



HR i tal

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøberetning for 2025



VEJLE
KOMMUNE



Indhold

Forord	3
Arbejdsulykker	4
Vold og trusler	10
Sygefravær	18
Høje følelsesmæssige krav	30
Arbejdstilsynet.....	38



HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet i Vejle Kommune.

Én gang årligt gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, og de arbejdsmiljømæssige indsatser fastlægges herefter.

*Vejle Kommunes Lokale
MEDaftale*

Forord

Jævnfør gældende lovgivning skal der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse, som evaluerer det forgange års arbejdsmiljøarbejde, og hvor HovedMED vedtager nye arbejdsmiljøindsatser.

Drøftelsen skal sikre, at HovedMED:

- tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- vurderer, om det foregående års måltal er nået,
- fastlægger mål for det kommende års samarbejde, og

- drøfter, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

I Vejle Kommune afholdes den årlige arbejdsmiljødrøftelse i forbindelse med det første ordinære møde i HovedMED.

Ideen er, at når HovedMED har vedtaget arbejdsmiljøindsatser og udstukket mål for det kommende år, så skal disse indsatser og mål kanaliseres videre gennem arbejdsmiljøorganisationen og MEDsystemet, så de udmøntes på de relevante niveauer i organisationen.

På denne måde sikres en sammenhængende og

systematisk indsats for arbejdsmiljøet i hele Vejle Kommune.

HovedMED besluttede i 2024, at kommunens overordnede arbejdsmiljøindsatser for 2024 og 2025 skulle være:

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

*Venlig hilsen
Kristine Schou, HR chef*

Kapitel 1

Arbejdsulykker

– det samlede antal arbejdsulykker, der er indberettet via SafetyNet



Arbejdsulykker

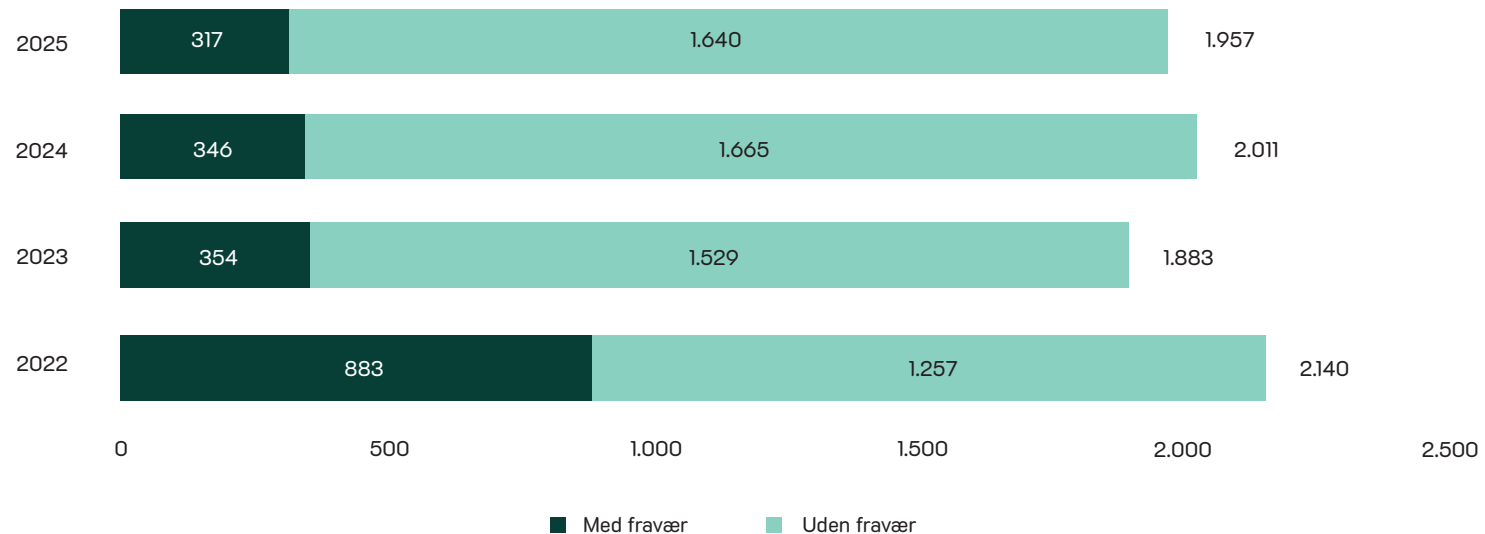
Antallet af arbejdsulykker med fravær er faldet med ca. 10 procent. Antallet af alvorlige arbejdsulykker (fravær mere end 3 uger) er dog steget.

Antallet af arbejdsulykker uden fravær ligger på ca. det samme niveau som sidste år.

I Vejle Kommune registrerer vi arbejdsulykker uden fravær, fordi vi har et ønske om, at analyse og opfølgning kan være med til at forebygge, at ulykken sker igen.

Udvikling i antallet af arbejdsulykker

Udviklingen i arbejdsulykker med og uden fravær. Tallene viser antallet af anmeldelser.



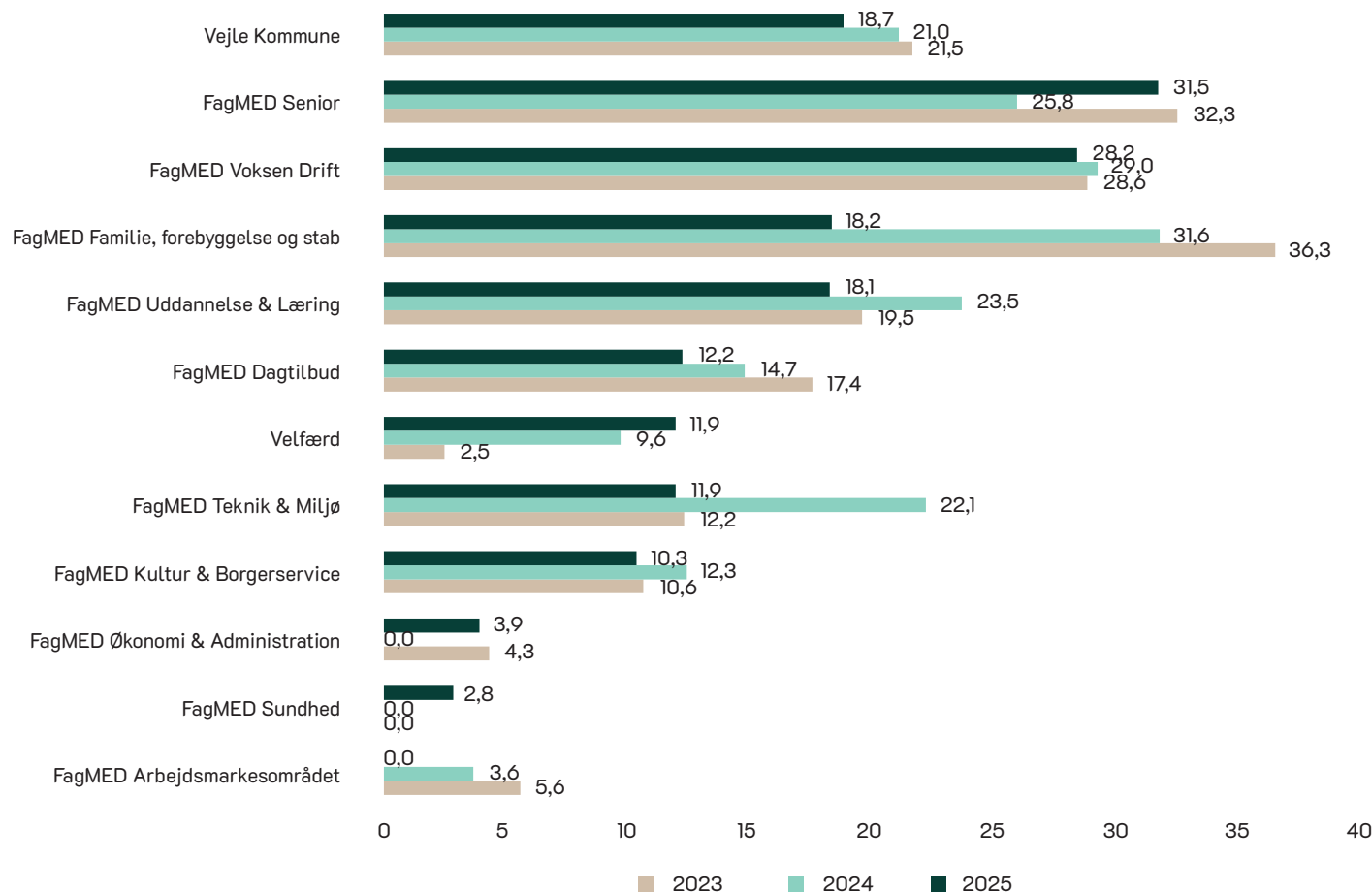
Note: En ulykke er en fysisk eller psykisk skade – der kan være varig eller forbigående – som sker efter en hændelse eller påvirkning. Hændelsen eller påvirkningen skal være pludselig eller vare højst fem dage. Def. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Kilde: SafetyNet.



Arbejdsulykker med fravær – Frekvens

Tallet viser, hvor mange arbejdsulykker med fravær der er per en million arbejdstime.



Frekvensberegning

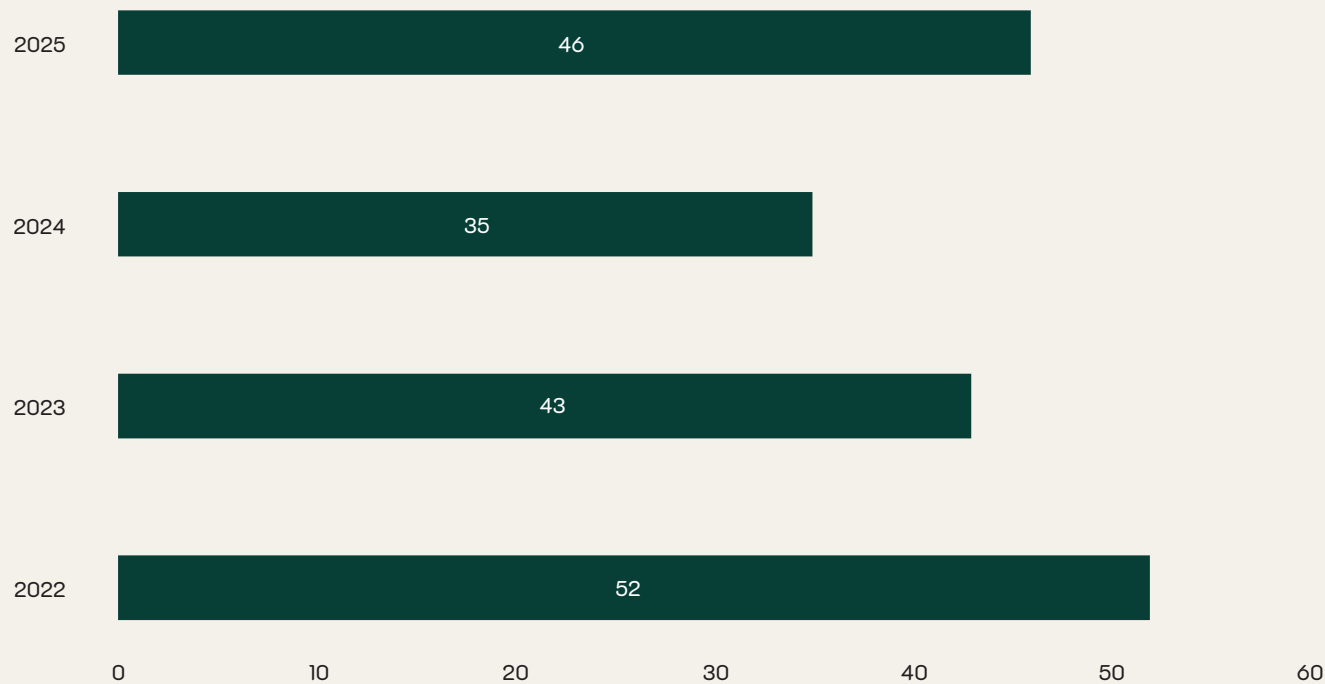
Når vi anvender frekvensberegning på arbejdsulykker med fravær, så betyder det, at vi kan sammenligne Fagområderne i kommunen.

