

REFERAT FagMED Sundhed d. 30-09-2025

Mødedato Tirsdag d. 30. september 2025 kl. 09:30

Mødested Mødelokale 27, Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Budgetopfølgning 2. kvartal 2025.....	6
Sygefravær.....	7
Arbejds miljø.....	8
Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær.....	9
Procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed.....	11
Opfølgning på MEDdage.....	12
Den attraktive arbejdsplads - pejlemærker.....	13
Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema.....	15
Input til årsplan 2026.....	17
Referater fra LokalMED og HovedMED.....	19
Kommende sager til FagMED.....	20
Fra FagMED til LokalMED.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 35: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af referat for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra mødet den 11. juni 2025 i FagMED Sundhed.

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 36: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Godkendelse af dagsorden for FagMED Sundhed.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden for FagMED Sundhed den 30. september 2025.

Til mødet anvendes RoboRef, som er automatiseret referatskrivning.

Kultur- og Sundhedsdirektør Sofie Plenge deltager under punkterne 45 " Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema" og 46 "Input til årsplan 2026".

Indstilling

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Uffe Breum og Anette Mørel Roed deltog ikke i mødet.

Punkt 37: 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
- Budgetforlig
- Status på reformer og lovgivning

Orientering fra næstformanden.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Hans Kappelgaard og Heidi Schrøder orienterede om deres deltagelse på kommende møde i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Der blev orienteret om det indgåede budgetforlig, hvor der er afsat 2 millioner kroner i henholdsvis 2026 og 2027, faldende til 1 million kroner i henholdsvis 2028 og 2029, hvorefter de bortfalder. Forslag til fordeling vil blive forelagt Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og er 1,5 mio. kr. til genoptræning og 0,5 mio. kr. til digital sundhed.

Der blev også givet en status på reformer og love.

Sundhedsreformen: Det indstilles til Byrådet, at repræsentanterne i det nye sundhedsråd bliver to udvalgsformænd. Der har været møde mellem direktører og fagchefer om planlægning og værdisæt for samarbejdet. Beregninger på den specialiserede forebyggelse er indsendt, og der afventer en skriftlig lovhjemmetolkning fra KL i forhold til kommunen som leverandør af patientrettet forebyggelse. Der er nedsat en arbejdsgruppe vedrørende snitflader på specialiseret rehabilitering samt specialiseret og avanceret genoptræning med Heidi Schrøder og Helene Damgaard. Regionen får ansvaret for den patientrettede forebyggelse fra 1. januar 2027, eventuelt skubbet til 1. januar 2028. Der vil enten blive tale om virksomhedsoverdragelse eller aftale om horisontalt samarbejde. Ida Bhanderi og Diana Krogstrup sidder med i arbejdet omkring dette. Der kan trækkes på fagfolk.

Beskæftigelsesreformen: Behov og krav fra jobcentret ændrer sig. Der er således behov for et genbesøg af de hidtidige indsatser, ligesom der vil være løbende justeringer.

Ældreloven: Vi arbejder under §4. Sundheds- og Forebyggelsesudvalget vægter forebyggelse på ældreområdet højt. Fremadrettet screening.

Punkt 38: Budgetopfølgning 2. kvartal 2025

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED orienteres om budgetopfølgningen på Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område for 2. kvartal 2025.

Sagsfremstilling

Budgetopfølgningen for 2. kvartal 2025 for Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område er blevet behandlet på udvalgsrådet den 11. august 2025. Udvalgets behandling er bilag sagen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Det blev drøftet, at budgettet for 2. kvartal 2025 ser fornuftigt ud.

Bilag

Halvårsregnskab_2025_SFU.pdf

Bilag 1 - SFU 2 kvartal Drift.pdf

Bilag 2 - SFU 2 kvartal Anlæg.pdf

Punkt 39: Sygefravær

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED Sundhed.

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 40: Arbejdsmiljø

87.00.00-P05-5-22

Resumé

Orientering om status på arbejdsmiljøet, arbejdsulykker samt vold og trusler.

Sagsfremstilling

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

Arbejdsmiljø Sundhed

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Sundhed den 26. august 2025. Referatet er bilagt sagen.

Arbejdsmiljø Tandplejen

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen for Tandplejen den 26. august 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 august 2024 til august 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Der blev orienteret om arbejdsmiljøet, herunder en måling af MI-niveaue i huset, som viste, at der ikke er et skadeligt niveau af MI – niveauet er langt under. Håndtering af det vi kalder markante borgere blev drøftet. Fremadrettet vil der blive politianmeldt ved overfusninger og lignende episoder.

Bilag

AMR Sundhed referat 26.8.2025.docx

AMR Tandplejen referat 26.8.25.docx

Arbejdsulykker samt vold og trusler.pdf

Punkt 41: Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær

81.38.00-P35-5-22

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 Sundhed vil være 9,11.

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? herfor.
 - 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. Tilbagemeldingen 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

Drøftet. Der var enighed i FagMED om at arbejde videre med differentierede måltal på afdelingsniveau. Koncern HR kontaktes. Punktet blev videresendt til behandling på LokalMED.

Bilag

Procesmateriale til MED - måltal for sygefravær og sygefraværretsretningslinjer.pptx

Punkt 42: Procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED orienteres om og drøfter procedure omkring sygefravær for Kultur og Sundhed.

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,

at procedure for sygefravær i Kultur og Sundhed drøftes.

Beslutning

Drøftet. Der blev drøftet procedurer for sygefravær, herunder hvem medarbejdere melder sig syge til, og hvordan lederen kan følge op. Det blev drøftet, hvordan man kan håndtere sygemeldinger på en hensigtsmæssig måde.

FagMED støttede op om proceduren for sygefravær. Punktet blev videresendt til behandling på LokalMED.

Bilag

Procedure sygefravær Kultur og Sundhed 2025.pdf

Værktøjskasse Sygefravær Kultur og Sundhed.pdf

Punkt 43: Opfølgning på MEDdage

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED følger op på de afholdte MEDdage.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed følger op på de afholdte MEDdage den 2. og 3. september 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter sagen.

Beslutning

Drøftet. FagMED drøftede, at de ønsker at fastholde modellen med to klippekortsdage hver andet år. Det blev nævnt, at det er vigtigt at have en klar struktur for dagene, så de både kan inspirere og give mulighed for konkret arbejde.

Punkt 44: Den attraktive arbejdsplads - pejlemærker

81.38.00-P35-5-22

Resumé

FagMED drøftede på mødet den 11. juni 2025, sag 27, pejlemærker for arbejdet med den attraktive arbejdsplads. Som en del af opfølgning på MEDdagene drøftes sagen igen, ligesom der er indsat et link til den opdaterede værktøjskasse.

Kultur og Sundhedsforvaltningen har siden 2022 arbejdet med diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse som strategisk målsætning. Et af fokusområderne i årsplanen for 2025 er "kvalitet i kerneopgaven på mangfoldige og inkluderende arbejdspladser". På FagMEDs møde i marts blev udvalget orienteret om status på arbejdet, herunder evalueringen af blind rekruttering og chefgruppens plan for det videre arbejde. Dette arbejde indebærer blandt andet udarbejdelsen af en række pejlemærker for strategien. Udkast til pejlemærker præsenteres i denne sag.

Sagsfremstilling

Det videre arbejde med den attraktive arbejdsplads i Kultur- og Sundhedsforvaltningen indebærer arbejde i tre spor:

- Et kulturspor
- Et spor med fokus på at dele de værktøjer, der allerede er udviklet
- Et udviklingsspor med fokus på forsøg og uddybning af eksisterende initiativer

Denne sag handler om kultursporet.

Kultursporet

Med tre års arbejde med tankegodset bag biasbevidst ledelse, inklusion og diversitet har dette taget form af fornyede værdier, samtaler om adfærd og en række forsøg i de enkelte afdelinger og institutioner. For at konsolidere dette arbejde ønsker chefgruppen, at der nu formuleres fælles pejlemærker for vores arbejde med disse temaer, der både inkorporerer dette tankegods, de nye ledelsesværdier (set som fælles værdier) og andre relevante input.

Til udarbejdelsen af pejlemærker, blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Karin Conradsen og Heidi Schrøder og Sofie Plenge. Vedhæftet sagen er et udkast til pejlemærker for den attraktive arbejdsplads som gruppen og chefgruppen ønsker at FagMED drøfter med udgangspunkt i nedenstående drøftelsesspørgsmål.

Pejlemærkerne er tænkt som korte og præcise formuleringer, der giver et fælles udgangspunkt for arbejdet med den attraktive arbejdsplads i Kultur og Sundhed. Kultur og Sundhed er en forvaltning med en bred faglig spændvidde og dagligdagen ser forskellig ud på tværs af afdelinger og institutioner. Derfor sætter pejlemærkerne en overordnet kurs, som skal oversættes til en lokal kontekst.

Samtidig ønsker chefgruppen med disse pejlemærker at fastholde forventningen om, at alle arbejder med mangfoldighed, inklusion og biasbevidsthed på den måde, der er meningsfuld lokalt.

Chefgruppen lægger op til et fortsat tæt samarbejde om de attraktive arbejdspladser i MED-systemet og at værktøjskassen inkl. nye forsøg bliver en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED.

Under det spor, der handler om at dele de værktøjer, der allerede er udarbejdet og afprøvet, er staben er der udarbejdet en værktøjskasse, der er lavet til arbejdet med den attraktive arbejdsplads. Den findes her: [Værktøjskasse](#)

Spørgsmål til drøftelse

- Hvilke tematikker under den attraktive arbejdsplads har i særlig grad været værdifulde på jeres arbejdspladser?
- Hvilke tematikker giver det i særlig grad mening at arbejde videre med?
- Kan det – som chefgruppen lægger op til – være meningsfuldt at bruge pejlemærkerne og de underliggende indsatser og forsøg som omdrejningspunkt for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FagMED?
- Hvordan bliver pejlemærkerne virksomme hos jer?

Historik

FagMED 11. juni 2025, sag 27

Indstilling:

at FagMED drøfter punktet med udgangspunkt i sagsfremstillingen

Beslutning:

Drøftet. Der er opbakning til pejlemærkerne, og det fremhæves, at pejlemærkerne kan bringes i spil ved forandringer. De bør indtænkes i drøftelserne på de kommende MEDdage.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter punktet

Beslutning

Drøftet. Der blev drøftet pejlemærker for den attraktive arbejdsplads, og hvordan de implementeres i afdelingerne. Det blev fortalt, at der vil blive bestilt plakater og værktøjskasser til at understøtte arbejdet med pejlemærkerne lokalt.

Punkt 45: Kommunen i forandring - FagMED-drøftelse af årsplanens centrale tema

81.38.00-P35-5-22

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 punktet med udgangspunkt i spørgsmålene fra sagsfremstillingen.

Beslutning

Drøftet. Årsplanens tema "Kommunen i forandring" blev drøftet. Vigtigheden af at balancere forandring og stabilitet blev fremhævet samt det at være tydelige om, at selvom noget ændrer sig, er der stadig meget, der forbliver det samme. Begrebet forandring blev også drøftet, og at det er vanskeligt at forestille sig at være medarbejder uden der sker udvikling løbende, men at det er noget andet end at tale om forandring. Mange forandringer vil være mindre justeringer, som tilpasses løbende.

Punkt 46: Input til årsplan 2026

81.38.00-P35-5-22

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 "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. Der blev drøftet input til årsplan 2026, herunder temaer som håb og beredskab, kultur og sundhed, og klimabevidsthed. Medarbejdersiden blev opfordret til at give feedback inden chefmødet i november måned, og det blev drøftet, at temaer som AI/digitalisering og den attraktive arbejdsplads fortsat er relevante fokusområder, men nu går i drift.

Punkt 47: Referater fra LokalMED og HovedMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Opfølgning på referater fra LokalMED og HovedMED.

Sagsfremstilling

FagMED Sundhed skal holder sig orienteret og følger op på referater fra LokalMED og HovedMED.

Referater findes på intranettet.

Bilagst sagen er et brev fra medarbejdersiden i HovedMED af 24. juni 2025 vedrørende arbejdsmiljøet i Vejle Kommune.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED drøfter referaterne.

Beslutning

Drøftet. Intet at bemærke.

Bilag

Åbent brev - medarbejderrepræsentanterne i Vejle Kommunes HovedMED - juni 2025.pdf

Punkt 48: Kommende sager til FagMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

Drøftelse af kommende sager til FagMED Sundhed.

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 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
	Opfølgning på love og reformer

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Årsplan 2026 sættes på dagsordenen.

Punkt 49: Fra FagMED til LokalMED

81.38.00-P35-5-22

Resumé

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

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftet. Det blev besluttet at videresende punkterne vedrørende måltal, sag 41, procedure for sygefravær, sag 42, samt pejlemærker, sag 44, med oplysning om, at der bliver stillet værktøjskasser til rådighed til LokalMED.

Punkt 50: Eventuelt

81.38.00-P35-5-22

Beslutning

Intet at drÃ¸fte.