har fortsat en høj personaleomsætning højere end i 2020. Dog er den faldet de seneste to år til ca. 14% - efter rekordhøje personaleomsætninger på over 15%.

Medarbejdersiden bemærkede om vi ikke kan lære noget af de områder, som har lavere personaleomsætning, fx Kultur & Sundhed og Økonomi & Arbejdsmarked. Desuden savner medarbejdersiden antal ansatte på nogle af graferne, fx personaleomsætning og sygefravær.

Sofie Plenge svarede, at den lave personaleomsætning på de to områder kan skyldes, at det er små områder sammenlignet med de to store velfærdsområder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvilke aldersgrupper og faggrupper af medarbejdere, der forlader os hurtigt? Dette kan være interessant at vide, for at kunne lave målrettede indsatser. Kristine svarede, at FagMED har mulighed for at rekvirere disse tal ved behov.

Sygefraværet udgør i Vejle Kommune 13,7 sygefraværsdage (egen sygdom) i dagsværk i 2024. Sygefraværet er faldende efter høje niveauer i 2021 og 2022. Anne Mette Lund bemærkede, at opgørelsesmetoden ikke kan bruges på døgnområdet, da den opgøres i dage fremfor timer. Kristine svarede, at opgørelsesmetoden følger de øvrige kommuner, og dermed danner grundlag for sammenligningen på tværs af kommuner. Det kan dog overvejes, om begge opgørelser udarbejdes fremadrettet. Kristines slides er vedhæftet.

Louise Baad fra Koncern HR gav herefter en indflyvning til temadrøftelsen om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse, hvor det overordnede formål med temadrøftelsen er fokus på attraktive arbejdspladser – for at tilknytte og tiltrække

kvalificerede medarbejdere. Jf. Rameaftale om seniorpolitik skal der være en strategisk drøftelse om fastholdelse af seniorer (tilknytning) hvert andet år. Louise gennemgik kort udvikling i antallet af seniorer og udviklingen i antallet af indgåede senioraftaler og seniorordninger. Ligesom ex på hvad en senioraftale koster blev præsenteret.

Herefter blev HovedMED inddelt i grupper, hvor hver gruppe fik et tema, som de skulle forholde sig til. De vigtigste pointer fra drøftelsen:

Der er behov for balancerede løsninger, hvor fleksibilitet og livsfasehensyn kobles til kerneopgaven, ressourcer og gennemsigthed.■

- Livsfasepolitikken skal være inkluderende for alle.
- Attraktivitet, retfærdighed og praktiske løsninger (forebyggelse, støttefunktioner, klare aftaler) fremstår som nøglefaktorer.
- Der skal tænkes i hvordan strategi, ledelse, praktiske løsninger og nye faglige ressourcer kan spille sammen for at sikre en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads.

Handlinger:

- Delpolitik om livsfaser og attraktive arbejdspladser og delpolitik om fleksible arbejdsforhold er i proces ift. at blive skrevet sammen. Dette arbejde foregår i regi

af HovedMED.

- "Det vi er fælles om" har et arrangement omkring overgangsalder med titlen "Hedetouren" i støbeskeen og opfordrer alle til at holde øje med Intra og P2L.
- HovedMED ønsker at drøfte Strategi for Vores attraktive arbejdsplads – fx på et temamøde, ½ dags seminar eller lignende.

Louises slides og samlet opsamling fra temadrøftelsen er vedhæftet i bilag.

Indstilling

Formanden indstiller,

at HR i tal 2025 drøftes.

Beslutning

Drøftet. Det blev fremhævet, at Sundhed ligger fornuftigt på alle områder. Det gav ikke anledning til yderligere drøftelser.