Frekvensen sikrer, at der tages hensyn til antallet af medarbejdere (aktivitetsbestemte timer).

Figur: Tallene viser, at FagMED Familie & forebyggelse og stab, Uddannelse & Læring, Teknik & Miljø samt Dagtilbud har opnået et fald i antallet af arbejdsulykker med fravær i 2025. FagMED Senior og Velfærd har i 2025 oplevet en stigning i antallet af arbejdsulykker med fravær.
Kilde: Data fra SafetyNet.

Alvorlige arbejdsulykker

Antallet af alvorlige arbejdsulykker er steget – og er nu tilbage på niveauet fra 2023. Tallene viser antallet af anmeldte arbejdsulykker med mere end 3 ugers sygefravær.



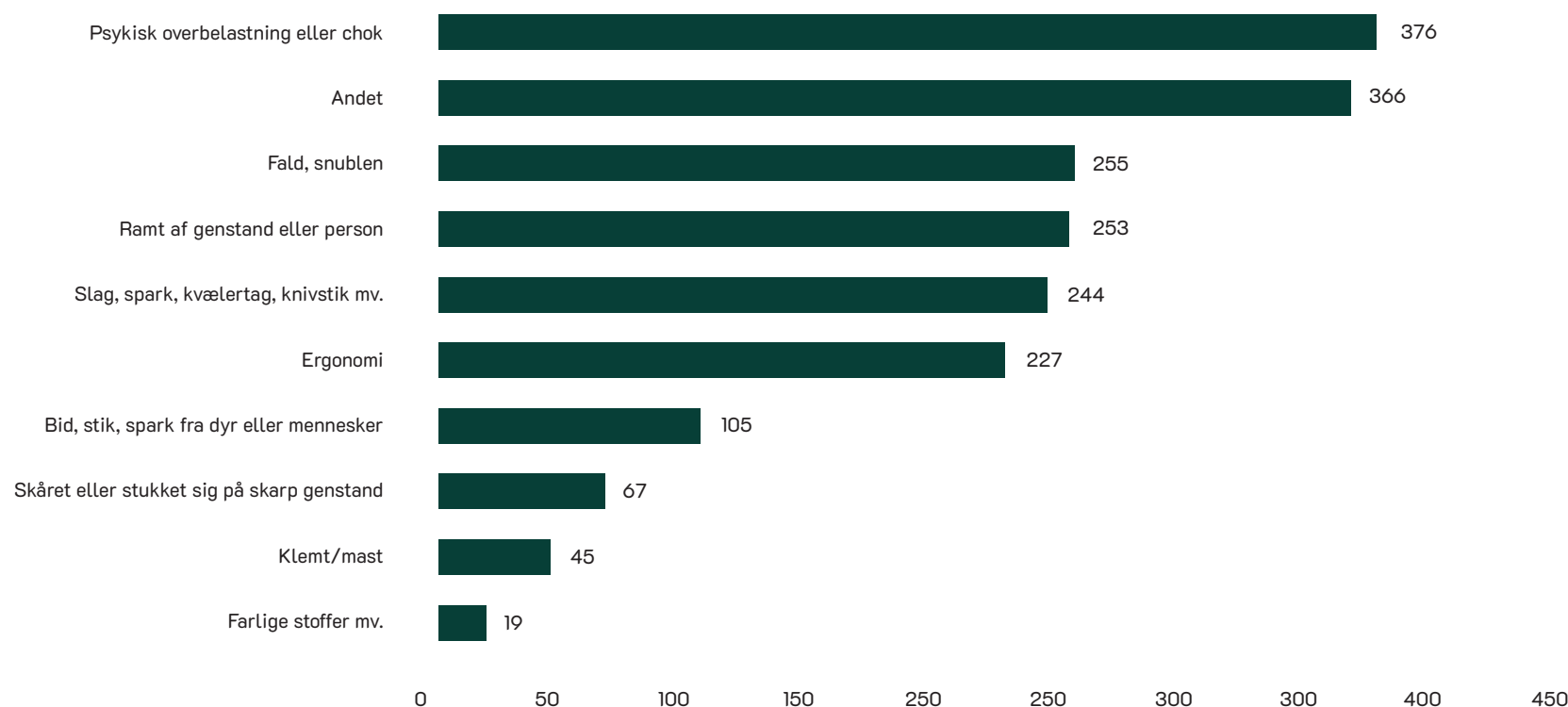
Figur: Ulykkerne omhandler overvejende brud og forstuvninger ifm. med fald eller snublen. Men der er også en række alvorlige arbejdsulykker, der skyldes vold og/eller trusler fra borgere. Dette understreger, at der fortsat er et behov for, at man sikrer grundig opfølgning og analyse på de enkelte arbejdspladser, så effektiv forebyggelse kan opnås.

Kilde: SafetyNet.



Arbejdsulykker – ulykkesmåde

Når man lægger tallene fra de kategorier, som omhandler vold og trusler sammen, så er der ingen tvivl om, at dette er den største ulykkesfaktor. Tallene viser antallet af arbejdsulykker fordelt på ulykkesmåde. Kategorierne psykisk overbelastning eller chok, ramt af genstand eller person, slag, spark, kvælertag, knivsik, mv., bid, stik, spark fra dyr eller mennesker samt klemmt/mast kan alle indeholde arbejdsulykker der falder ind under kategorien vold og trusler.



Figur: Når ulykkerne relateret til vold og trusler er spredt ud på så mange forskellige kategorier, så er det fordi, at SafetyNet skal rumme kategorierne fra EASY – Arbejdstilsynets landsdækkende og lovpligtige system.

Kilde: SafetyNet.

Kapitel 2

Vold og trusler



Vold og trusler og krænkende handlinger

Forebyggelse af vold og trusler og krænkende handlinger fra borgere har været en arbejdsmiljøindsats i 2024 og 2025.

Begrebet vold bruges som en fælles betegnelse for både fysisk vold og psykisk vold, herunder også trusler.

Fysisk vold kan fx være:

Angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

Psykisk vold kan fx være:

Trusler, der fremsættes over for medarbejdere, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele.

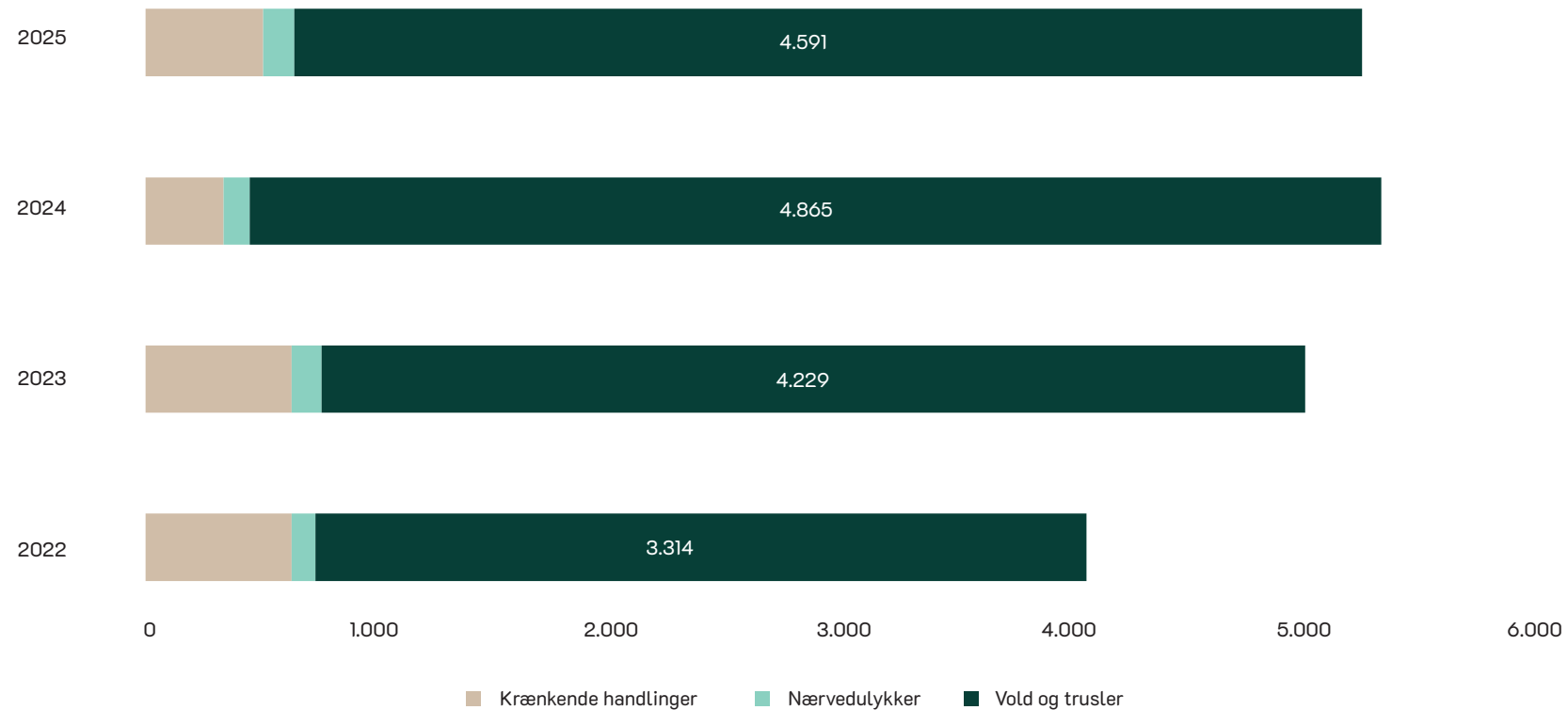
Krænkende handlinger kan fx være:

Handlinger, som den udsatte medarbejder opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende.

Kilde: Vejle Kommunes delpolitik samt definition fra Arbejdstilsynet.

Hændelser, som ikke er arbejdsulykker

Tallene viser antallet af registrerede hændelser, som ikke er anmeldt som arbejdsulykker.



