

REFERAT HovedMED d. 16-09-2025

Mødedato Tirsdag d. 16. september 2025 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referaterne fra møderne 28/5 2025 og 23/6 2025.....	4
Budgetlægningen 2026-2029.....	5
Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef.....	6
HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfasthol	7
Drøftelse af grundlag for styregruppen for Trivselsmålingens videre arbejde.....	10
Drøftelse af systematisk indsamling og anvendelse af data om fratrædelser.....	11
Temadrøftelse af Reformen 2025.....	13
Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 29: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Niels bød velkommen til mødet. Der er afbud fra Torben Monberg Schiermer og Frits Gandrup Nissen.

Dagsordenen godkendt.

Punkt 30: Godkendelse af referaterne fra møderne 28/5 2025 og 23/6 2025

81.38.04-A00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at referatet fra det ordinære møde 28/5 2025 og referatet fra det ekstraordinære møde 23/6 2025 godkendes.

Beslutning

Anita Morthensen oplyste, at der er en fejl i referatet i pkt. 25 fra det ekstraordinære møde 23/6 2025. Under bemærkninger skal linjen "Stor personaleomsætning på SL's område ændres til DS' område". Fejlen er rettet i den digitale udgave af referatet på Intra.

Herefter blev referaterne godkendt.

Punkt 31: Budgetlægningen 2026-2029

00.30.00-S00-4-24

Resumé

Budgetforslag 2026-2029 behandles af Byrådet 1. gang 3. september 2025 og 2. gang 1. oktober 2025. Oplæg til budget i balance blev præsenteret for Byrådet på et temamøde 25. august 2025 og for HovedMED 26. august 2025. Økonomiudvalget og HovedMED havde budgetdrøftelse 27. august 2025. Jf. den politisk godkendte tidsplan er der budgetforhandlinger 4. september 2025.

Sagsfremstilling

Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektør Sarah Gaarde vil på mødet give en status på budgetforslag 2026-2029.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at sagen drøftes.

Beslutning

Sarah Gaarde gennemgik det netop indgåede budgetforlig, som er indgået mellem samtlige partier i byrådet. Forligets overskrift er "På forkant i en forandringstid". I forliget prioriteres 112,3 mio. kr. til drift i 2026 og 97,1 mio. kr. til anlæg i 2026.

Temaer i forliget er:

- Stabilitet og udvikling i en forandringstid
- Børn og unge
- Gode rammer for handicappede og borgere med særlige behov
- Det gode liv for seniorer
- Forandring med reformer
- Beredskab og klima
- En god kommune og attraktiv arbejdsplads
- Andre prioriterede indsatser
- Vejle Kommune står stærkt og
- Fokus på det økonomiske fundament.

Sarah Gaarde orienterede desuden om den samlede besparelse på Beskæftigelsesområdet. Selvom politikerne har valgt at investere i fremtidens beskæftigelsesindsats, kommer Vejle Kommune desværre ikke udenom besparelser. Heldigvis er de ikke blevet så store som frygtet.

Den samlede besparelse på landsplan er på 2,7 mia. kr. frem mod 2030. Det udgør for Vejle Kommune ca. 56 mio. kr. Efter det tilførte i budgetforliget bliver beløbet nu i stedet ca. 33 mio. kr.

Medarbejdersiden spurgte ind til processen på beskæftigelsesområdet. *Sarah svarede*, at hele processen omkring udmøntningen af besparelserne, er aftalt i tæt dialog med FagMED Arbejdsmarked, og kører helt efter planen.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

HovedMED 16.9.25_Budgetforlig 2026

Punkt 32: Orientering ved formand, næstformand, direktører og HR-chef

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Bo Uttrup orienterer om:

1. Sydjysk Sparekasse stafetten 27/8 2025
2. Medarbejdersidens høringssvar til budget 2026
3. TR-dagen 21/10 2025, og
4. Sidste nyt fra Styregruppen for "Det vi er fælles om".