Bilag

HR-i-tal-2025-was

Punkt 57: Brug af RoboRef ved sygefraværssamtaler

81.38.00-P35-5-22

Resumé

RoboRef er et AI-værktøj, der optager møder og laver udkast til referat. Formålet er at lette og ensarte referatskrivning og frigive tid til kerneopgaven. Det kan bruges til fysiske, online og hybride møder. Flere afdelinger i forvaltningen anvender allerede RoboRef til interne møder og MED-møder. Chefgruppen har besluttet, at forvaltningen fremover også benytter RoboRef til sygefraværssamtaler.

Sagsfremstilling

RoboRef er en digital løsning, der ved hjælp af kunstig intelligens kan optage møder og omsætte samtalen til et udkast til referat. Det er vigtigt, at referatudkastet altid kvalitetssikres af den ansvarlige. Formålet er at gøre referatskrivningen lettere og mere ensartet, så der frigives tid til kerneopgaven. Værktøjet kan bruges til både fysiske, online og hybride møder.

Før man kan anvende RoboRef skal man bestå et kort e-lærings kursus. Det er bl.a. for at sikre, at man kender til oplysningspligten og vælger den rette skabelon til opgaven.

RoboRef bruges allerede i flere afdelinger til for eksempel afdelingsmøder og MEDmøder. Hvis der er behov for at bruge RoboRef til særlige lokale møder, som ikke går på tværs af Vejle Kommune, skal der udvikles specifikke mødeskabeloner til det. Det skyldes, at der skal være hjemmel til at bruge RoboRef.

Der er blevet udviklet en fælles skabelon til sygefraværssamtaler, som både kan bruges til de indledende omsorgssamtaler og de samtaler, hvor personalekonsulenten deltager. Skabelon er afprøvet lokalt i Staben med gode resultater. Chefgruppen har besluttet at, forvaltningen fremover benytter RoboRef til sygefraværssamtaler. Skabelonen har stemmegenkendelse, så den kan skelne mellem medarbejder, leder og TR/bidsider. Ved brug af RoboRef til sygefraværssamtaler skal referatet fortsat tilrettes i det omfang det er nødvendigt af leder og efterfølgende af medarbejder/TR/bisidder.

Til samtalen behandles almindelige personoplysninger såsom navn og følsomme oplysninger i form af medarbejderens stemme. Behandlingen omfatter både lydoptagelsen og den efterfølgende transskribering. Lydoptagelsen slettes samtidig med, at RoboRef transskriberer optagelsen. Transskriberingen slettes inden for 10 dage.

Vedhæftet til sagsfremstillingen er en video om RoboRef samt inspiration til drøftelsesspørgsmål.

Punktet behandles ligeledes på alle LokalMED i forvaltningen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter særlige opmærksomhedspunkter ved ibrugtagning og eventuelle inputs til ledelsen, og

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Medarbejdersiden fremhævede, at der bør være en opmærksomhed på, at referatet hurtigt sendes til godkendelse hos mødedeltagerne, så deltagerne har mødet i frisk erindring i forhold til kvalitetssikring af referatet.

Bilag

RoboRef.pptx

Punkt 58: Opfølgning på Leder- og MEDdag

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Opfølgning på Leder- og MEDdagen den 9. oktober 2025.

Sagsfremstilling

Den 9. oktober 2025 blev der afholdt fælles Leder- og MEDdag om samarbejdet mellem kommune og civilsamfund. Punktet vedrører fælles opfølgning på Leder- og MEDdagen, herunder en drøftelse af hvad FagMED er optaget af og tager med videre.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Der var enighed om, at det var en god dag. Det blev drøftet, hvordan fokuset på samarbejdet med civilsamfundet fastholdes. Opmærksomhed på, at facilitering af frivillige kræver ressourcer.

Punkt 59: Mødekalender og årshjul

81.38.00-P35-5-22

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til mødekalender og årshjul for 2026.

Mødekalender

Møder i FagMED Sundhed foreslås afholdt på følgende dage:

- 17. marts
- 9. juni
- 23. september
- 8. december

FagMED er inviteret i kalenderen på de foreslåede mødedatoer. Der kan derudover indkaldes til ekstraordinære møder samt fællesmøder mellem FagMED ved behov.