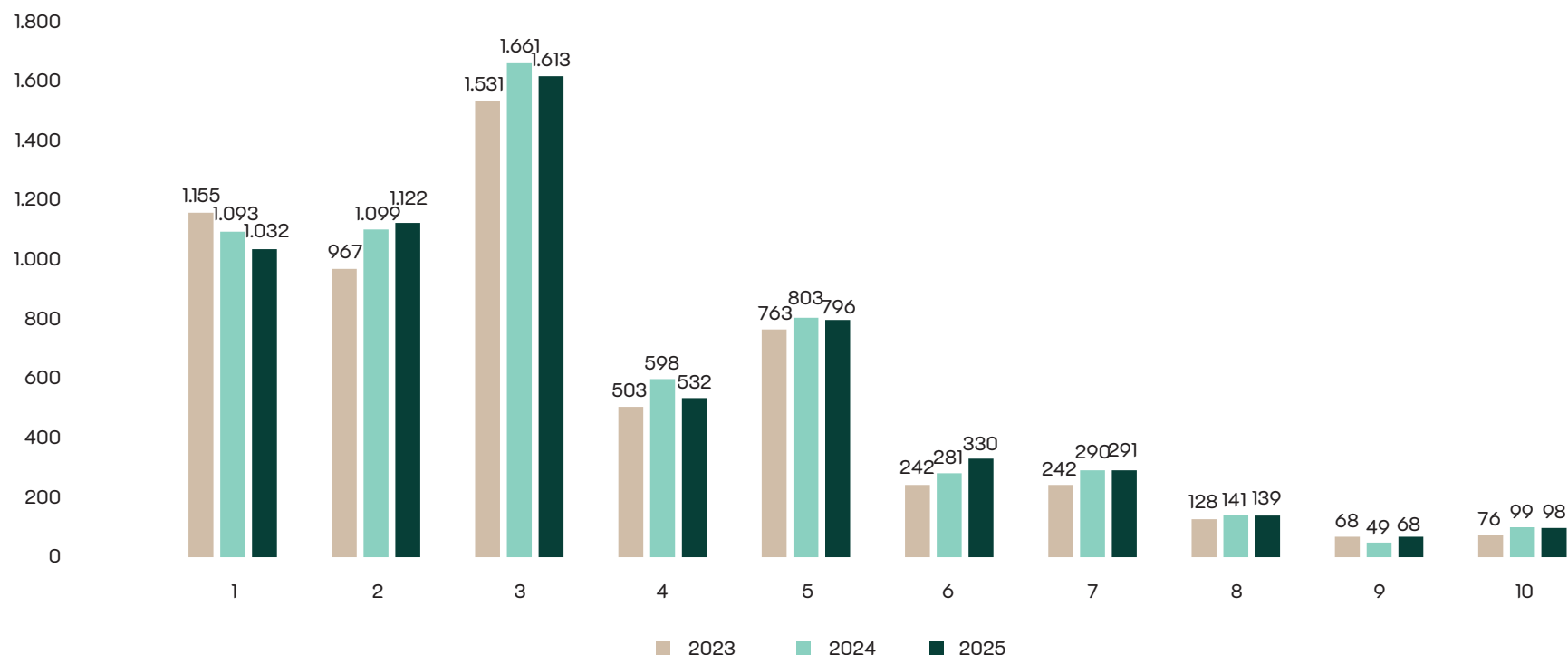
Figur: I Vejle Kommune registrerer vi – udover arbejdsulykker – også mindre hændelser, som kan påvirke arbejdsmiljøet. Det drejer sig om nærvedulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler. Formålet med disse registreringer er, at opbygge viden om mulige risici i arbejdet for at kunne lave en bedre forebyggelse. Figuren viser udviklingen af registreringerne af disse hændelser fordelt på typen.

Kilde: SafetyNet.



Vold og trusler og krænkende handlinger

Når vold og trusler og krænkende handlinger indrapporteres anvendes en 10-skala, hvor den skadeslidte medarbejder selv vurderer, hvor påvirket vedkommende er. Tallene viser antallet af indberetninger på de respektive trin på vurderingsskalaen.



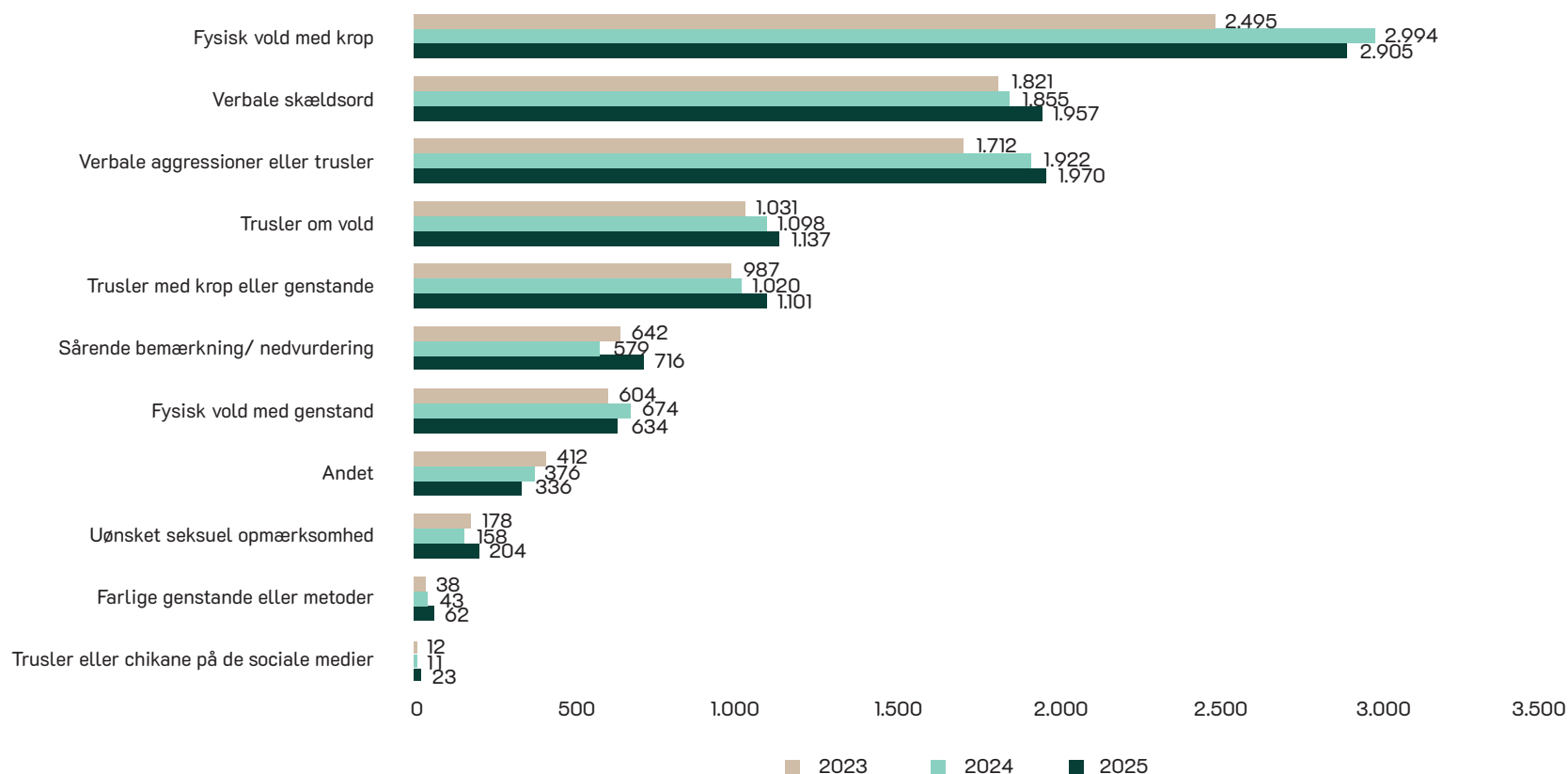
Figur: Figuren viser, hvor påvirkede medarbejderne har noteret, at de har været af den hændelse, de har registreret. Som det ses, er langt de fleste af de registrerede hændelser vurderet til en påvirkningsgrad på 5 eller under 5 på en skala fra 1-10. Det billede statistikken tegner er altså, at vi som samlet organisation har en god registreringspraksis, hvor også de mindre alvorlige hændelser registreres. Dette er et godt udgangspunkt for at tilrettelægge en god og effektiv forebyggelse.

De registrerede vold og trusler, der er vurderet fra 6 og op, bliver i systemet registreret som arbejdsulykker og indgår dermed også i ulykkesstatistikken, som kan ses i kapitlet, der beskriver arbejdsulykker.

Kilde: SafetyNet.

Typen af vold og trusler og krænkende handlinger, som er blevet registreret

Tallene viser antallet af registrerede hændelser.



Figur: Figuren viser typen af vold og trusler og krænkende handlinger, som er blevet registreret i SafetyNet i perioden 2023-2025. Som det fremgår, er det fysisk vold, som er registreret flest gange. Dette behøver dog ikke at være et udtryk for, at det er fysisk vold, som forekommer oftest, men blot den type af vold, der oftest registreres.

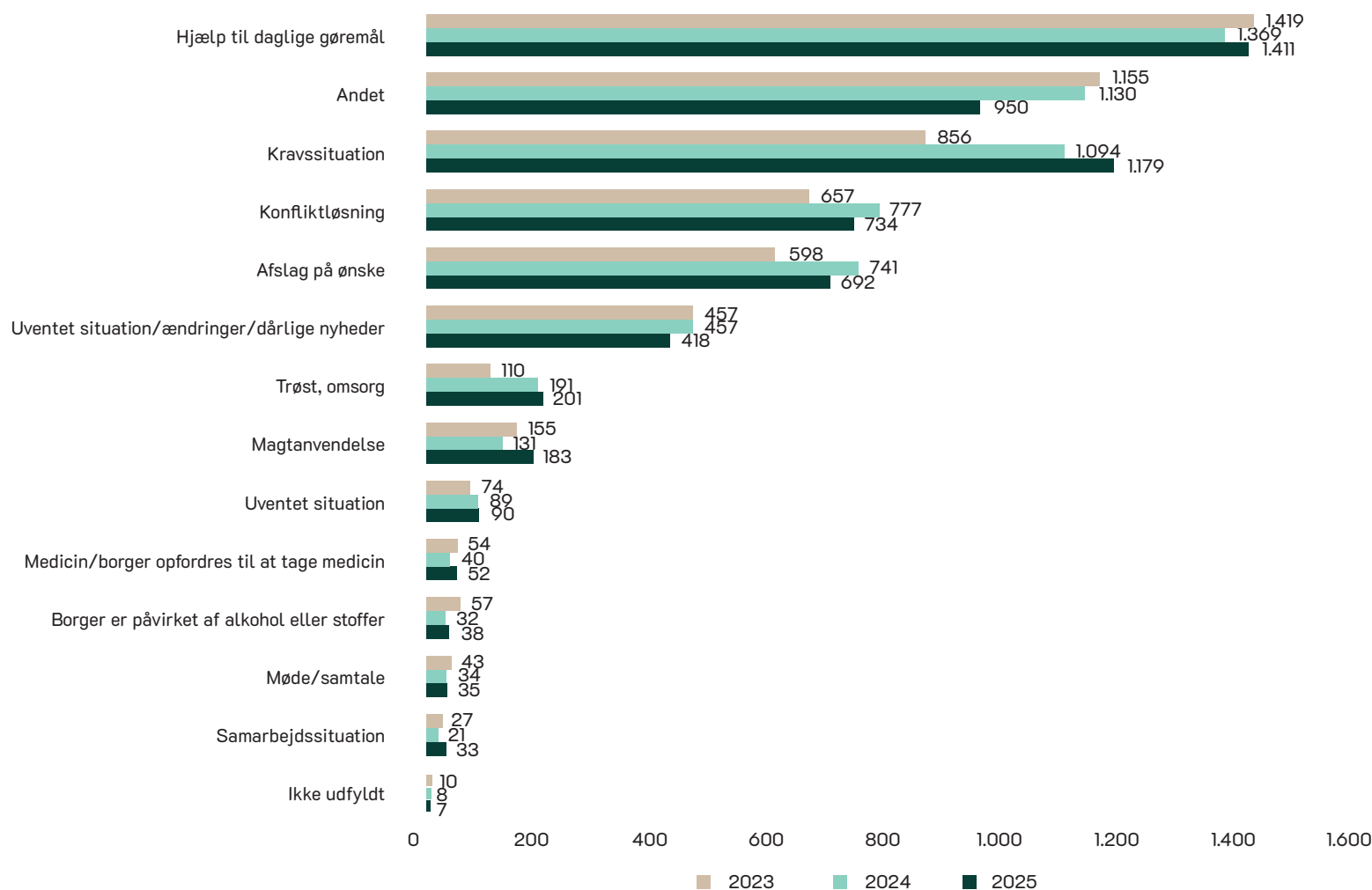
Note: I tallene indgår også de alvorlige hændelser, som kategoriseres som arbejdsulykker.

Kilde: SafetyNet.



Arbejdssituationer med vold og trusler og krænkende handlinger

Tallene viser antallet af registrerede hændelser fordelt på arbejdssituationer.

