

# **REFERAT FagMED Kultur & Borgerservice d. 12-01-2026**

**Mødedato** Mandag d. 12. januar 2026 kl. 10:30

**Mødested** Mødelokale Sminken

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	5
Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær.....	8
HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfasthol	10
Opfølgning på Leder- og MEDdagen.....	13
FagMEDs arbejde i 2026.....	14
Brug af RoboRef ved sygefraværssamtaler.....	15
Mødekalender.....	16
Orientering fra formand og næstformand.....	17
Sygefravær.....	18
Arbejds miljø.....	19
Budgetopfølgning 3. kvartal.....	20
Referater og status fra LokalMED.....	21
Kommende sager til FagMED.....	22
Fra FagMED til LokalMED.....	23
Eventuelt.....	24

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Godkendelse af referat.

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra FagMED-møde den 30. september 2025.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Referatet fra FagMED den 30. september 2025 blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Godkendelse af dagsorden.

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden for FagMED Kultur og Borgservice den 12. januar 2026. Til mødet anvendes RoboRef, som er automatiseret referatskrivning.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

Afbud fra Karin Conradsen. Helle Sønderskov deltog i stedet.

## Punkt 3: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

### Resumé

HovedMED har på mødet den 19. februar 2025 sag 6, drøftet punktet "Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø". Punktet er på de seneste møder i FagMED blevet udsat. HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

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

### Sagsfremstilling

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

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

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

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

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

### Historik

#### HovedMED 19. februar 2025, sag 6

#### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

#### Beslutning

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

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

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

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

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

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

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

Kristines slides er vedhæftet.

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

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

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

### **Beslutning:**

Udsat.

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

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

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

### **Beslutning:**

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

## **Formanden indstiller,, den 30. september 2025, punkt 43:**

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

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

### **Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 30. september 2025, punkt 43:**

Udsat.

#### **Indstilling**

##### **Formanden indstiller,**

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

#### **Beslutning**

FagMED drøftede HR i tal med særligt fokus på høje følelsesmæssige krav samt vold og trusler. Erfaringer fra LokalMED blev ligeledes inddraget. Det blev fremhævet, at der er behov for bedre registrering og øget opmærksomhed på vold og trusler samt høje følelsesmæssige krav. Medarbejdersiden bemærkede desuden en stigning i sygefraværet for FagMED Kultur og Borgerservice, om end sygefraværet ligger pænt. Det blev drøftet, hvorvidt stigningen delvist kan tilskrives en opstramning af praksis for registrering af sygefraværet. FagMED følger sygefraværet og afventer opgørelsen for 2025.

FagMED ser frem til nye indsatsområder fra HovedMED og ønsker at disse løber i længere tid, så der lokalt skabes bedre mulighed for at arbejde med områderne.

#### **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

# Punkt 4: Måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær

81.38.00-P35-4-22

## Resumé

HovedMED har godkendt justerede retningslinjer for håndtering af sygefravær samt nye måltal for sygefravær, som FagMED drøfter. Koncern HR opfordrer til, at sagen videresendes til drøftelse i LokalMED.

## Sagsfremstilling

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

## Måltal for sygefravær

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

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

I kombination med et centralt måltal for hele Vejle Kommune, skal differentierede måltal fastsættes for hvert enkelt FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne. Måltallet for det enkelte FagMED beregnes på baggrund af de seneste 3 års data for sygefravær for hvert enkelt FagMED. Beregningen er den samme som tidligere måltal fra 2020

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

FagMEDs opgave er følgende:

- Drøfte, hvorvidt måltallet skal være ens for alle arbejdspladser under FagMED Kultur og Borgerservice?
  - Giver det mening at differentiere måltal for f.eks. Borgerservice og Biblioteket?
  - 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.

## **Historik**

### **Formanden indstiller,, den 30. september 2025, punkt 44:**

at FagMED drøfter sagen i henhold til sagsfremstillingen

### **Beslutning fra FagMED Kultur & Borgerservice, den 30. september 2025, punkt 44:**

Udsat.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at FagMED drøfter sagen i henhold til sagsfremstillingen, og

at FagMED drøfter tilbagemeldingen til HovedMED omkring hvilke indsatser, der er iværksat/iværksættes ift. nye måltal for sygefravær.

