

REFERAT HovedMED d. 26-11-2025

Mødedato Onsdag d. 26. november 2025 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra mødet 16/9 2025.....	4
Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	5
Nedsættelse af arbejdsgruppe til planlægning af TRIO-konference 2026.....	7
Drøftelse af MEDaftalens retningslinjer om medindflydelse og medbestemmelse.....	8
Nedsættelse af udviklingsgruppe til revitalisering af MEDsystemets rolle.....	10
Drøftelse af ændringer i Vejledning om personaletilpasninger som følge af besparelser i Vejle Kommune.....	11
Orientering om de personalemæssige konsekvenser af Sundhedsreformen.....	12
Drøftelse af udkast til retningslinjen "Det vi er fælles om"	14
Godkendelse af Årshjul for 2026.....	17
Temadrøftelse af Reformen 2025.....	18
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 39: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen til mødet. Afbud fra Torben Monberg Schiermer. Herefter blev dagsordenen godkendt.

Punkt 40: Godkendelse af referat fra mødet 16/9 2025

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 41: Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Niels Ågesen orienterer om

- Direktionens lederdag 2025.
- Særligt delbudgetforlig.
- Opfølgende orientering om valget.

Bo Uttrup orienterer om

- Evaluering af TR-dag 2025.
- MED-konference 2025.
- Fyraftensmødet "Hedetouren".

Kristine Schou orienterer om

- Fleksaftale for det administrative personale.
- Det forestående valg til arbejdsmiljøorganisationen og MED.
- Første møde i Styregruppen for Trivselsmålingen.

Indstilling

Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om

Direktionens lederdag 2025, hvor ca. 250 ledere deltog, blev afholdt 31/10 i Vingstedcentret. Temaet var "Ledelse i krydsfeltet, mellem politik, værdier og virkelighed". Der var bl.a. oplæg om "Moderne ledelse - og antik filosofi" v/Niels Overgaard og Jakob Bundsgaard holdt et oplæg med temaet "Mellem politik, værdier og virkelighed".

Det særlige budgetforlig, som samtlige partier i byrådet står bag, hvor de er enige om, at der reserveres 420 mio. kr. af likviditeten til finansiering af fremtidens strategiske initiativer. De er enige om at udmønte de 420 mio. kr. med 160 mio. kr. til køb af Lerbæk Gods, 55 mio. kr. til strategisk opkøb af arealer på Nordkajen, 75 mio. kr. til omfartsvejen inkl. cykelstier og tilslutningsveje samt 110 mio. kr. som første opsparingsindsatelse til en ny skole. Der afsættes pulje på 20 mio. kr. til større investering, herunder ex klimainitiativer.

Medarbejdersiden spurgte ind til hvorfor man lige er landet på 420 mio. kr.?

Sarah Gaarde svarede, at man har vurderet ud fra den nuværende likviditet, og at man som minimum vil have 230 mio. kr. i disponible midler i kassen, så var det det beløb, som de landede på.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til anlægsloftet, bliver Vejle Kommune ramt af det med disse nye investeringer, og hvordan med fremtiden, når det ikke ser ud til, at vi fremadrettet vil få samme udbytte af selvbudgetteringsmidlerne?

Sarah Gaarde svarede, at der ikke er regnskabssanktioner på anlæg. Vejle Kommune har en sund økonomi, og økonomien hænger sammen over en 4-årig perioden, som er budgetperioden. Med det kendskab vi har nu, så har vi også fremadrettet en sund økonomi i Vejle Kommune. Dog ved vi, at der barsles med en ny udligningsreform, og hvad det helt konkret kommer til at betyde for Vejle Kommune, ved vi ikke noget om på nuværende tidspunkt.

Opfølgende orientering om valget. Alle partier står bag konstitueringsaftalen med titlen "Sammen om Vejle Kommune - Udvikling i balance". Det er en aftale, som har fokus på både det hårde og det bløde, ligesom det er en aftale, der samler og forpligter på tværs. I aftalen står der bl.a., "Vi ønsker at styrke rekruttering og tilknytning, for at Vejle fortsat er en attraktiv arbejdsplads, med fokus på ansatte og lederes arbejdsmiljø".