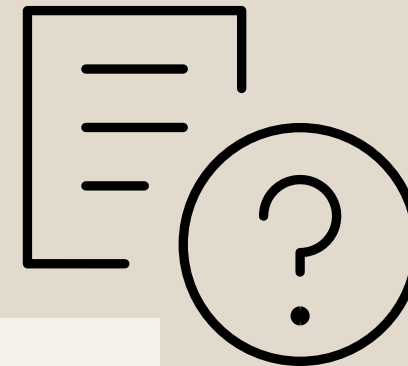


Figur: Figuren viser, hvad det er for nogle arbejdssituationer, som episoderne er opstået i. Som det ses af figuren, er det hjælp til daglige gøremål samt kravssituationer, der er nævnt flest gange.

Note: I tallene indgår også de alvorlige hændelser, som kategoriseres som arbejdsulykker.

Kilde: SafetyNet.

Centralt iværksatte indsatser



- I Koncern HR har vi fortsat haft fokus på at understøtte arbejdspladsernes registreringspraksis og datagrundlag ift. forebyggelsen af vold og trusler. Der har været arbejdet med tekniske forbedringer og uddannelse i SafetyNet.
- Desuden har Koncern HR haft fokus på at udbrede og implementere belastningspsykologi, psykologisk tryghed og kollegial førstehjælp (KLIPS), som bidrager til at forebygge og håndtere vold og trusler.
- Derudover har Koncern HR's indsats bestået i at understøtte decentrale arbejdspladser i deres forebyggelse af vold og trusler. Eksempelvis har Koncern HR understøttet Senior i afholdelse af en temadag i foråret 2025 med fokus på systematik i voldsforebyggelsen.



EKSEMPEL

Fælleshåbsskolen

Da TRIO-gruppen den 15. marts 2023 deltog i et oplæg om magtanvendelser arrangeret af Uddannelse & Læring, blev det tydeligt, at der var behov for en mere systematisk tilgang til arbejdet med magtanvendelser samt vold og trusler på skolen. Oplægget satte fokus på, hvordan registrering, opfølgning og læring kan bruges aktivt til at forebygge konflikter i hverdagen.

På Fælleshåbsskolen tog ledelsen og TRIO-gruppen hurtigt fat på opgaven. De besluttede at arbejde i to spor: at skabe en tydelig struktur for registrering og opfølgning – og at indføre Low arousal som fælles pædagogisk tilgang.

„Det var vigtigt for os at få en fælles systematik, så vi ikke kun håndterer situationerne her og nu, men også lærer af dem“, fortæller skoleleder Vibeke Faber Mølholm. I dag bliver hændelser derfor registreret og fulgt op med dialog og handleplaner i samarbejde mellem medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentant og ledelse.

Samtidig har alle medarbejdere deltaget i et fælles oplæg om Low arousal ved Jakob Lentz. Her blev der lagt et fælles fundament for en tilgang, hvor ro, forudsigelighed og ensartethed i de voksnes adfærd er centrale greb til at forebygge konflikter. „Det tager tid at ændre kultur og praksis, men vi kan allerede mærke værdien af, at vi har fået et fælles sprog og en fælles tilgang,“ siger skolelederen.

Arbejdet er fortsat i udvikling. Næste skridt er at styrke arbejdet med handleplaner og risikovurderinger yderligere, så skolen bliver endnu bedre til at forebygge de situationer, der kan føre til vold, trusler og magtanvendelser.

Kapitel 3

Sygefravær

– med udgangspunkt i data

Hvorfor skal vi nedbringe sygefraværet?

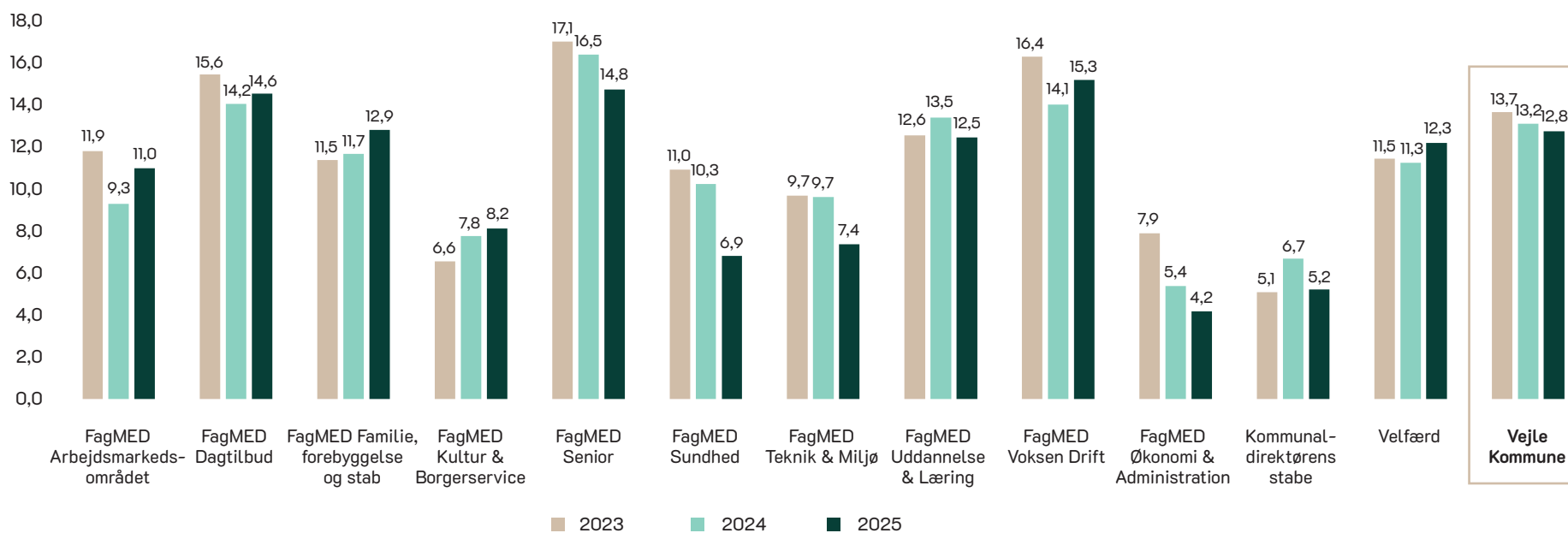
Ved en nedbringelse af sygefraværet frigøres ressourcer, som giver mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven. En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten generelt – for borgere, medarbejdere og ledere – og effekten er mere trivsel og større arbejdsglæde.

Vi arbejder allerede med at forebygge sygefravær, skabe bedre sundhed og mindske nedslidningen for vores medarbejdere. Vi håndterer sygefravær systematisk – det gøres ved retningslinjer, som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter (TR/AMR) og opfordrer til inddragelse og samarbejde med Jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde og nedbringe sygdomsperioden.



Sygefraværet falder fortsat

Sygefraværet har stadig en positiv faldende tendens. Fra 2024 til 2025 er sygefraværet faldet fra 13,2 til 12,8 dagsværk.

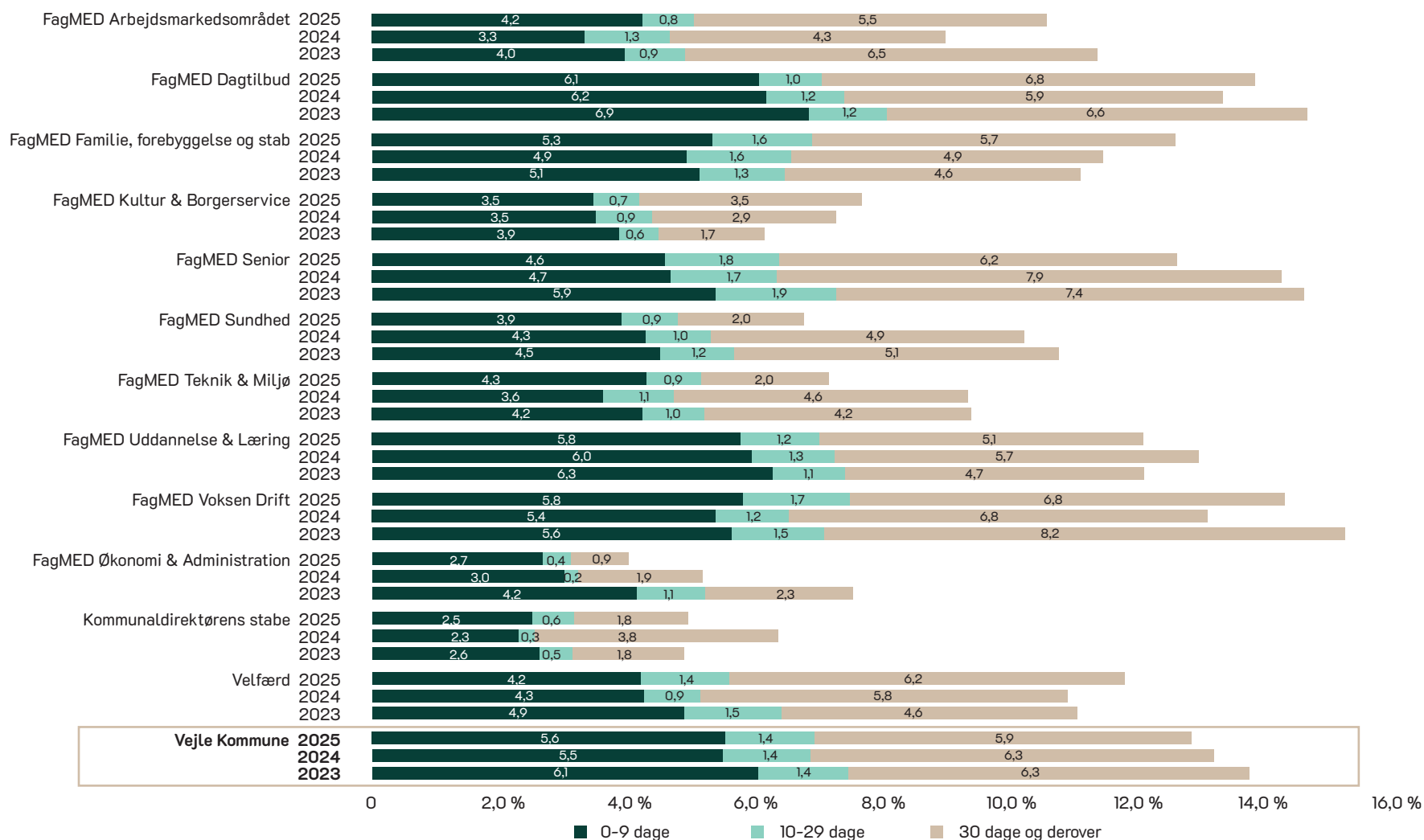


Figur: Figuren viser udviklingen i sygefravær 2023-2025 fordelt på FagMED og Vejle Kommune. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne egen sygdom, arbejdsskade og §56 fravær (kronisk sygdom).

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.

Kort og langt sygefravær

I Vejle Kommune er det korte sygefravær (0-9 dage) og sygefraværet ≥ 30 dage faldende. Tallene viser fraværslængder af sygefravær i procent.



Figur: Figuren viser udviklingen af sygefravær 2023-2025 fordelt på fraværslængder og FagMED og Vejle Kommune. Der præsenteres 3 fraværslængder: 0-9 dage, 10-29 dage og 30 dage og derover.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



EKSEMPEL

Plejecenter Rosengården

Også på Rosengården har de besluttet, at de vil arbejde med Low arousal for at nedbringe episoder med konflikter og vold og trusler. Både til gavn for borgerne og de ansatte på plejecentret.