Kristine Schou orienterer om:

1. Status på ansøgningen til puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner, og
2. Arbejdsmiljøkonferencen 29/9 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Bo Uttrup orienterede om:

1. MEDkonferencen 11/11 2025 i Fredericia med temaet "AI - kunstig intelligens på arbejdspladsen". Ledersiden i HovedMED er også velkomne til at deltage. Invitationen er sendt til ledersiden i HovedMED.
2. I Sydjysk Sparekasse stafetten 27/8 2025 deltog ca. 1.230 ansatte fra Vejle Kommune, som igen i år var langt det største hold, som deltog i arrangementet. Der var et blåt hav af Vejle Kommune t-shirt på plænen og i Nørremarksskoven. Som altid et godt arrangement, med masser af hygge og en lækker madkurv.
3. Medarbejdersidens høringssvar til budget 2026 er blevet lagt på Intra, så alle har mulighed for at orientere sig i høringssvaret.
4. Medarbejdersiden i HovedMED har inviteret alle TR'ere til TR-dag 21/10 2025 med temaet "Mødet med markante borgere - sandhedens øjeblik". Der er bl.a. oplæg v/Hans Mogensén, Bettina Olesen, Maj Thorsén og Arne Nielson.
5. Sidste nyt fra Styregruppen for "Det vi er fælles om" var, at der løbende udbydes "Fordi du er ansat" arrangementer, fx. Street Art byvandring i Vejle, Egtved pigen, Membran projektet og Repair café. Derudover er der afviklet en stor sommerfest, som opvarmning til DGI-landsstævnet, tilbage i juni måned, hvor næsten 2.000 ansatte deltog. Næste større arrangement er et gå-hjem-møde 3/12 med temaet "Hedetouren" med Annamette Fuhrmann - og glæd jer, der er en overraskelse på vej i løbet af 2026.
Hold løbende øje med Intra, her udbydes arrangementerne løbende.

Kristine Schou orienterede om:

1. KL og Forhandlingsfællesskabet inviterer fx ældreområdet eller skoleområdet til at deltage i et netværksforløb med titlen "Sammen mod vold, trusler & chikane. Et par af Koncern HR's arbejdsmiljøkonsulenter deltager i et virtuelt informationsmøde 29/9 for at blive klogere på forløbet.
2. Status på ansøgningen til puljen til arbejdsmiljøindsatser i kommuner og regioner er, at 1. udkast til ansøgning fra koordineringsgruppen har været drøftet i direktionen. 2. udkast til ansøgningen er ved at blive bearbejdet og skal drøftes i koordineringsgruppen. Ansøgningen taler ind i dagsordenen med fokus på ledelsestrivsel og samarbejder mellem tillidsvalgte og ledelse. Efter denne drøftelse og evt. justeringer sendes endeligt udkast til ansøgning til udtalelse i HovedMED. Formand og næstformand i HovedMED underskriver ansøgningen. Ansøgningsfristen er 30/10 2025.
3. Der er 500 tilmeldte til Arbejdsmiljøkonferencen 29/9 2025. Derudover er der 42 på ventelisten. Det er besluttet, at alle på ventelisten får en plads.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 33: HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse

81.38.04-A00-3-24

Resumé

Den aktuelle udgave af ”HR i tal – Et blik på vores organisation” præsenteres som afsæt til HovedMEDs 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.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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. Rammaaftale 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 gennemsigtighed.
- 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.

Bilag

Opsamling på temadrøftelse i HVED 16.09.25

Temadrøftelse HovedMED september 2025 - Louise Baads slides

HR i tal sommer 2025_HovedMED_16sep (003)

HR-i-tal-2025-was

Punkt 34: Drøftelse af grundlag for styregruppen for Trivselsmålingens videre arbejde

81.00.00-P05-1-25

Resumé

HovedMED nedsatte 27. november 2024 en styregruppe til at forestå arbejdet frem mod den næste Trivselsmåling i 2027. Der har 21. august 2025 været afholdt møde mellem styregruppen og direktionen. På mødet drøfter og godkender HovedMED grundlag for styregruppens videre arbejde.

Sagsfremstilling

HovedMED nedsatte 27. november 2024 en styregruppe til at forestå arbejdet frem mod den næste trivselsmåling i 2027. I HovedMED var der, efter en grundig drøftelse, enighed om, at styregruppen skulle se ind i en justering af spørgerammen og derefter drøfte kadencen fremadrettet.