## **Beslutning**

FagMED drøftede måltal for sygefravær samt retningslinjer for håndtering af sygefravær.

Medarbejdersiden problematiserede, at fleksjobbere ikke indgår i måltallet, og det blev aftalt at kontakte HR for afklaring.

FagMED fremhævede, at der generelt er fokus på den gode arbejdsplads og trivsel og bemærkede, at vi med de nye måltal får kommunens laveste måltal. FagMED opfordrer LokalMED til at have fokus på sygefraværet. Det kan eksempelvis være ved at formulere teser om årsag til sygefravær, identificere mønstre og udarbejde strategier på baggrund heraf. FagMED ønsker en tilbagemelding fra LokalMED inden årets udgang.

## **Bilag**

Procesmateriale til MED - måltal for sygefravær og sygefraværsretningslinjer.pptx

# Punkt 5: HR i tal 2025 – afsæt for temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse

81.38.04-A00-3-24

## Resumé

HovedMED drøftede på mødet den 16. december 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.

Arbejds miljøkonsulent 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 drøftes

## **Beslutning**

HR i tal blev drøftet.

FagMED fremhævede vigtigheden af fastholdelse i forandringstider på tværs af livsfaser og behovet for at sikre, at alle medarbejdere kommer godt med i forandringsprocesser. Det er vigtigt med en forståelse for forskellige livsfaser og tempi samt tid og ressourcerne til at sikre teknologiforståelse. Der skal fortsat være fokus på, hvordan vi kan være en attraktiv arbejdsplads for alle.

## **Bilag**

HR-i-tal-2025-was

## **Punkt 6: Opfølgning på Leder- og MEDdagen**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

FagMED følger op 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 FagMED drøfter punktet.

### **Beslutning**

FagMED drøftede Leder- og MEDdagen den 9. oktober 2025. Som opfølgning på dagen blev temaet opfattet som et godt fælles tredje at mødes om på tværs af forvaltningen. Det er vigtigt med opfølgning, dels på de gode idéer og initiativer som blev foreslået på dagens, dels i forhold til en fastholdelse af emnet, eventuelt i et nyt rul på tværs af forvaltningen. Der blev fremsat et konkret forslag om en fælles vidensbank, der kan inspirere medarbejderne.

## **Punkt 7: FagMEDs arbejde i 2026**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

FagMED drøfter hvilke temaer, som FagMED vil arbejde med og have på dagsordenen i 2026. FagMED drøfter desuden omfanget af dagsordenspunkter til møder i FagMED.

### **Sagsfremstilling**

Med udgangspunkt i drøftelsen fra seneste FagMED-møde, drøftes det, hvilke temaer, som FagMED vil arbejde med i 2026.

På mødet i september blev temaer som den attraktive arbejdsplads, herunder 4-dages arbejdsuge og beredskabsdeltagelse, fremhævet, ligesom hjernepauser, seniorarbejde og kommunikation af MEDs arbejde blev drøftet. Der blev i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe med Anita Terp, Henriette Pilgaard og Ulla Varneskov, som skal arbejde videre med kommunikationen omkring FagMED.

FagMED drøfter desuden møderne på FagMED, herunder indhold, antal og eventuel prioritering af dagsordenspunkter. Dette begrundet i, at FagMED på flere møder har haft svært ved at nå at behandle alle dagsordenspunkter.

Udarbejdelsen af årshjulet for 2026 vil ske på baggrund af drøftelsen og vil blive godkendt på kommende møde.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

FagMED drøftede hvilke temaer, som FagMED vil arbejde med og have på dagsordenen i 2026.

2 temaer for 2026 er valgt – Kommunikation, som også blev drøftet på sidste møde, og Samarbejde med civilsamfundet. Til arbejdet med kommunikation er nedsat en arbejdsgruppe med Ulla, Henriette og Anita (kan trække på Vicki), og til arbejdet med civilsamfund er nedsat en arbejdsgruppe med Dennis, Ulla og Karin.