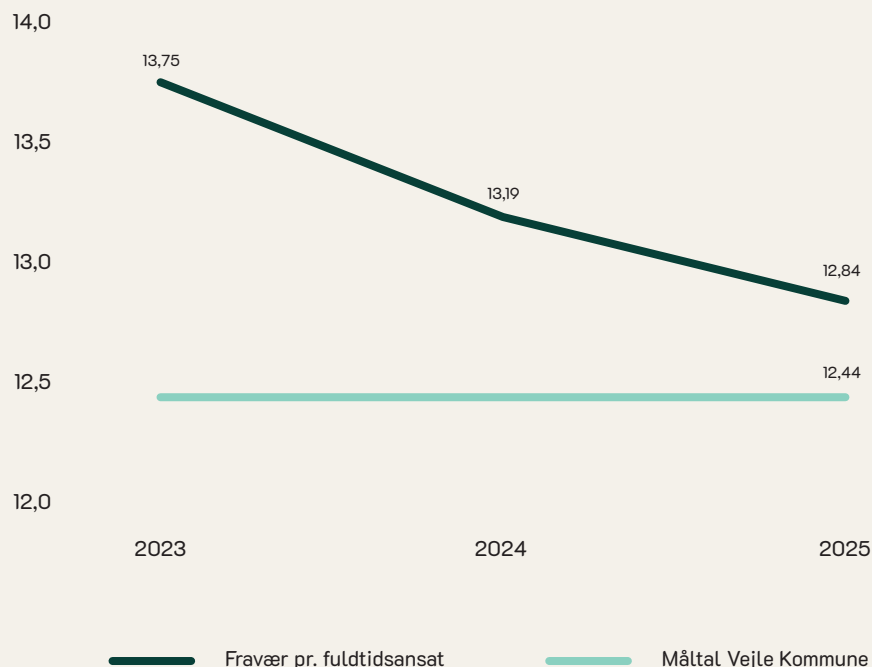
De har i den forbindelse kørt nogle pilotforsøg, som bekræfter dem i, at det er en god metode også for deres borgere. Pernille Sabrina Jensen, der er projektleder og tovholder for forløbet, fortæller om en borger, som var flyttet ind, som nægtede at lade sig pleje af nogle medarbejdere, særligt nye medarbejdere, hun ikke kendte. Hun kunne indimellem blive meget vred og slå ud, uden at de som medarbejdere helt kunne forstå, hvad der var galt. Ved at bruge metoderne fra LA2 og bruge tid på at undersøge borgerens oplevelser, fandt Pernille ud af, at borgeren engang var blevet overfaldet, og at de medarbejdere, der mindede hende om situationen dengang, gjorde hende bange. Men fordi hun ikke har så meget sprog længere, havde hun haft svært ved at give udtryk for, hvad der var galt.

Nu har personalet sørget for, at det altid er kendt personale, som hun er tryk ved, der står for plejen, og der er faldet meget mere ro på borgeren.

Pernille fortæller, at planen er, at LA2 skal udrulles på alle afdelinger i løbet af 2026 i takt med, at personalet bliver klædt på til metoden.

Progressionen i måltal

Sygefraværet har stadig en positiv faldende retning. Fra 2023 til 2025 er sygefraværet faldet fra 13,7 til 12,8 dagsværk. Tallene viser sygefraværets udvikling i dagsværk set i forhold til måltal.



Figur: Figuren viser udviklingen i måltal for Vejle Kommune i perioden 2023-2025 – beregninger baseres på beslutning i HovedMED i 2025.

Måltal for sygefravær

Vejle Kommune har revideret ambitionen for sygefraværet og sigter nu mod at være blandt de 15 bedste kommuner i landet, målt på lavest sygefravær pr. fuldtidsmedarbejder. For at understøtte denne ambition har HovedMED fastsat et nyt centralt måltal for sygefravær i 2025 på 12,44 dagsværk pr. fuldtidsmedarbejder. Måltallet for Vejle Kommune er fastsat ud fra sygefraværet i den kommune, der ligger som nr. 15 på landsplan, hvilket sikrer et ambitiøst, men realistisk mål.

Måltallet justeres årligt på baggrund af de nyeste data fra KRL, så det altid afspejler udviklingen både lokalt og på landsplan. Justering af måltallet sker én gang årligt i marts/april, når de nyeste data foreligger.

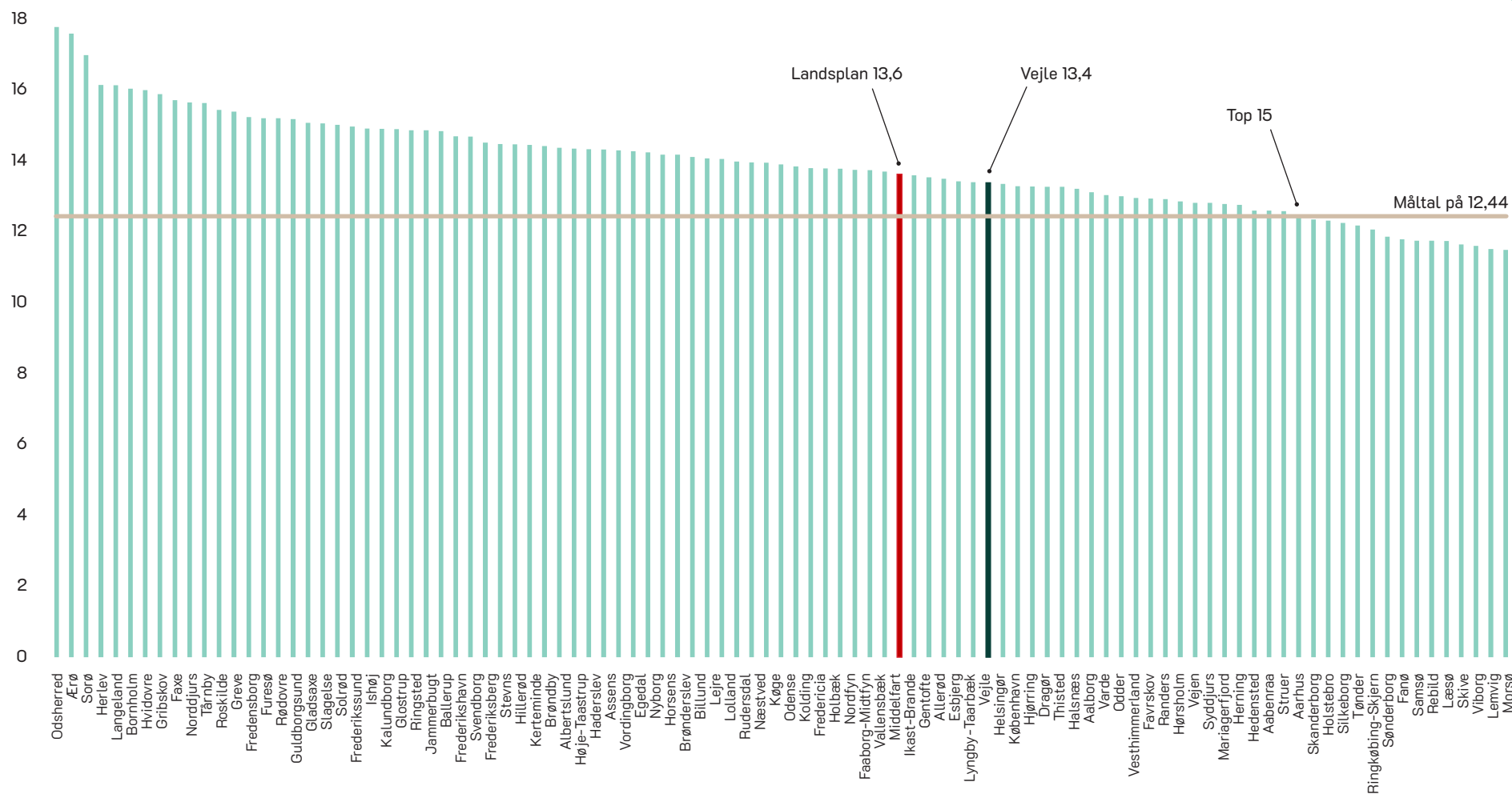
For at tage højde for forskelle mellem fagområderne fastsættes der desuden differentierede måltal for hvert FagMED, baseret på de seneste tre års sygefraværsdata. Disse måltal skal sikre, at alle områder arbejder målrettet med sygefraværet.

De nye måltal suppleres af visuelle værktøjer i Power BI, som gør det lettere for lederne at følge udviklingen og arbejde systematisk med indsatserne.

Måltallene trådte i kraft den 1. september 2025 og gælder frem til marts/april 2026.



Fravær i 2024 fordelt på kommuner



Figur: Grafen viser, hvordan Vejle Kommunes måltal er fastsat for perioden 1.9.2025 til marts/april 2026.

Indsatser

At reducere fraværet er en tværgående prioritet på alle arbejdspladser i Vejle Kommune. Erfaringer fra praksisnære projekter viser, at arbejdet med sygefravær er komplekst og kræver en helhedsorienteret tilgang. Fokus fra ledelsen er afgørende for succes.

Lederkurser

Fra data til handling – 3 kurser med 34 deltagere. Kurset fortsætter ikke, da forvaltningerne har udviklet egne forløb. Koncern HR tilbyder fortsat specifik ledelsesunderstøttelse ved henvendelser.

I dybden med personalejura – 7 kurser med 172 deltagere. Kurset er ikke et specifikt sygefraværskursus, men indeholder blandt andet information til ledere om håndtering af sygefravær og fortsætter fremadrettet.

Den gode samtale om svære emner – 5 kurser med 105 deltagere. Formålet med kurset er at understøtte ledere i at få afholdt samtaler med medarbejdere, så det bliver gode og konstruktive samtaler. Kurset fortsætter fremadrettet.





Fra 10,2 % sygefravær i 2024 til 7,28 % sygefravær i 2025



Efter at have deltaget i kurset „Den gode samtale om svære emner“, blev jeg klogere på, hvordan jeg kunne gribe tingene an på en anden måde end tidligere. Jeg er blevet mere tydelig i modtagelsen af nye medarbejdere, omkring hvordan vi håndterer sygefraværet i Grønnedalen. Klare rammer skaber tryghed for alle medarbejdere.

Birgitte Rasmussen, daginstitutionsleder, Grønnedalen

En anden afgørende forudsætning for at lykkes er et tæt og tillidsfuldt samarbejde i MED og i arbejdsmiljø- og TRIO-grupper

2 dages workshopforløb for MED, arbejdsmiljø- og TRIO-grupper

Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – tal om fravær og nærvær.

Der har været afholdt 4 åbne workshopforløb og 2 arbejdspladsrettede forløb. 23 arbejdspladser har deltaget i forløbene, og over 120 ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har arbejdet målrettet med at fastholde fokus på trivsel og arbejdsmiljø til fordel for løsningen af kerneopgaven.

Forløbet er støttet af lokale akutmidler og HovedMED og fortsætter i første halvår af 2026, hvorefter der vil blive foretaget en endelig evaluering af forløbet.





RoboRef – digital støtte til sygefraværssamtalen

I Vejle Kommune bruger vi RoboRef som et digitalt værktøj til referatskrivning bl.a. ved sygefraværssamtaler. RoboRef er din digitale assistent, som anvender kunstig intelligens til at optage samtalen og generere et udkast til referat, hvilket letter referatskrivningen og frigiver tid til kerneopgaven samt bidrager til øget tilstedeværelse i samtaler og møder.

RoboRef kan bruges til både fysiske, online og hybride møder, og er allerede afprøvet med gode resultater i flere afdelinger og på tværs af forskellige mødetyper.

Implementeringen af RoboRef sker forvaltningsvis – både i forhold til tempo og mødetype. Efter gode erfaringer på MEDmøder og afdelingsmøder, er flere arbejdspladser nu klar til at implementere RoboRef på sygefraværssamtalerne og få værdifulde erfaringer her.



RoboRef giver os mulighed for at være mere til stede i samtalen, og så bruger vi mindre tid på at gøre referatet færdigt efter mødet. Det er en hjælp både i forhold til kvalitet og tid.