21. august 2025 mødtes styregruppen med Direktionen til en drøftelse af arbejdet med den kommende trivselsmåling. Mødet mandede ud i at pege på en række temaer, der bør indgå i de videre overvejelser. Det overordnede ”greb” for den næste trivselsmåling skal drøftes yderligere, herunder hyppighed af trivselsmålingen og spørgsmålet om, hvordan trivselsmålingen kan medvirke til at styrke dialogen på arbejdspladserne. Som særlige temaer, som styregruppen skal arbejde videre med, blev fremhævet:

1. Facilitering internt eller ved eksternt firma – de sidste tre gange er trivselsmålingen blevet faciliteret internt.
2. Generel eller fagspecifik spørgeramme, fx med en kerne af fælles spørgsmål og herefter en fleksibel mulighed for, at MEDudvalget selv kan vælge relevante spørgsmål fra en spørgeramme.
3. Anonymitet – fordele og ulemper ved enten at fastholde anonymitet eller gennemføre en ikke-anonym måling.
4. Lederevaluering – form og indhold.
5. MEDsystemets rolle – muligheden for at nytænke denne, for at skabe lokalt ejerskab.
6. Kommentarfelt – bør overvejes.
7. Teknologiske muligheder for understøttelse af målingen.

På mødet blev Britta Boel udpeget til at repræsentere direktionen i styregruppen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at HovedMED drøfter og godkender ovenstående som grundlag for styregruppens videre arbejde.

Beslutning

Niels Ågesen redegjorde for sagens indhold. Der var gode drøftelser om grundlaget for den kommende trivselsmåling, og der var enighed om de særlige temaer, som er beskrevet i sagen, er dem, som styregruppen skal arbejde videre med suppleret med kadencen for målingen.

Punkt 35: Drøftelse af systematisk indsamling og anvendelse af data om fratrædelser

81.00.00-G01-20567-25

Resumé

På det ekstraordinære møde i HovedMED 23. juni 2025 blev det besluttet at indsamle data om, hvorfor medarbejdere fratræder Vejle Kommune. Koncern HR har udarbejdet forslag til et koncept, som fremlægges til drøftelse. Udkast til spørgeramme er vedhæftet.

Sagsfremstilling

I forlængelse af beslutningen på det ekstraordinære møde 23. juni 2025 i HovedMED om at indsamle data om, hvorfor medarbejdere fratræder, foreslås det, at Koncern HR månedligt udsender et SurveyXact-spørgeskema til alle, der er fratrådt den pågældende måned. Der udsendes månedligt, da det erfaringsmæssigt påvirker svarprocenten negativt, hvis der går for lang tid efter fratræden.

Formålet med spørgeskemaet er at indsamle viden om, hvorfor nogle vælger at fratræde, samt hvordan Vejle Kommune opfattes som arbejdsplads. Herunder om de medarbejdere, der fratræder, har gode råd til deres tidligere arbejdsplads.

Data skal anvendes til fortsat at udvikle Vejle Kommune som en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde dygtige ansatte. Konkret foreslås det, at Koncern HR i det første testår præsenterer data i HovedMED én gang i foråret og én gang i efteråret, som udgangspunkt for en drøftelse. Data præsenteres opgjort på FagMED-niveau. Desuden monitorerer Koncern HR løbende besvarelserne og reagerer via ledelsessystemet, hvis data peger på akutte trivselsudfordringer. MED/TR/arbejds miljøgrupper inddrages, hvor det er relevant for deres arbejde og afhængigt af udfordringens karakter.

Ligesom ved Trivselsmålingen er der en række etiske overvejelser i forbindelse med undersøgelse og brug af data, bl.a. i forhold til videreformidling, målgruppe og anonymitet. Koncern HR foreslår, at udgangspunktet er, at alle data og udsagn viderebringes i de halvårslige oversigter. Dog slettes navne, ligesom udsagn, der indeholder dybt upassende, krænkende eller racistisk sprogbrug, ikke vil blive viderebragt.

Målgruppe

Koncern HR har indsamlet erfaringer fra andre kommuner. Blandt de kommuner, der har erfaring med exit-samtaler eller spørgeskemaer, er der forskel på målgruppen. Nogle kommuner vælger kun at spørge fastansatte, der selv opsiges deres stillinger, og udelader dermed afskedigede, elever eller midlertidigt ansatte. Koncern HR foreslår, at undersøgelsen i Vejle Kommune omfatter alle månedslønnede ansatte, der forlader organisationen, da det giver det mest komplette billede af de fratrådttes oplevelse af Vejle Kommune. Dette vel vidende, at inklusion af afskedigede og bortviste medarbejdere sandsynligvis vil give enkelte meget negative besvarelser.

Anonymitet

Der lægges op til, at data i rapporter alene viderebringes på FagMED-niveau og uden nogen angivelse af, hvem der har svaret. Dog vil der ikke blive lovet anonymitet, da det i realiteten vil være svært at leve op til. På nogle områder vil der kun være få personer, der er fratrådt inden for et halvt år, og fordeler man på fx køn, alder eller faggruppe, vil det være svært at garantere, at nogen ikke kan have en formodning om afsender. Ligeledes vil et løfte om anonymitet påvirke Koncern HR's mulighed for at reagere, hvis data peger på mulige akutte trivselsudfordringer.

Derfor vil det fremgå i indledningen til undersøgelsen, at der er tale om en undersøgelse af "din" oplevelse af Vejle Kommune som arbejdsplads, og at den vil blive brugt til at afdække hovedårsagerne til, at medarbejdere vælger at fratræde deres stilling ved Vejle Kommune, samt til at bidrage til den fremadrettede udvikling af kommunen som arbejdsplads. Ligesom det vil fremgå, at besvarelsen af spørgeskemaet er frivillig, og der er ingen konsekvenser forbundet med ikke at deltage i undersøgelsen.

Udkast til spørgeramme er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at der som et forsøg igangsættes exit-spørgeskemaer.

- at form og anvendelse af exit-spørgeskemaer evalueres i forlængelse af drøftelsen af 2. halvårsrapport i HovedMED, og at det her vurderes, om forsøget skal gøres permanent.

Beslutning

Kristine redegjorde for sagen, hvor der bl.a. har været en række etiske overvejelser i forbindelse med en undersøgelse og brug af data bl.a. i forhold til videreformidling, målgruppe og anonymitet. Koncern HR foreslår, at udgangspunktet er, at alle data og udsagn viderebringes i halvårslige oversigter. Dog slettes navne, ligesom udsagn, der indeholder dybt upassende, krænkende eller racistisk sprogbrug, ikke vil blive viderebragt. Data i rapporten viderebringes på FagMED niveau uden nogen gengivelse af, hvem der har svaret. Dog vil der ikke blive lovet anonymitet, da det i realiteten vil være svært at leve op til, da der på nogle områder, kan være få personer, som fratræder.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at vi oplyser, at data skal bruges positivt i det fremadrettede arbejde.

Enighed om:

- at indledningen til spørgeskemaet, hvor der bl.a. står: "Vejle Kommune arbejder for at være en attraktiv arbejdsplads, og derfor håber vi, at du vil bruge 5-7 minutter på at besvare et spørgeskema om din oplevelse af Vejle Kommune som arbejdsplads. Formålet med spørgeskemaet er at få indblik i vores medarbejders erfaringer og afdække de væsentligste årsager til, at medarbejdere fratræder deres job hos os, uanset baggrunden for fratrædelsen. Dine svar vil give værdifuld viden, som vi bruger til at styrke og udvikling Vejle Kommune som en attraktiv arbejdsplads", beskriver intentionen med undersøgelsen godt
- at igangsætte exit-spørgeskemaer pr. 1/11 2025
- at første tilbagemelding til HovedMED er på det første møde i 2026, hvor det vurderes, om exit-samtaler gøres permanent.

Bilag

Exit spørgeskema inkl. indledning - endelig version

Punkt 36: 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. 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

Punktet blev udsat til næste møde.

Bilag

Oversigt over reformer_samlet notat_august 2025

Punkt 37: Drøftelse af punkter til kommende møder i HovedMED

81.38.04-A00-3-24

Resumé

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

Punkter der drøftes på mødet 16/9 2025

1. Temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse (besluttet på mødet 17/9 2024). Medarbejdersiden ønsker, at dette punkt bliver på et af de første møder i 2025. Herunder en drøftelse af, hvordan vi får Livsfasepolitikken forankret i hele organisationen (besluttet på mødet 22/2 2024). DFM har besluttet, at det bliver en del af den strategiske drøftelse af HR i tal - et blik på organisationen 16/9 2025.
2. Temadrøftelse af Reformen 2025 (besluttet på mødet 19/2 2025). DFM har besluttet, at det bliver på mødet 16/9 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at punkterne gennemgås.

Beslutning

Punkterne blev gennemgået.

Medarbejdersiden ønsker, at kriterierne, som kan anvendes som beskrevet i "Vejledning om personaletilpasning som følge af besparelser i Vejle Kommune" drøftes på ny. Det skal præciseres, at de kriterier, som er oplyst, er emner til inspiration. Det er specifikt dette afsnit, som skal drøftes på mødet 26/11 2025.

Punkt 38: Eventuelt

81.38.04-A00-3-24

Beslutning

Intet.

Bilag

Fraværsrapport Vejle Kommune udg. august

Fravaer pr Maaned HMED udgangen af august

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

HovedMED pr. 01.06.25