## **Punkt 8: Brug af RoboRef ved sygefraværssamtaler**

81.38.00-P35-3-22

### **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-learings 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**

FagMED drøftede særlige opmærksomhedspunkter ved ibrugtagning af RoboRef til sygefraværssamtaler. Medarbejdersiden udtrykte utryghed omkring anvendelsen af RoboRef, herunder kvaliteten af referaterne, anvendelse af teknik med mere. Der er behov for at afholde en workshop for trio med fysisk fremmøde for at sikre tryghed omkring brugen af systemet.

### **Bilag**

RoboRef.pptx

## **Punkt 9: Mødekalender**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

FagMED drøfter og godkender mødekalender for 2026.

### **Sagsfremstilling**

Der er udarbejdet et oplæg til mødekalender for 2026.

Møder i FagMED Kultur og Borgerservice 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.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at mødekalender for 2026 godkendes.

### **Beslutning**

Mødekalenderen for 2026 blev godkendt.

## **Punkt 10: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Orientering fra formand og næstformand.

### **Sagsfremstilling**

Formanden orienterer om:

- Kort orientering fra chefgruppen
- Kort orientering fra politisk udvalg

Næstformanden orienterer om:

- Deltagelse på KIU
- Referat fra HovedMED (findes på intranettet).

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Punkt 11: Sygefravær**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Drøftelse af sygefravær og opfølgning på måltal for FagMED.

### **Sagsfremstilling**

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

FagMED kan orientere sig i sygefraværet her: [Sygefravær](#)

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at sygefraværet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet. Intet at bemærke.

## **Punkt 12: Arbejdsmiljø**

87.00.00-P05-6-22

### **Resumé**

FagMED orienteres om og drøfter status på arbejdsmiljøet.

### **Sagsfremstilling**

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

Der har været møde i arbejdsmiljøgruppen, og følgende vil blive orienteret om på mødet:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

### **Data på ulykker, krænkende handlinger med mere**

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Data - arbejdsmiljø.pdf

# **Punkt 13: Budgetopfølgning 3. kvartal**

81.38.00-P35-4-22

## **Resumé**

Orientering om budgetopfølgning for 3. kvartal på Kultur- og Idrætsudvalgets område.

## **Sagsfremstilling**

Budgetopfølgning for 3. kvartal 2025 på Kultur- og Idrætsudvalgets område er behandlet på udvalgsrådet den 4. november 2025. Udvalgets behandling er bilagt sagen.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Budgetopfølgning\_3.\_kvartal\_2025\_-\_Kultur-\_og\_Idrætsudvalget.pdf

Bilag Drift.pdf

Bilag Anlæg.pdf

Bilag Ændring af anlægsbevilling.pdf

## **Punkt 14: Referater og status fra LokalMED**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

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

### **Sagsfremstilling**

FagMED følger op på referater og status fra de enkelte LokalMED/MEDpersonalemøder. Referaterne kan findes på intranettet her [Referater fra MED](#)

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet.

## **Punkt 15: Kommende sager til FagMED**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Drøftelse af kommende sager til FagMED.

### **Sagsfremstilling**

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

Årshjulet, og dermed hvilke sager som behandles på kommende møder, vil blive justeret på baggrund af drøftelsen under punkt 57. Følgende sager forventes behandlet på kommende FagMED i marts måned:

- Årshjul
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i "HR i tal - Arbejdsmiljø"
- Årsregnskab 2026 og overførsel 2025/2026

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet.

## **Punkt 16: Fra FagMED til LokalMED**

81.38.00-P35-4-22

### **Resumé**

Drøftelse af sager til videre behandling på LokalMED.

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet.

På baggrund af drøftelsen om justerede måltal for sygefravær sender FagMED følgende til LokalMED: FagMED opfordrer LokalMED til at have fokus på sygefraværet. Det kan eksempelvis være ved at formulere teser om årsag til sygefravær, identificere mønstre og udarbejde strategier på baggrund heraf. FagMED ønsker en tilbagemelding fra LokalMED på arbejdet med sygefravær inden årets udgang.

## **Punkt 17: Eventuelt**

81.38.00-P35-4-22

### **Beslutning**

Intet at bemærke.