Citat fra ledelsen på NOVAskolen

Forskningssamarbejde og inspirationskatalog

FagMED Senior indledte i 2024 og 2025 et projektsamarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Projektet går ud på, gennem en programteorimodel, at undersøge:

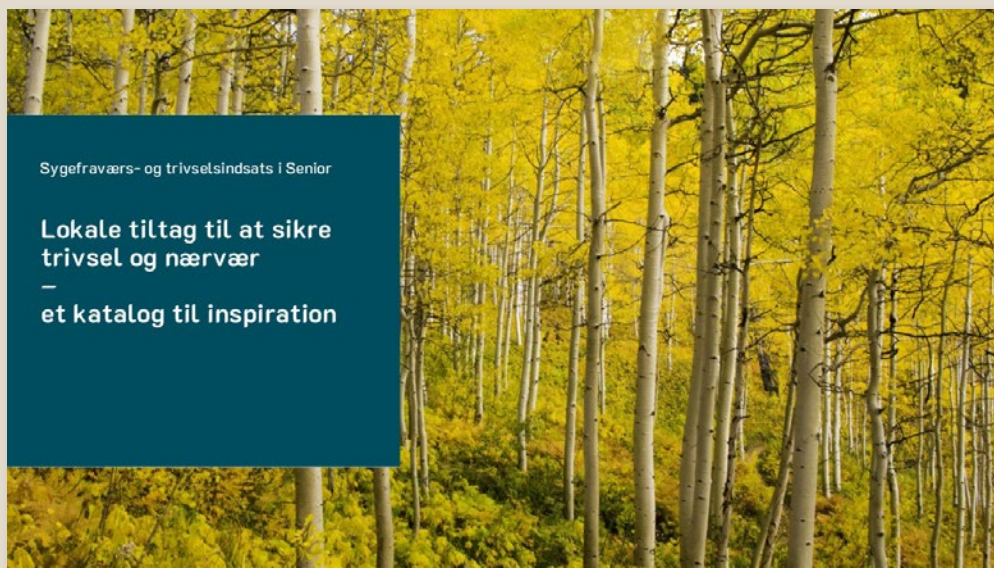
- Hvilke indsatser eller kombination af indsatser, der er nødvendige og/eller tilstrækkelige for at reducere arbejdsrelateret sygefravær.
- Hvilke faktorer, der har betydning for, om de ønskede resultater nås?

Data fra undersøgelserne er ved at blive analyseret af forskerne fra NFA, men i FagMED Senior medførte samarbejdet, at der blev indhentet oplysninger fra alle arbejdspladser under FagMED Senior om, hvordan der blev arbejdet med:

- Lokale og ledelsesmæssige tiltag i forhold til sygefravær
- Lokale og ledelsesmæssige tiltag i forhold til trivsel
- En beskrivelse af arbejdet med lokale retningslinjer ved sygefravær

FagMED Senior bearbejdede oplysningerne fra alle de lokale MED og udarbejdede på baggrund heraf et katalog, som alle arbejdspladser i Senior kan lade sig inspirere af.

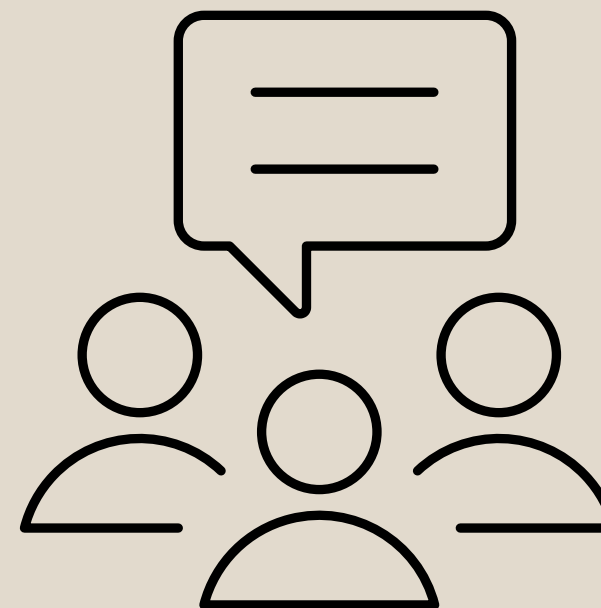




Sådan kan I bruge kataloget til drøftelse i jeres lokale MED

Tal sammen om:

- De tiltag I bruger lige nu i forhold til at sikre trivsel og et lavt sygefravær.
- Hvilken effekt har disse på trivsel og sygefravær på jeres arbejdsplads?
- Kig sammen på kataloget og lad jer inspirere.
- Er der nogle af tiltagene i kataloget, I ønsker at afprøve?
- Aftal næste skridt – hvem gør hvad og hvornår?



Kapitel 4

Høje følelsesmæssige krav

Dette kapitel omhandler indsatsen omkring høje følelsesmæssige krav i 2024 og 2025. Høje følelsesmæssige krav er et arbejdsmiljøtema, som er relevant for en stor del af kommunens ansatte og i særlig grad på velfærds- og børne- og ungeområdet, hvor medarbejderne, som deres primære arbejdsopgave, arbejder med omsorg og støtte af mennesker.

En definition på høje følelsesmæssige krav kan findes i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Her defineres høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker som 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.

Denne definition vedrører således udelukkende de følelsesmæssige krav, som relaterer sig til kontakten med mennesker, som ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, det vil sige borgere, kunder, pårørende, brugere, patienter, indsatte, elever, børn og unge mv.



Hvordan ser det ud i Vejle Kommune?

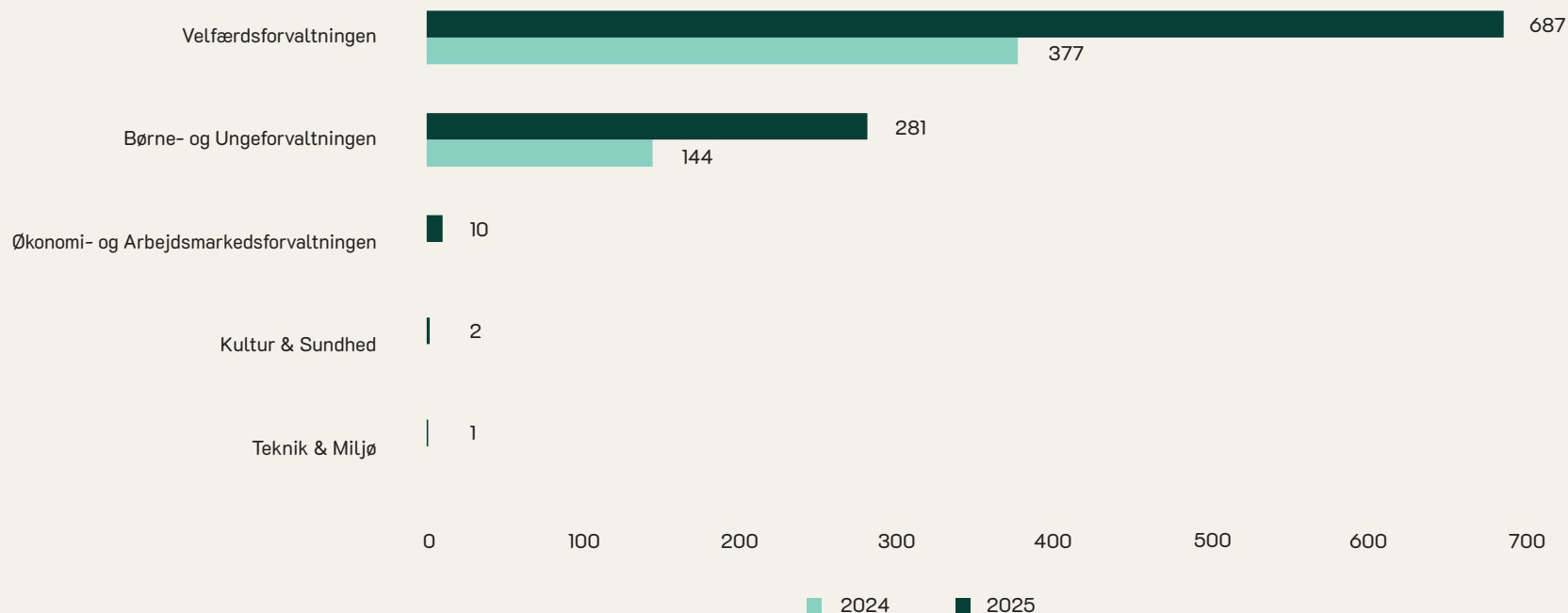
I Vejle Kommune er der metodefrihed i forhold til arbejdsmiljøarbejdet med høje følelsesmæssige krav. Udover mulighed for deltagelse på forskellige workshops, så har arbejdspladserne siden 2024 haft mulighed for at registrere høje følelsesmæssige krav i SafetyNet, som er det system, vi også bruger til at registrere arbejdsulykker, vold og trusler, krænkende handlinger og nærvedulykker.

Denne mulighed er opstået på baggrund af en efterspørgsel fra arbejdspladser/arbejdsmiljøgrupper særligt på velfærdsområdet, som efterspurgte flere arbejdsmiljødata om, hvilke høje følelsesmæssige krav deres medarbejdere/kolleger oplevede i deres arbejdsliv samt belastningen herved. Ønsket om flere data bundede i et ønske om, at kunne lave en bedre forebyggelse af belastningerne.

På den næste side ses udviklingen i antallet af registrerede høje følelsesmæssige krav fordelt på forvaltning. Som det ses, er der flest registreringer i Velfærdsforvaltningen, hvilket er forventeligt, fordi det også er her, man har arbejdet mest med disse typer af registreringer. Det ses også, at antallet er steget fra 2024 til 2025. Dette er udtryk for, at kendskabet til denne registreringsmulighed udbredes, og er således ikke et udtryk for, at der er en stigning i høje følelsesmæssige krav.

Antal registreringer af høje følelsesmæssige krav fordelt på forvaltning

Registrering af høje følelsesmæssige krav er et tilvalg på de arbejdspladser, der ønsker et fokus på dette område. Tallene viser antallet af registreringer af høje følelsesmæssige krav per forvaltningsområde.



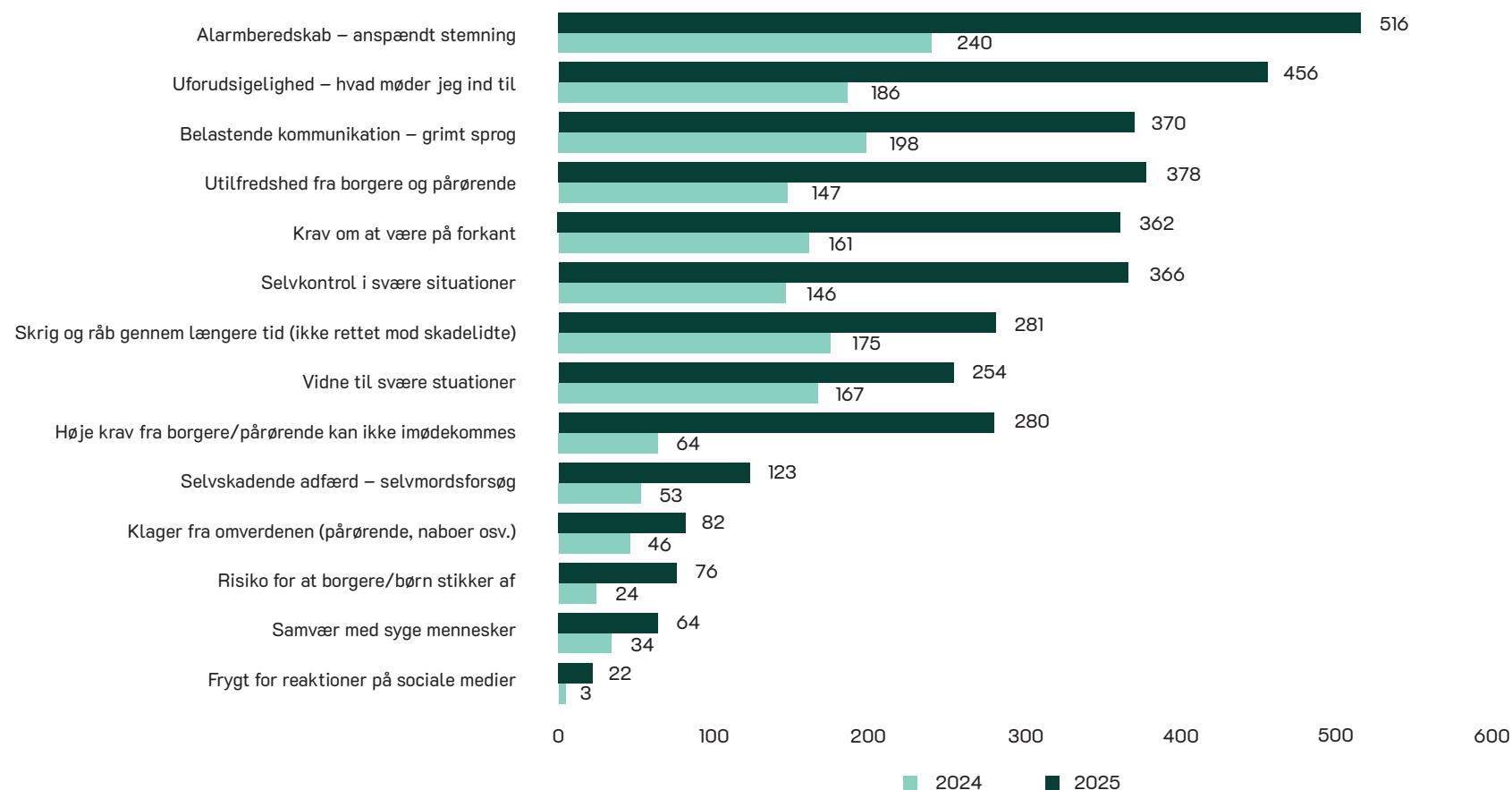
Figur: Velfærdsforvaltningen og Børne- og Ungeforvaltningen var initiativtagere til at få etableret registreringsmuligheden i SafetyNet. Derfor er det ikke overraskende, at disse to forvaltninger har det højeste antal registreringer.