Årshjul

Årshjulet er på nuværende tidspunkt, som vist nedenfor. Yderligere emner kan tilføjes løbende.

17.marts

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i "HR i tal - arbejdsmiljø"

Økonomi: Årsregnskab 2025 og overførsel 2025/2026

9. juni

Økonomi: Budgetopfølgning 1. kvartal og budget 2027 - teknisk budget

23. september

Økonomi: Halvårsregnskab og Budgetforlig

8. december

Økonomi: Budgetopfølgning 3. kvartal

HR i tal 2026 - strategisk drøftelse

Opfølgning på Leder- og MEDdagen (fremrykkes eventuelt til september afhængig af tidspunkt for dagen).

FagMEDs arbejde i det kommende år, herunder anvendelse af klippekortsmodul i 2027

Årshjul og mødekalender for 2027

Indstilling

Formanden indstiller,

at mødekalender og årshjul godkendes.

Beslutning

Mødekalender og årshjul for 2026 blev godkendt med tilføjelse af fællesmødet mellem FagMED i marts måned.

Punkt 60: Sygefravær

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær.

Sagsfremstilling

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

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

Indstilling

Formanden indstiller,

at sygefraværet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Intet at bemærke.

Punkt 61: Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED orienteres om og drøfter status på arbejdsmiljøet.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed orienteres om og drøfter status på arbejdsmiljøet, herunder arbejdsulykker samt vold og trusler.

Arbejdsmiljø Sundhed

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Sundhed den 10. november 2025. Referatet er bilagt sagen.

Arbejdsmiljø Tandplejen

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Tandplejen den 28. oktober 2025. Referatet er bilagt sagen.

Arbejdsulykker samt vold og trusler

Oversigt over antallet af arbejdsulykker samt vold og trusler fremgår af bilaget. Oversigten dækker perioden oktober 2024 til oktober 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Medarbejdersiden fremhævede, at Sundhedskurser laver en lokal udgave af krisehåndteringsværktøjer. Håndtering af dette er også et fokusområde i Tandplejen. Det blev aftalt, at dette deles med øvrige afdelinger i Sundhed.

Bilag

AMR Tandplejen - Referat d.28.10.25.docx

AMR Sundhed - Referat 10.11.25.docx

Data, arbejdsmiljø.pdf

Punkt 62: Budgetopfølgning 3. kvartal 2025

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Orientering om budgetopfølgning for 3. kvartal 2025 på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgning for 3. kvartal 2025 på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område er behandlet på udvalgsrådet den 3. november 2025. Udvalgets behandling er bilagt sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Økonomien ser fornuftig ud.

Bilag

3._kvartals_budgetopfølgning_2025.pdf

Bilag 1 drift.pdf

Bilag 2 Anlæg.pdf

Bilag 3 Flytning mellem udvalg.pdf

Punkt 63: Referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed skal holde sig orienteret og følge op på referater fra LokalMED og HovedMED. FagMED orienterer sig desuden i de sager, som på seneste møde blev sendt til behandling på LokalMED.

Referaterne findes på intranettet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 64: Kommende sager til FagMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED.

Sagsfremstilling

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

I henhold til årshjulet skal følgende sager behandles:

17.marts

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i "HR i tal - arbejdsmiljø"

Økonomi: Årsregnskab 2025 og overførsel 2025/2026

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Der afholdes et fælles FagMED-møde i marts måned, årsplanen sættes på som punkt samt emner til fællesmøde.

Punkt 65: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af sager, som skal til videre behandling på LokalMED.

Sagsfremstilling

FagMED drøfter, om der er sager, som skal til videre behandling på LokalMED.

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Anvendelse af RoboRef til sygefraværssamtaler er videresendt til behandling på LokalMED. LokalMED Sundhed orienteres yderligere om sundhedsreformen.

Punkt 66: Eventuelt

81.38.00-P35-5-22

Beslutning

Intet at bemærke.