Formanden for Seniorudvalget og formanden for Sundheds- og Forebyggelsesudvalget er valgt som Vejles repræsentanter til det nye Sundhedsråd.

Niels Ågesens slides er vedhæftet.

Bo Uttrup orienterede om

Evaluering af TR-dag 2025, som blev afholdt i Vingstedcentret 31/10 med ca. 130 deltagere. Temaet var "Markante borgere og Revitalisering af vores personalepolitiske værdier. Evalueringen fra dagen er gode, dog er der nogle, som havde svært ved at omsætte oplæggene vedr. markante borgere til egen hverdag.

MED-konference 2025. 12 fra HovedMED og Anita Morthensen deltog i konferencen 11/11 i Fredericia Messecenter. Temaet var "AI - kunstig intelligens på arbejdspladsen". Der var bl.a. oplæg fra Kaare Pedersen og Phillip Schröder. Det var en rigtig god og inspirerende dag. Vi er i medarbejdersiden enige om, at vi fremadrettet skal drøfte i HovedMED, hvordan AI bruges som en integreret del i løsningen af arbejdet. Vi skal nytænke, så vi ikke drukner i eksisterende viden. Kan vi, vil vi og bør vi - det leder os hen til, at vi også skal drøfte etik i brugen af AI.

Sarah Gaarde bemærkede, at vi har haft drøftelser i HovedMED tidligere, hvor Brian Slot har holdt oplæg. Det er en god idé i nærmeste fremtid at drøfte emnet igen. I Budgetforliget for 2026-2029 er det besluttet, at Direktionen skal sikre, at der udarbejdes forslag til en AI-politik.

Fyraftensmødet "Hedetouren" med Annamette Fuhmann bliver afholdt i Bygningen 3/12. Der er fuldt hus.

Sofie Plenge bemærkede, at det ville have været en god idé at have valgt en sundhedsfaglig person fremfor en journalist til at fortælle om emnet. Emnet er alvorligt for nogle, derfor havde faglig tyngde været at foretrække. Opfordrer til, at man lokalt sætter fokus på emnet.

Kristine Schou svarede, at Annamette Fuhmann er valgt, for at have fokus på emnet i den lidt lettere ende, da der er forskellige interesser.

Kristine Schou orienterede om, at Koncern HR er i dialog med HK om, hvorvidt der kan udarbejdes en *Fleksaftale for det administrative personale*. Hvis der skal udarbejdes en aftale, vil alle de berørte faglige organisationer blive inddraget.

Det forestående valg til arbejdsmiljøorganisationen og MED, som vi jf. Vejle Kommunes arbejdsmiljøhåndbog og lokale MEDaftale skal afvikles i 2. kvartal af 2026. Valget kan påbegyndes 1/4 2026 og afsluttes med valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedMED 18/6 2026. Valget træder i kraft 1/8 2026. Koncern HR sender i løbet af januar 2026 en "valgpakke" til alle chefer og ledere, hvori valgprocessen er beskrevet.

Der har været afholdt *det første møde i Styregruppen for Trivselsmålingen*, hvor vi bl.a. drøftede rammesætning, aktiviteter indtil nu og hvad andre kommuner gør. På næste møde 16/12, har Koncern HR inviteret Stephanie Bäckström, direktør i Ennova. Hun er uddannet psykolog og har de seneste 10 år specialiseret sig i evalueringer, ligesom hun har skrevet en bog om emnet. På mødet vil hun holde et oplæg om forslag til indhold i en ny trivselsmåling og et oplæg om ledelsevaluering. Tilbage i 2017 var hun med til at udvikle den nuværende spørgeramme. Dengang var hun ansat i LEAD.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 26.11.25 slides NÅ konstitueringsaftale

Punkt 42: Nedsættelse af arbejdsgruppe til planlægning af TRIO-konference 2026

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED bedes nedsætte en arbejdsgruppe til planlægning af TRIO-konference 2026.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede 10. juni 2022, at der fremadrettet skulle afholdes TRIO-konference i lige år og særskilte TR/AMR-arrangementer i ulige år. I 2026 skal der planlægges en TRIO-konference. Konferencen kommer til at ligge 3. november 2026.

Koncern HR står for planlægningen af TRIO-konferencen i samarbejde med en arbejdsgruppe, som HovedMED bedes udpege på dette møde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED udpeger 2-3 medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe, der skal planlægge TRIO-konference 2026.

Beslutning

Kristine Schou indledte med, at HovedMED har tidligere besluttet, at vi i ulige år afholder en arbejdsmiljøkonference og en TR-dag, som begge er afviklet, og at vi i lige år afholder en TRIO-konference. Evalueringen af arbejdsmiljøkonferencen kører først i løbet af december, da arbejdspladserne vil blive spurgt ind til prøvehandling efter konferencen.

Dorthe Horn Christensen, Torben Monberg Schiermer og Marianne Scheele er udpeget til i samarbejde med Koncern HR at planlægge indholdet i TRIO-konference. Jacob Grønlund og Bo Uttrup er suppleanter.

Punkt 43: Drøftelse af MEDaftalens retningslinjer om medindflydelse og medbestemmelse

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af, hvordan Vejle Kommunes MEDaftale side 5 og 6 samt MEDaftalens §7 fungerer i praksis (vedhæftet i bilag). Hvordan sikrer vi os, at der i MEDudvalgene sker en ordentlig proces forud for beslutninger, der kan have indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold?

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har en oplevelse af, at medindflydelsen i MEDudvalgene forud for væsentlige ledelsesbeslutninger er under stigende pres. Bliver de tillidsvalgte altid inddraget i ledelsens overvejelser, inden der træffes endelige beslutninger? Hvordan kan vi sikre/hjælpe, så det sker? Medarbejdersiden oplever eksempler på, at der er truffet væsentlige beslutninger uden behandling i MEDudvalgene eller på personalemøder med MEDstatus.

Set i lyset af byrådets beslutning om at styrke MEDorganisationen i Vejle Kommune er det vigtigt, at de tillidsvalgte oplever, at der er en reel interesse i at inddrage de synspunkter, der måtte være forud for vigtige ledelsesmæssige beslutninger, der kan have konsekvenser for medarbejder- og arbejdsmiljøforhold.

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af proces for en reel medindflydelse med henblik på at få styrket samarbejdet i MEDudvalgene.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Niels Ågesen indledte kort, hvorefter han gav ordet til *Bo Uttrup*, som redegjorde for baggrunden for sagen, som handler om, at der i flere tilfælde kan sættes spørgsmålstegn ved om der er sket en reel inddragelse af medarbejderne. I nogle situationer bliver MED overset. Dette giver frustrationer på arbejdspladserne.

Medarbejdersiden gav ex på ovenstående på mødet. Disse gav baggrund for gode drøftelser. Her er uddrag af drøftelsen:

- Tilstrækkelig tid, så baglandet kan høres, inden drøftelse i MED.
- Vigtigt at skabe følgeskab mellem ledere og medarbejdere.
- Fælles forståelse i MEDudvalget.
- Genbesøge de gode intentioner med MED.
- MED er et vigtigt organ i beslutningsprocesser.
- Ønsker følgeskab, så der kan skabes attraktive arbejdspladser.
- MED opleves af nogle ledere som ressourcekrævende.
- Hvad gør vi med MED?
- Er det et fokus vi har taget, eller er det en udvikling? Vi skal passe på med at gøre det generelt.
- Med den stigende kompleksitet - der det endnu vigtigere.
- Fælles ansvar for at få MED til at fungere, ikke kun ledelsens ansvar.
- Man kan blive udfordret på, om der er tid nok til at inddrage MED.
- Hvordan gør vi hinanden gode i MEDsamarbejdet?
- Hvordan bliver vi bedre til at være forberedte? - Nogle gange er det de muliges kunst, når der er korte tidsfrister ved lovændringer og politisk pres.
- Vi skal lære af hver enkelt situation.
- Det går stærkt - hvad gør vi sammen?
- Vigtigt at det går på processen - nytænke MEDsamarbejdet fremfor rollen.
- Huske på at der er gensidig informationspligt.
- Angsten for hvad der kan ske i fremtiden, fx kompleksiteten i opgaveløsningen kan fylde meget.
- MEDsamarbejdet eller TR-rollen - det er ikke enten eller.
- Indholdet i drøftelser skal styrkes.

- Forståelse for de forskellige roller i MED.
- Det foregår meget forskelligt i den enkelte MED, der er meget at hente i de velfungerende MED allerede i dag.
- Vigtigt at have baglandet med.
- Noget af det handler om viden og adfærd.
- Store diskussioner skal også tages med de faglige organisationer.
- Udviklingen er på nogle arbejdspladser, at man tager drøftelserne på personalemøder fremfor i MED. Hvordan agerer vi i det?
- Lederadfærd og tillidsvalgte adfærd i en forandringstid.

I disse reform- og forandringstider er det vigtigt med mere opmærksomhed på MEDinddragelse, så derfor foreslår *ledelsen* et 12-12 seminar for HovedMED 26. og 27/2, hvor vi bl.a. drøfter, hvordan vi kan nytænke og styrke MEDsamarbejdet. Temaer kunne være 1) "Sig det - hvordan og hvorfor?", 2) "Hvorfor MED?" og 3) "Gode processer ved forandringer". Koncern HR kommer med forslag til program.

Enighed om ledelsens forslag om et 12-12 seminar 26. og 27/2 2026, og at budskaber fra HovedMED til MEDorganisationen afventer output fra seminaret.

Bilag

Bilag til til pkt. 44

Punkt 44: Nedsættelse af udviklingsgruppe til revitalisering af MEDsystemets rolle

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED besluttede 16/9 2025 (under punkt 34), at igangsætte en indsats omhandlende nytænkning og revitalisering af MEDsystemets rolle. Ambitionen er at skabe lokalt ejerskab og forståelse for MEDsystemets anvendelse.

Sagsfremstilling

16/9 2025 besluttede HovedMED (under punkt 34, Drøftelse af grundlag for styregruppe for Trivselsmålingens videre arbejde), at igangsætte en indsats for at nytænke og revitalisere MEDsystemets rolle med ambitionen om at skabe lokalt ejerskab og forståelse for systemets anvendelse. Der skal derfor udvikles en indsats, hvor HovedMED indgår aktivt og definerer de konkrete initiativer.

Ambitionen er at styrke forståelsen for mulighederne i de lokale fællesskaber i MEDudvalgene ved at tydeliggøre MEDsystemets anvendelighed på tværs af kommunen og ved at inddrage medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

På det dagsordensforberedende møde 3/11 2025 blev det besluttet, at punkt 5, i grundlaget for trivselsmålingen, omkring MEDsystemets rolle, er en selvstændig indsats.

Til at forestå dette arbejde nedsættes en udviklingsgruppe bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter, understøttet af Koncern HR.

Koncern HR foreslår, at HovedMED udpeger 3 medarbejderrepræsentanter, herunder næstformand for HovedMED, og to ledelsesrepræsentanter, der kan indgå i det kommende udviklingsarbejde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED udpeger repræsentanter til udviklingsgruppe til revitalisering af MEDsystemets rolle.

Beslutning

Enighed om, at 12-12 seminaret erstatter udviklingsgruppen. Dog udpeges en kontaktgruppe, som bruges til sparring i udviklingen af programmet for seminaret. Anita Terp, Lars Søltoft Buur Holmboe og Bo Uttrup er udpeget med Marianne Scheele som suppleant.

Punkt 45: Drøftelse af ændringer i Vejledning om personaletilpasninger som følge af besparelser i Vejle Kommune

81.00.00-A26-2-23

Resumé

Der er foretaget ændringer i Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelse med henblik på at tydeliggøre og sikre, at vejledningen er i overensstemmelse med nuværende praksis. Rettelserne kan ses med rødt i vedhæftede bilag.

Sagsfremstilling

Der er foretaget ændringer i afsnittet "Inddragelse af MEDudvalget og fastsættelse af kriterier", med henblik på at tydeliggøre, hvordan kriterier skal håndteres i praksis af det lokale MEDudvalg.

Der er foretaget ændringer i afsnittet "Omplacering i praksis", med henblik på at opdatere vejledningen, så den er i overensstemmelse med retningslinjer for omplacering, som blev vedtaget på HovedMED i maj 2025.

Slutteligt er der foretaget enkelte rettelser i afsnittet "Fremgangsmåde ved væsentlige vilkårsændringer, herunder omplacering" med henblik på præcisering.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at den reviderede udgave drøftes og godkendes.

Beslutning

Kristine Schou redegjorde for sagens indhold, hvor ændringer er markeret med rødt.

Medarbejdersiden har flg. forslag til ændringer:

1. side to i næstsidste afsnit skal der stå: "HovedMED har fastsat nogle kriterier, skal anvendes i det lokale MEDudvalg og
2. side 3 andet afsnit, skal der sættes punktum efter supplerende kriterier

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man er stillet som medarbejder, hvis man bliver omplaceret til en ny stilling, hvor lønnen er lavere? Vil medarbejderen så blive varslet ift. en lavere løn? *Kristine Schou* svarede, at der i så fald vil foregå en forhandling med den faglige organisation.

Med de to foreslåede ændringer fra medarbejdersiden blev vejledningen godkendt.

Bilag

Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser i Vejle Kommune

Punkt 46: Orientering om de personalemæssige konsekvenser af Sundhedsreformen

81.00.10-P27-1-25

Resumé

Som led i Sundhedsreformen skal visse opgaver overdrages til regionen 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 1. juli 2026.

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

Sagsfremstilling

Årsag til overdragelsen

Overdragelsen af medarbejderne sker som led i sundhedsreformen, der indebærer en flytning af en række opgaver til regionen. Der skal ske en overdragelse af medarbejdere der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver der overdrages.

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.

Foreløbigt forventet opgaveoverdragelse

Der foregår 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 ske ændringer i, hvilke opgaver der skal overgå til regionen frem til 1. april 2026.

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.

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 MEDinvolvering.
- 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 1. juli 2026: Individuel orientering af medarbejdere.
- Den 1. januar 2027: Endelig overførsel til regionen

Ønskeproces

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 til. De kan altså alene ønske, om de vil blive i kommunen eller overdrages til regionen.

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

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 MEDsystemet, hvor medarbejderne løbende vil blive orienteret om processen i forbindelse med Sundhedsreformen. Der følges løbende op i relevante FagMED og LokalMED.
- Orientering på personalemøder for relevant personale.
- Medarbejdere opfordres til at henvende sig til nærmeste leder eller tillidsrepræsentant med spørgsmål i processen.

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

Indstilling Kommaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Kristine Schou orienterede om de personalemæssige konsekvenser af Sundhedsreformen suppleret af *Anne Mette Lund* og *Sofie Plenge*.

Der er usikkerheder, da afgrænsningerne er uafklarede, ligesom økonomien er uafklaret. Der er information og inddragelse via MEDsystemet, hvor medarbejderne løbende vil blive orienteret om processen. Det vil også være orientering for relevant personale på personalemøder, og medarbejderne opfordres til at henvende sig til nærmeste leder eller TR, hvis de har spørgsmål til processen.

Kristine Schous slides vedhæftet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 26.11.2025 personaleoverdragelse ifm sundhedsstrukturereform

Punkt 47: Drøftelse af udkast til retningslinjen "Det vi er fælles om"

81.04.00-G01-21716-23

Resumé

Arbejdsgruppen vedr. revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer præsenterer tankerne bag arbejdsgruppens forslag til den første af to nye retningslinjer: 1) "Det vi er fælles om som ansat", som drøftes og godkendes på mødet 26/11 2025 (vedhæftet i bilag) og 2) "Vores sunde arbejdsplads", som drøftes og godkendes på det første møde i 2026. Arbejdsgruppen foreslår at de to nye retningslinjer erstatter flere af vores nuværende delpolitikker og retningslinjer.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen, som består af Bo Utrup, Anita Østergaard Schytte, Irene Lauritzen og Kristine Schou har afholdt en række møder, hvor der har været grundige drøftelser af hvilke af de nuværende delpolitikker og retningslinjer der kunne sammenskrives, og hvilke som fastholdes i sin nuværende form. Arbejdet er mundet ud i forslag til den første af to nye retningslinjer: 1) "Det vi er fælles om som ansat", som drøftes og godkendes på mødet 26/11 2025 (vedhæftet i bilag) og 2) "Vores sunde arbejdsplads", som drøftes og godkendes på det første møde i 2026.

Arbejdsgruppen foreslår, at disse to nye retningslinjer erstatter flere af vores nuværende delpolitikker og retningslinjer. De to retningslinjer vil være understøttet/uddybet af en lang række administrative procedurer, som der linkes direkte til i retningslinjerne. Derfor vil der fremadrettet udelukkende være digitale udgaver af retningslinjerne.

Baggrund

Arbejdsgruppen har arbejdet ud fra, at "Vores attraktive arbejdsplads" er retningen for Vejle Kommune som attraktiv arbejdsplads, og er paraplyen for "Ansæt med Vilje", procedureretningslinjer, delpolitikker og retningslinjer, som gælder for alle ansatte.

For at minimere antallet af de nuværende retningslinjer og delpolitikker samt i højere grad tydeliggøre forskellene, har arbejdsgruppen sondret mellem 4 kategorier hvor definitionen for hver kategori er klar og tydelig, disse kendetegnes og kategoriseres på følgende måde:

Politik	Udarbejdet og godkendt på politik niveau	Politisk beslutning	<i>Fx Lønpolitik, Røgpolitik</i>
Retningslinje	Aftale indgået i enighed mellem medarbejdersiden og ledelsessiden i det enkelte MEDudvalg	Fælles beslutning i MEDudvalget	<i>Fx Det vi er fælles om som ansat, Vores sunde arbejdsplads</i>
Procedureretningslinje	Fastlagt i MEDrammeaftalen		<i>Fx Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, Kommunes personalepolitik, Større rationaliserings- og omstillingsprojekter</i>

Administrative procedurer	Udarbejdet af ledelsen. Beskriver konkret den bedste fremgangsmåde som ønskes ifm. løsningen af en opgave. Kan med fordel være drøftet i et MEDudvalg.		<i>Fx Administrative retningslinjer for registrering af arbejdstid,</i>
----------------------------------	---	--	---

Politik

Størstedelen af delpolitikkerne er vedtaget i HovedMED. Lønpolitikken er vedtaget i Økonomiudvalget og delpolitik om Røg/røgfri arbejdsplads er vedtaget i Byrådet. Godkendelsen af disse politikker spænder fra 2007 frem til 2024, hvor delpolitik om Fælles grøn transport blev vedtaget.

Arbejdsgruppen har valgt, at Lønpolitik og delpolitik om Røg/røgfri arbejdspladser ikke er omfattet af revitaliseringen, da disse to politikker er vedtaget politisk. Fælles grøn transport er ligeledes udeladt, da dette er en politik, der er vedtaget på baggrund af Klimahandlingsplanen, som er vedtaget i Byrådet.

Retningslinje

Arbejdsgruppen har desuden valgt, at retningslinjerne vedr. MEDreferater og Brugen af klippekortmoduler fastholdes indtil MEDaftalen genforhandles, disse er derfor ikke en del af revitaliseringen.

Procedureretningslinjer

Vi har 3 procedureretningslinjer: 1) Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold fra 2014. 2) Kommunes personalepolitik fra 2018 og 3) Større rationaliserings- og omstillingsprojekter fra 2010, er alle godkendt i HovedMED.

Arbejdsgruppen har valgt, at procedureretningslinjerne ikke er omfattet af revitaliseringen, da der skal være aftalte retningslinjer på de 3 områder i henhold til Vejle Kommunes lokale MEDaftale side 5 i afsnittet om MEDbestemmelse og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse §8 stk. 3.

"Det vi er fælles om som ansat"

Følgende personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer er sammenskrevet og indarbejdet i udkastet til retningslinjen "Det vi er fælles om som ansat":

Delpolitikker

- Mangfoldighed (2007)
- Tjenestefrihed (2007)
- Kompetenceudvikling (2007)
- Habilitetsproblemer mv. ved nære relationer (2016)
- Fleksibel arbejdstid (2022)
- Livsfaser og den attraktive arbejdsplads (2022)

Retningslinjer

- Medarbejderudviklingssamtaler (2018)
- Beregning af jubilæumsanciennitet (2024)

Følgende delpolitikker og retningslinjer handler i højere grad om den konkrete håndtering i hverdagen, hvorfor arbejdsgruppen har vurderet, at der på disse områder ikke er brug for en delpolitik eller en retningslinje. Der er i stedet for behov for administrative procedurer, som er retningsanvisende.

Delpolitikker

- Elever, studerende og praktikanter (2007)
- Fratrædelse (2007)
- Indhentelse af straffeattest og børneattest (2017)

- Ansættelse (2019)
- Behandling og beskyttelse af de ansattes personoplysninger (2020)

Retningslinje

- Udmøntning af deltidsansattes adgang til højere timetal (2009)
- Aflønning af praktikanter fra videregående uddannelser (2017)
- Tidsregistrering (2024)

Kort begrundelse for rækkefølgen i retningslinjen "Det vi er fælles om som ansat", er vedhæftet i bilag.

Nina Wonsbeck Legaard fra Koncern HR vil på mødet præsentere arbejdsgruppens arbejde frem til forslaget om de 2 nye retningslinjer, hvor retningslinjen "Det vi er fælles om som ansat" drøftes og godkendes på dette møde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender, at vi fremadrettet sondrer 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.

at udkast til retningslinje "Det vi er fælles om som ansat" drøftes og godkendes.

Beslutning

Kristine Schou indledte kort og gav herefter ordet til *Nina Wonsbeck Legaard*, som redegjorde for arbejdsgruppens arbejde og forslaget til ny retningslinje.

Nina Wonsbeck Legaards slides er vedhæftet.

Bo Uttrup bemærkede, at der har været en rigtig god og grundig proces i arbejdsgruppen, som er klar til at drøfte udkast til retningslinjen "Vores sunde arbejdsplads", som forventes præsenteret på HovedMED mødet 19/2 2026.

Der var ros til arbejdet og den nye retningslinje med en bemærkning om, at det er vigtigt, at links føres hen til sider og ikke til pdf-filer.

Indstillingerne blev godkendt.

Bilag

HovedMED 26.11.2025 - Revitalisering af de personalepolitiske delpolitikker og retningslinjer

Baggrund for opbygning - det vi er fælles om som ansat

Det vi er fælles om som ansat - til HovedMED 26.11.2025

Punkt 48: Godkendelse af Årshjul for 2026

81.38.04-A00-1-24

Resumé

HovedMED bedes godkende vedhæftede udkast til Årshjul for 2026, hvor der planlægges fire ordinære møder, et heldagsmøde/døgnseminar og to budgetdrøftelser med Økonomiudvalget. HovedMED bedes ligeledes godkende, at retten til klippekortmodul anvendes til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2026. Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

Sagsfremstilling

Årshjul 2026

Ledelsen foreslår, at der i 2026, ligesom tidligere år, planlægges fire ordinære 3-timers møder i HovedMED (19/2, 17/6, 17/9 og 8/12). Sekretæren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2026 er godkendt. Derudover planlægges et heldagsmøde/døgnseminar og to 1-timers møder med Økonomiudvalget, som sekretæren indkalder til, når disse er datofastsat.

Der afholdes flg. møder for medarbejdersiden:

- Et forberedende 1 times møde forud for budget 2027 drøftelserne.
- Fire 2-timers formøder forud for de ordinære møder.
- To 1-times formøder forud for drøftelsen med ØU.
- To 3-timers møder - et i april og et i oktober.

I ovenstående møder deltager både medlemmer og suppleanter. Når datoerne er på plads, indkalder sekretæren til møderne.

Udover de planlagte møder vil der være mulighed for at indkalde til ad-hoc online møder.

I bilaget ses udkast til Årshjul for 2026 med oversigt over de sager, der pt. forventes at komme på dagsordenerne i HovedMED i 2026.

Klippekortmodul

Alle medlemmer af MEDudvalg har efter afsluttet MEDuddannelse ret til 1 dags opfølgingskursus (klippekortmodul) pr. funktionsår. HovedMED vedtog i 2009 retningslinjer, der anbefaler, at klippekortmoduler anvendes til fælles aktiviteter for hele MEDudvalg.

Ledelsen foreslår, at HovedMED i 2026 anvender retten til klippekortmodul til at deltage i fælles arrangementer, som planlægges i løbet af 2026.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED godkender Årshjul 2026.

Beslutning

Medarbejdersiden ønsker, at arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED fremadrettet bliver inddraget i udarbejdelsen af HR i tal - arbejdsmiljø. Dette ønske bliver imødekommet.

Årshjul for 2026 blev godkendt med en tilføjelse af datoerne for 12-12 seminaret.

Når de sidste datoer er på plads, sendes det endelige Årshjul ud til alle, ligesom det lægges på Intra.

Bilag

Udkast til Årshjul for HovedMED 2026

Punkt 49: Temadrøftelse af Reforme 2025

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Regeringen har vedtaget en lang række reformer, som er ved at blive rullet ud i kommunerne. Det gælder ældre, sundhed, beskæftigelse, skole, grøn trepart og socialområdet. Niels Ågesen vil på mødet holde et oplæg om de bevægelser og værdier reformerne er et udtryk for som indledning til en drøftelse af, hvordan vi omsætter reformerne i vores lokale kontekst, herunder hvilke temaer det rejser i HovedMED. Punktet er udsat fra mødet 16/9 2025.

Revideret notat fra august vedlagt som bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter oplæg om Reforme 2025, herunder hvilken temaer det rejser i HovedMED.

Beslutning

Niels Ågesen orienterede om reformerne, som er ved at blive rullet ud i kommunerne. Der var desværre ikke tid på mødet til en drøftelse af temaet. Derfor opfordres medlemmerne til at orientere sig i det vedhæftede oplæg, ligesom man kan orientere sig i de vedhæftede slides.

Bilag

HovedMED 26-11-2025_Reformer

Oversigt over reformer_samlet notat_august 2025

Punkt 50: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-1-24

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).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået, og der var enighed om at tilføje et punkt om AI-kunstig intelligens.

Punkt 51: Eventuelt

81.38.04-A00-3-24

Beslutning

Intet.

Bilag

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

HovedMED pr. 01.06.25

Fravær HovedMED udgangen af oktober

Fravær rapport udgangen af oktober