Kilde: SafetyNet.



Typer af høje følelsesmæssige krav

Den hyppigst registrerede belastning er en oplevelse af at være i alarmberedskab og arbejde i en anspændt stemning, dernæst er det uforudsigelighed og på tredjepladsen kommer belastende kommunikation/grimt sprog. Frygt for reaktioner på sociale medier er den kategori, der er blevet brugt mindst. Tallene viser typen af belastning i forbindelse med registrering af høje følelsesmæssige krav.

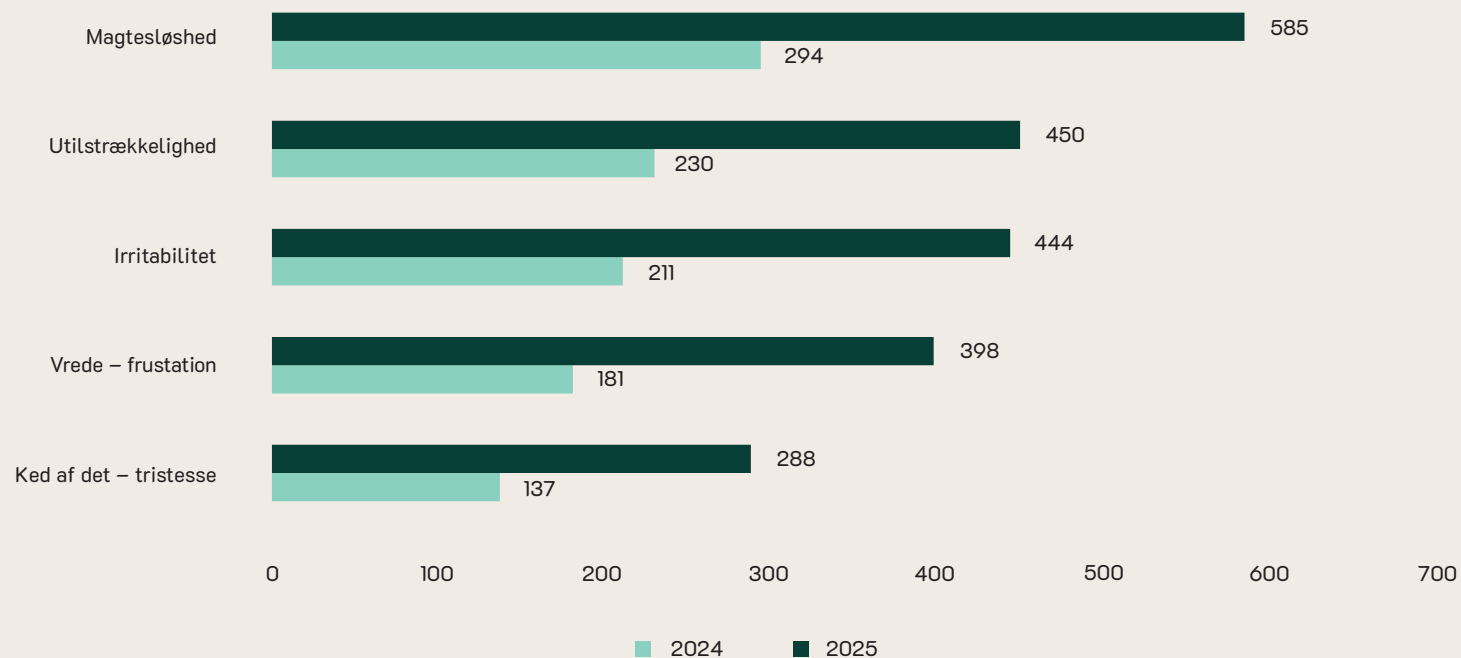


Figur: Figuren viser, hvilke typer af høje følelsesmæssige krav medarbejderne har angivet i deres registreringer. Bemærk, at en registrering godt kan indeholde flere forskellige typer af høje følelsesmæssige krav. Det er væsentligt, at være opmærksom på, at tallet fra 2024 udelukkende indeholder data fra 1.8. til 31.12.

Kilde: SafetyNet.

Psykkiske påvirkninger af høje følelsesmæssige krav

Figuren viser antallet af registreringer fordelt på de psykiske og følelsesmæssige symptomer, som medarbejderne har angivet i forbindelse med registrering af høje følelsesmæssige krav.



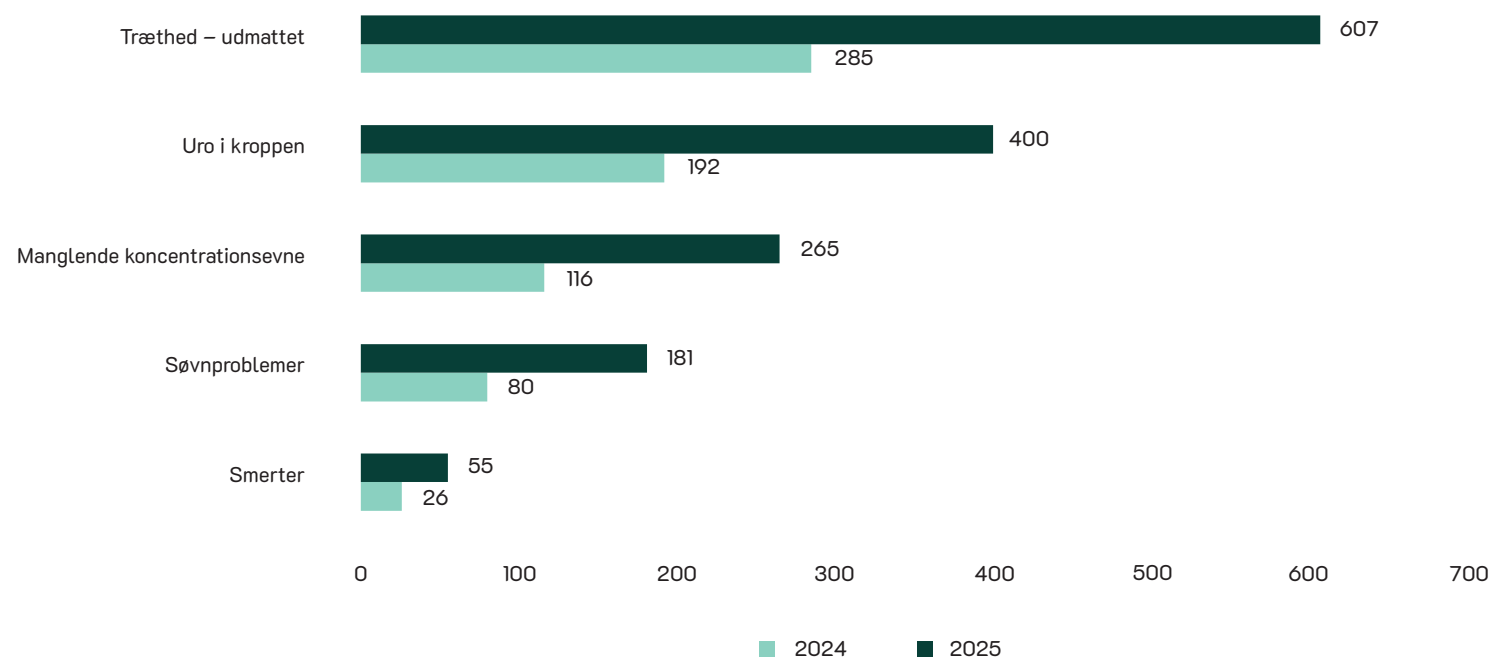
Figur: Magtesløshed, utilstrækkelighed og irritabilitet er de følelser, som oftest er i spil.

Kilde: SafetyNet.



Kropslige påvirkninger af høje følelsesmæssige krav

Figuren viser antallet af registreringer af kropslige symptomer, som medarbejderne har angivet i forbindelse med registrering af høje følelsesmæssige krav.

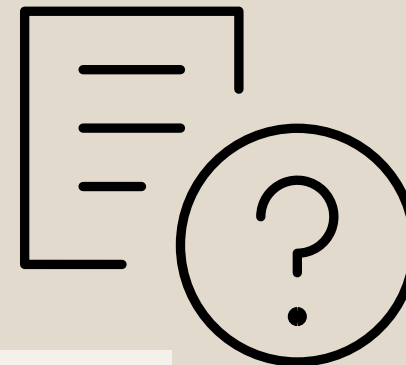


Figur: Træthed og udmattethed, scorer højest.

Kilde: SafetyNet

Hvad har vi gjort fra Koncern HR?

Oplisting og evaluering af de initiativer, som er igangsat på de enkelte områder.



Koncern HR har i løbet af 2025 understøttet arbejdspladserne i at arbejde med høje følelsesmæssige krav – både ved konkret sparring, lokale initiativer og ved igangsatte aktiviteter på tværs.

Af tværgående aktiviteter kan nævnes:

- Mulighed for registrering af høje følelsesmæssige krav i SafetyNet og workshops med introduktion til at komme i gang med dette.
- Workshops om psykisk førstehjælp (KLIPS).
- Workshops om belastningspsykologi.
- Arbejdsmiljøkonferencen 2025 havde fokus på netop høje følelsesmæssige krav.
- I forbindelse med arbejdsmiljøkonferencen blev der udarbejdet vejledningsmaterialer og en video til arbejdsmiljøgrupperne om emnet, som stadig kan findes på intranettet.



EKSEMPEL

Den gode historie – Bo-Vejle

Bo-Vejle – et eksempel på en arbejdsplads – der har arbejdet med at registrere høje følelsesmæssige krav helt fra start.

Trine fortæller: Vi var faktisk med fra start ift. til at få udviklet denne her registreringsmulighed. I Bo-Vejle havde vi længe talt om, at vi manglede at få nogle mere konkrete data på, hvad vores medarbejdere egentlig oplevede som belastninger, som ikke lige var vold og trusler. Det var ofte svært at få et klart billede af, hvad der egentlig belastede mest og dermed svært at handle på.

Vi håndterer det på mange måder, lige som vi gør med vold og trusler. Dvs., jeg læser alle de registreringer, der bliver lavet og forsøger at danne mig overblik over mønstre og gentagelser. Ud fra det laver vi handleplaner og tager emner op på personalemøder, når vi finder temaer, der kræver en ændret tilgang til fx en borger.

Jeg bruger også medarbejdernes beskrivelser til at se, om de er godt nok klædt på til de opgaver, de står i, eller om der er noget, vi skal arbejde med rent fagligt i afdelingen. Det kan også være, at opgaven skal defineres bedre, hvis det viser sig, at vi opfatter opgaven hos borgerne meget forskelligt.

Som leder tænker jeg først og fremmest, at det har været en stor hjælp at henvise til denne kategori og på den baggrund få noget mere håndgribeligt at tale ud fra. Før var det mere tilfældigt, hvad vi som ledere hørte eller fornemmede, og det gjorde det sværere at tage hånd om de høje følelsesmæssige krav. Så registreringerne har gjort det nemmere at håndtere og forebygge de belastninger, som medarbejderne står i.

Kapitel 5

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets reaktioner



Igennem de seneste år har Vejle Kommune arbejdet med at forebygge påbud fra Arbejdstilsynet – med et særligt fokus på de påbud, der kan resultere i bødeforlæg.

Indsatsen har omfattet en dialog med Arbejdstilsynet, hvor vi har tydeliggjort den kompleksitet, der kendetegner en moderne kommune. Derudover er der gennemført en opsøgende indsats, hvor Koncern HR har været i løbende kontakt med de arbejdspladser, der har modtaget strakspåbud eller påbud.

Det kan konstateres, at antallet af bødeforlæg er lavt. Om dette skyldes dialogen med Arbejdstilsynet, eller et intensiveret fokus på forebyggende tiltag, kan imidlertid ikke fastslås.

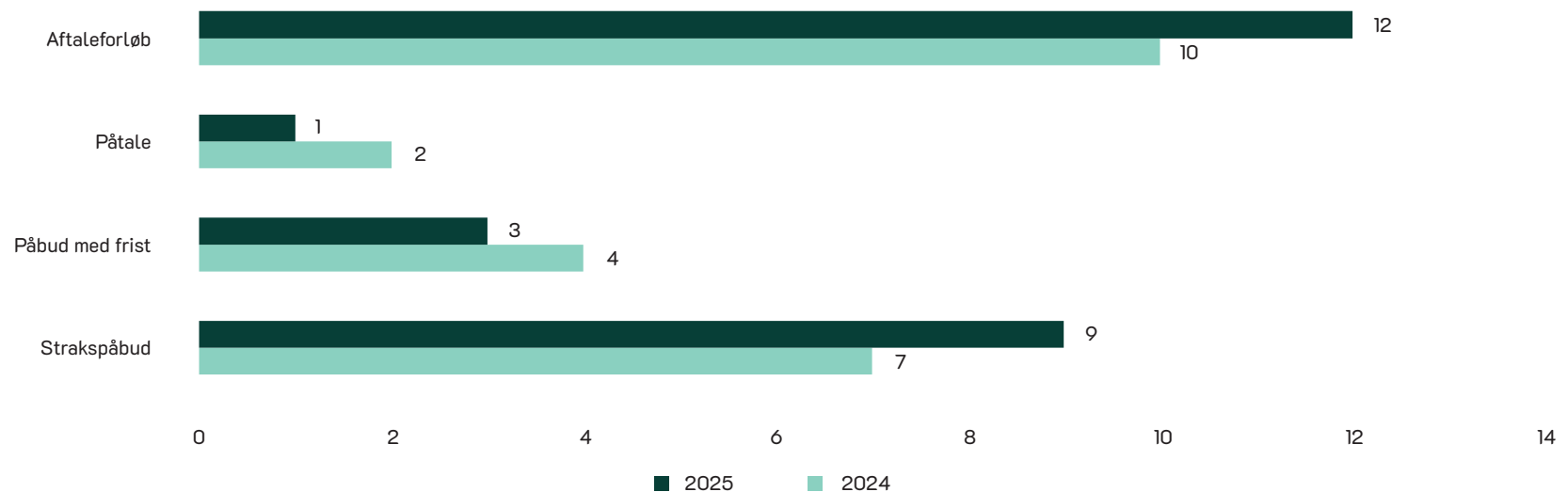
I 2025 har Arbejdstilsynet fjernet en væsentlig del af de vejledninger, der tidligere udgjorde grundlaget for deres rådgivningsindsats. Tilbage er nu omkring 14 juridiske vejledninger, som udelukkende er målrettet arbejdsgiveren, og dermed ikke fungerer som et hjælpeværktøj for de enkelte arbejdsmiljøgrupper.

De vigtigste tilbageværende vejledninger er:

- Systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Psykisk arbejdsmiljø
- Ergonomisk arbejdsmiljø

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Tallene viser antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet.



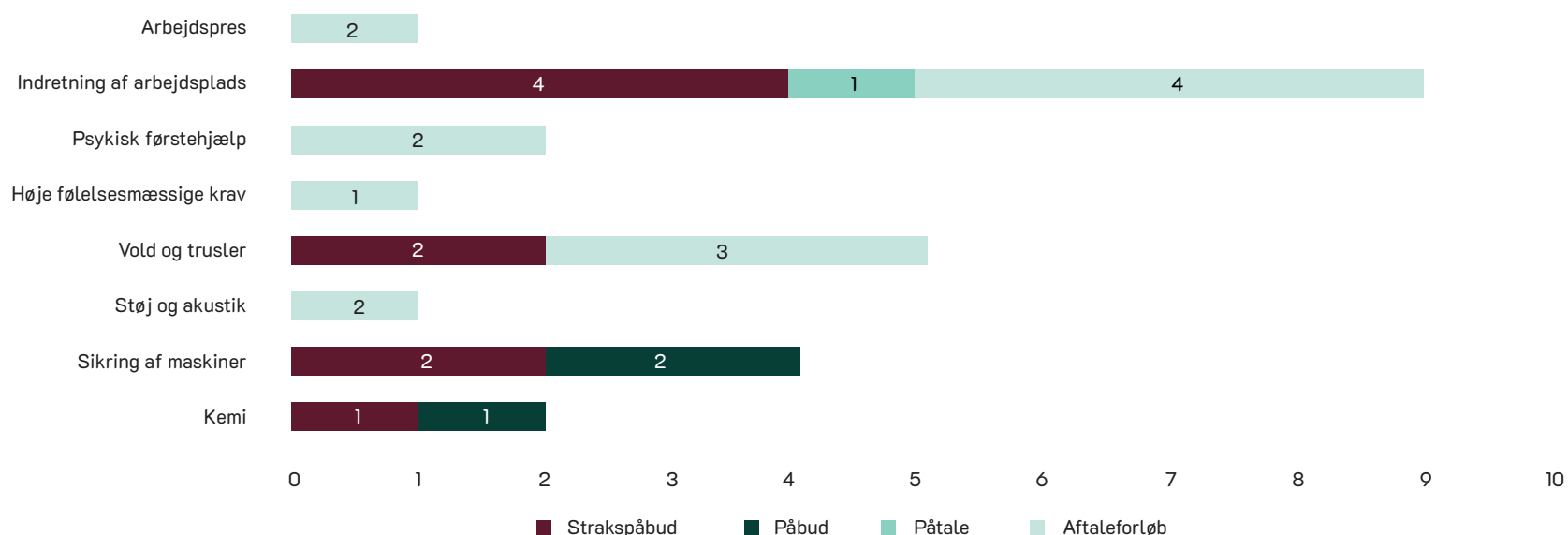
Som det fremgår i diagrammet, så har Vejle Kommune modtaget et betydeligt antal strakspåbud i 2025. Strakspåbuddene udgør Arbejdstilsynets voldsomste reaktion – bortset fra en egentlig nedlukning af en arbejdsplads. I 2025 har vi desuden fortsat oplevet et stort antal aftaleforløb, hvor arbejdspladser har indvilget i at indgå i dialog med Arbejdstilsynet med henblik på at afdække eventuelle arbejdsmiljøudfordringer, og samtidig identificere metoder til at håndtere disse på arbejdspladsen.

Kilde: Data stammer fra centrale registreringer i Vejle Kommune, Koncern HR.



Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Tallene viser Arbejdstilsynets reaktioner fordelt på emner.



I 2025 har Vejle Kommune modtaget et stort antal påbud på det tekniske område. Derudover har Arbejdstilsynet reageret på forhold vedrørende høje følelsesmæssige krav samt vold og trusler.

I slutningen af 2025 har Arbejdstilsynet desuden sendt et lovforslag i høring, der indebærer markante forhøjelser af bøderne for to formelle overtrædelser af arbejdsmiljøloven:

- Manglende anmeldelse af arbejdsskader (§ 75, stk. 1)
- Manglende overholdelse af bygherrers pligt til at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed (§ 37, stk. 2)

Lovændringen forventes at træde i kraft den 1.3.2026.

Spurvetoften – „Ræk mig lige samarbejdet“

På Spurvetoften arbejdes der målrettet med at styrke samarbejdet blandt medarbejderne, fordi man her tror på, at høj kvalitet i indsatsen omkring borgerne skabes, når det komplekse gøres simpelt og forståeligt for alle.

Metoden, „*Ræk mig lige samarbejdet*“, giver medarbejderne et fælles sprog og mindset, som gør det lettere at samarbejde professionelt og effektivt.

Hovedpointer i metoden, som initieres på Spurvetoften:

- Medarbejdere er ikke kun ansat for deres faglighed, men også for at samskabe og samarbejde professionelt.
- Fælles retning, klare rammer og et sprog, som alle kan forstå, fordi det skaber højere værdi i arbejdet.
- Målet er at opruste medarbejderne med et fælles sprog og mindset, så Spurvetoften bliver stærkere som en fælles organisation og team, og derved sikre kvaliteten i arbejdet med borgerne.

Indsatsen i praksis:

- Over 200 medarbejdere har deltaget i en temadag, hvor metoden blev præsenteret, introduceret og øvet i praksis.
- Alle medarbejdere har modtaget bogen, som understøtter det fælles sprog og mindset, og som kan bruges som reference i hverdagen.
- Fælles dagsordener i 2026, hvor metaforerne målrettet vil blive implementeret på teammøder, personalemøder og ledermøder.



På Spurvetoften arbejdes der i tråd med Vejle Kommunes personalepolitiske værdier:

- Vi løfter i flok: Vi tror på, at stærkt samarbejde og fælles retning skaber bedre resultater for både borgere og medarbejdere.
- Vi spiller hinanden gode: Et fælles sprog og et forståeligt mindset gør det muligt for alle at bidrage bedst muligt, og styrker samarbejdet på tværs.
- Vi giver mere end vi tager: Vi skaber værdi gennem professionalisme, engagement og samskabelse.
- Vi er en del af noget større: Hver medarbejder er en vigtig del af det samlede team, som arbejder målrettet for borgernes bedste.

På Spurvetoften ønsker vi og forventer med metoden, at alle medarbejdere yder deres bedste i et professionelt samarbejde omkring borgerne og de indsatser, vi samarbejder om. Når vi taler samme sprog, deler samme mindset og arbejder i tråd med vores værdier, og har tydelige rammer, bliver samarbejdet stærkere, og vi kan sammen lykkes med vores opgaver og skabe høj værdi og kvalitet for borgerne og vores unikke og fælles kerneopgave.

Metoden, og den måde vi insisterer på det professionelle samarbejde, lever i organisationen, handler kort sagt om at gøre det komplekse enkelt, skabe fælles forståelse og styrke den professionelle samskabelse på tværs af organisationen. Når alle taler samme sprog og arbejder med samme mindset, bliver vi både stærkere som team og bedre i vores arbejde med borgerne.

Den gode feedback og den psykologiske tryghed sammen med de tydelige rammer i opgaveløsningen – tror vi på, fremmer trivsel og det gode arbejdsmiljø i hverdagen.



Koncern HR

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle