

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 08-12-2022

Mødedato Torsdag d. 08. december 2022 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Ændring af MED-strukturen for Lemvig Kommune.....	4
Vores attraktive arbejdsplads - handleplan til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig	5
Status vedrørende Seniorpartnerskabet.....	7
Puljen til personalepolitiske tiltag 2022.....	9
En Fremtid med Fuldtid.....	10
Whistleblowerordning i Lemvig Kommune.....	11
Mere tid til kerneopgaven - afbureaukratisering.....	12
Fastsættelse af mødedatoer i 2023.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information.

Beslutning

Den 19. september blev der afholdt den sidste del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2021, hvor temaet var etablering af hygiejneorganisation i Lemvig Kommune. Der deltog 34 medarbejdere, og der blev arbejdet med etablering af handleplaner.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2022 afvikles den 8-9. februar, hvor temaet er krænkende handlinger. Krænkende handlinger omhandler vold, trusler, mobning og chikane, herunder digital chikane på arbejdspladsen. Invitation udsendes til arbejdsmiljøgrupperne før jul. Valg af tema for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2023 afventer arrangementet i februar, hvor deltagerne opfordres til at komme med idéer til temaet.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 2: Ændring af MED-strukturen for Lemvig Kommune

81.38.04G01-2-08

Resume

I MED-aftalen for Lemvig Kommune § 4, stk. 1 står følgende: Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Sagsfremstilling

Da der sker organisatoriske ændringer, foreslås der følgende ændringer pr. 1. januar 2023 til MED-strukturen for Lemvig Kommune:

Kommunikation bliver tilknyttet Direktionssekretariatet og benævnes fremadrettet Direktionssekretariatet.

Sagen afgøres endelig af

Hoved MED-udvalget.

Lovgrundlag

MED-aftale for Lemvig Kommune.

Formand og næstformand indstiller,

at ændringerne godkendes.

Beslutning

Ændringerne godkendes.

Den organisatoriske ændring omkring kommunikationsafdelingen sker i forlængelse af, at kommunikationschef Kristian Hansen stopper ved Lemvig Kommune, og der vil ikke blive ansat en ny i denne stilling. Til gengæld søges der en ny kommunikationsmedarbejder, og kommunikationsafdelingen kommer til at høre under Direktionssekretariatet.

Det bemærkes, om vores MED-aftale bør genbesøges for at sikre, at den er opdateret. Den sættes derfor på dagsordenen ved næste møde til drøftelse.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 3: Vores attraktive arbejdsplads - handleplan til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune

81.04.00P00-2-22

Sagsfremstilling

Den demografiske udvikling i Lemvig Kommune viser, at der bliver flere ældre borgere og færre borgere i den arbejdsdygtige alder. Dertil kommer en generel mangel på arbejdskraft i hele samfundet. For fortsat at kunne levere den kommunale kerneopgave er det afgørende, at vi har fokus på at gøre vores arbejdspladser attraktive for både nuværende og kommende medarbejdere.

I forbindelse med budgetforhandlingerne for 2023 besluttede kommunalbestyrelsen, at en igangværende handleplan med indsatser til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere på social- og sundhedsområdet skal løftes op til at vedrøre hele organisationen. Baggrunden er, at det forventes at blive en udfordring, der rækker ud over social- og sundhedsområdet. Derfor er det vigtigt, at viden og læring fra indsatserne bredes ud til hele organisationen.

Der er udarbejdet et projektdokument for det overordnede projekt "Vores attraktive arbejdsplads", der skal sikre koordinering og videndeling fra de enkelte indsatser rundt i organisationen, som besluttet igangsæt. Projektdokumentet er vedlagt som bilag.

MED-organisationen på social- og sundhedsområdet har været involveret i forhold til at undersøge og igangsætte handlinger for at styrke fastholdelse og rekruttering. Involveringen af MED ønskes viderebragt i det overordnede projekt, og det er derfor skrevet ind i projektdokumentet, at Hoved MED og MEDII orienteres løbende om status på udvalgte succeskriterier, og at der ved hver indsats tages stilling til eventuel MED-repræsentation i deltagerkredsen. Hoved MED-udvalget bedes drøfte, i hvilket omfang og i hvilken form, udvalget ønskes involveret i processen omkring projektet. Ønskes det eksempelvis, at "Vores attraktive arbejdsplads" bliver et fast punkt til drøftelse på møderne i 2023, eller at der skal bruges en temadag på projektet ift. hvordan man som MED-organisation kan understøtte tiltagene, eller noget helt tredje.

En handleplan med oversigt over indsatserne, er også vedlagt som bilag. Det er et dynamisk værktøj og vil blive revideret i takt med, at nye indsatser kommer til, nogle færdiggøres og andre kan miste aktualitet og/eller erstattes af noget andet. Indsatserne er prioriteret fra A-D, som afspejler, hvornår de ønskes igangsæt. Nogle indsatser er allerede i gang. Handleplanen er blot til orientering og vil ikke blive gennemgået på mødet. Der må dog naturligvis gerne stilles spørgsmål til den.

Økonomi

Økonomi og HR udtaler, at der er bevilget 600.000 kr. i 2023 og 2024 til organisationsudvikling omhandlende indsatser til fastholdelse og rekruttering.

Formand og næstformand indstiller,

at igangsættelse af projektet "Vores attraktive arbejdsplads" drøftes, herunder Hoved MEDs ønskede involvering i processen.

Beslutning

Hoved MED udvalget ønsker at bruge den årlige temadag i 2023 på Vores attraktive arbejdsplads. På det første møde i 2023 vælges der to fra udvalget til at arbejde videre med dette, sammen med styregruppen.

Slides fra præsentationen sendes ud sammen med referatet.

Det bemærkes, at "mødet med nye kulturer på ny arbejdsplads" også kunne danne grundlag for en indsats, da det kan have stor betydning for fastholdelsen af en ny medarbejder. Det være sig kulturforskelle som følge af etniske forskelle, men kan også være i andre sammenhænge.

Et andet perspektiv på fastholdelse kan også være at se på, hvordan vi kan arbejde med implementeringen af nye systemer og programmer. At lette overgange til nye systemer for medarbejdere kan også være medvirkende til fastholdelse.

Bilag

Projektdokument - Vores Attraktive Arbejdsplads

Handleplan - Vores attraktive arbejdsplads, Lemvig Kommune

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 4: Status vedrørende Seniorpartnerskabet

81.37.00A00-1-22

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune deltager i KL og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab sammen med 42 andre kommuner på tværs af hele landet. Kommunerne er opdelt i tre udviklingsnetværk, som mødes til tre udviklingsdage i løbet af det år, som partnerskabet løber.

På Hoved MED udvalgets sidste møde den 15. september 2022 nedsatte udvalget en arbejdsgruppe til at arbejde med Lemvig Kommunes seniorindsats ind i partnerskabet, og arbejdsgruppen var afsted på den første udviklingsdag den 11. oktober, hvor dagsordenen primært var at kigge på vores nuværende seniorindsats, hvad vi drømmer om at lykkes med, og hvad HovedMEDs rolle i seniorindsatsen er/skal være. Arbejdsgruppen har derefter haft første arbejdsgruppemøde i november måned og samles igen i december og januar, forud for den næste udviklingsdag den 25. januar, hvor vi skal blive mere konkrete i forhold til udvikling af nogle værktøjer.

Arbejdsgruppen vil præsentere en status til Hoved MED-udvalget og komme med forslag til det videre arbejde, som udvalget bedes drøfte.

Hoved MED-udvalget er velkommen til at orientere sig om Seniorpartnerskabet på www.vpt.dk/seniorpartnerskabet. Power Point slides fra udviklingsdagen i oktober er desuden vedhæftet som bilag.

Økonomi

Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til drøftelse.

Beslutning

Inger Hejlesen giver en status fra arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen foreslår at

- lave et "seniortopmøde" for seniormedarbejdere i Lemvig Kommune, til at indsamle viden fra denne medarbejdergruppe om, hvad der er vigtigt for dem og hvad der kunne gøre, at de ville blive længere på arbejdsmarkedet. Det er inspireret af Rebild Kommune.

- udarbejde et katalog med overblik over de tilbud, der kan trækkes på til seniormedarbejdere. Til brug for ledere i en seniorsamtale og for medarbejdere til at orientere sig i.

- oprette et spot på intranettet med vejledning til seniorarbejdsliv/senkarriere. For at synliggøre det.

Der er opbakning til, at arbejdsgruppen arbejder videre med forslagene. Arbejdsgruppen vender tilbage med et mere konkret forslag til Hoved MED-udvalget, som der kan godkendes.

Det er generelt vigtigt at have fokus på det, før planer om tilbagetrækning har fæstnet sig hos medarbejderne.

Det godkendes, at der kan søges midler fra puljen til personalepolitiske tiltag til aktiviteter i forbindelse med seniorpartnerskabet.

Bilag

Slides fra 1.Udviklingsdag i Seniorpartnerskabet (uden program)

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 5: Puljen til personalepolitiske tiltag 2022

00.01.00I00-120-12

Sagsfremstilling

Anvendelse af puljen til personalepolitiske tiltag i 2022. Bilag er vedlagt.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning. Der er penge at søge, hvis der er projekter, vi gerne vil have sat i værk.

Hvis vi gerne vil fortsætte med at have Folkeuniversitetet som et personalegode, så skal det synliggøres for medarbejderne, så vi sikrer at folk ved, at det er en mulighed.

Bilag

Puljen til Personalepolitiske tiltag

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 6: En Fremtid med Fuldtid

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet inviterede jer for 2 år siden til at være med i en ambitiøs fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid. 26 kommuner blev nøglekommuner i indsatsen, og flere kommuner har siden henvendt sig med interesse for indsatsen.

Arbejdskraftsmanglen er fortsat stigende, og målet om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid er kun blevet mere aktuelt. Med et stort antal kommunale medarbejdere på deltid er potentialet for en indsats stort. Erfaringerne fra nøglekommunerne viser at det kræver grundig dialog om barrierer og løsninger og at vi giver plads til at prøve noget nyt. Erfaringerne viser også, at det kan lykkes at få flere medarbejdere op i tid, når løsninger findes lokalt på arbejdspladserne. Vi åbner derfor nu for, at endnu flere kommuner kan blive nøglekommuner i En Fremtid med Fuldtid.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til beslutning.

Beslutning

Sagen har været drøftet på Direktionen, og Direktionen indstiller, at Lemvig Kommune ikke melder sig som nøglekommune, da der er mange andre ting i gang. Hoved MED-udvalget er enig og det besluttet derfor, at vi ikke tilmelder os.

Bilag

Brev til HMU

Bilag 1, Om at være nøglekommune i En fremtid med fuldtid

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 7: Whistleblowerordning i Lemvig Kommune

00.07.00A21-1-21

Resume

Lemvig Kommunes Whistleblower ordning trådte i kraft 17. december 2021.

Det er aftalt, at der laves en evaluering af ordningen og retningslinjerne.

Sagsfremstilling

Whistleblowerordningen har fungeret siden den 17. december 2021. Alle ansatte er omfattet af ordningen og har haft mulighed for at indberette via en indberetningsportal på Lemvig Kommunes hjemmeside.

Ordningen er anonym, men whistleblower skal registrere sig, så whistleblowerenheden kan sikre, at der er tale om en ansat. I behandlingen af anmeldelsen er whistlebloweren anonym. Whistleblowerenheden består af juristen og chefen for Direktionssekretariatet.

Indstillinger fra Whistleblowerenheden sendes til nærmeste chef og fagdirektør for den, sagen drejer sig om. Disse træffer dernæst afgørelse om eventuelle sanktioner. Der sendes orientering om indberetningen til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Der har siden ordningens start ikke været nogen indberetninger via portalen, hverken indberetninger som er vurderet til at være omfattet af ordningen eller indberetninger, som ikke ville være omfattet.

Formand og næstformand indstiller,

- At det drøftes, hvorvidt ordningen skal fortsætte i den nuværende form.

Beslutning

Det er pga. af økonomi, at man har valgt denne løsning i Lemvig Kommune, hvor Whistleblowerenheden agerer filter for at sikre, at de henvendelser, som går videre til behandling hos advokaten, dels er fra medarbejdere i Lemvig Kommune og dels ligger indenfor rammen af ordningen. I Struer Kommune er ordningen 100% anonymt, men de har dog heller ingen henvendelser haft. Det er potentielt muligt at lave en ny version, som er 100% anonym, i forbindelse med, at vi skal have nyt intranet i Lemvig Kommune.

Det bemærkes, om information om systemet til medarbejderne med fordel bør styrkes. Det blev informeret om sammen med lønsedlerne ultimo 2021, men ikke siden.

Det beslutes, at ordningen for nu kører videre, som den er. Det undersøges i forbindelse med nyt intranet, om der kan laves en 100% anonym ordning. Ordningen evalueres igen om et år.

Bilag

Whistleblowerpolitik

Interne retningslinjer

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 8: Mere tid til kerneopgaven - afbureaukratisering

00.15.25A26-1-22

Sagsfremstilling

Direktionen ønsker i samarbejde med HovedMED-udvalget at sætte fokus på at skabe mere tid til udførelsen af kerneopgaverne.

Rekrutteringsudfordringer og et fortsat krav om effektiviseringer i forhold til kommunens økonomi, gør at der skal skabes mere tid til at den enkelte medarbejder kan løse sine kerneopgaver.

Projekt foreslås udbredt i hele organisationen gennem MED-systemet, som en del af Direktionens handleplan for de kommende 4 år og dermed også et fokusområde i dialogaftalerne. Opfølgningen på projektet bliver en del af den eksisterende dialog mellem Direktøren og lederen af aftaleenheden omkring indholdet i dialogaftalerne med orientering til HovedMED-udvalget.

Det forslås at der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde den endelige projektbeskrivelse og procesplan, herunder hvordan MED-systemet klædes på til projektet eventuelt via de supplerende MED-uddannelser.

Direktionen har udpeget Pia Ulv Helleland til arbejdsgruppen sammen Louise Agerbo.

Vedlagte idébeskrivelse samt plancher fra lederforum 17. november 2022 er vedlagt som inspiration.

Sagen afgøres endelig af

HovedMED-udvalget

Direktøren for Social, Sundhed og Arbejdsmarked indstiller,

- at der udpeges 3 repræsentanter til at indgå i arbejdsgruppen omkring projektbeskrivelse m.m.

Beslutning

Hoved MED har drøftet sagen, og meningen er at drøftelsen skal fortsætte ud gennem MED-systemet, og skal også tages op på det politiske niveau.

Det besluttet, at Gitte Stagis, Stine Thybo og Thekla Kynde indgår i arbejdsgruppen.

Slides fra præsentationen sendes ud sammen med referatet.

Bilag

Idébeskrivelse - Mere tid til kerneopgaver

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 9: Fastsættelse af mødedatoer i 2023

81.38.04G01-1-07

Sagsfremstilling

Efter MED-aftalen skal der afholdes 4 årlige møder i hoved-MED udvalget. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Der skal fastsættes datoer for 4 ordinære møder i hoved-MED udvalget i 2023.

Forslag til mødedatoer:

Torsdag den 2. marts 2023

Torsdag den 8. juni 2023

Torsdag den 21. september 2023

Torsdag den 7. december 2023

Formand og næstformand indstiller,

sagen til drøftelse.

Beslutning

Datoerne godkendes som udgangspunkt - men HR dobbelttjekker, om datoen i efteråret er placeret før dialogmødet.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 10: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

På sidste udvalgmøde den 15.september blev der spurgt ind til, om ukrainske borgere tæller med i gruppen af ansatte med ikke-vestlig baggrund. HR har fulgt op på dette og informerer om, at de ukrainske borgere tæller med i gruppen. I september 2021 var der 7 ukrainere ansat ved Lemvig Kommune.

Den supplerende MED-uddannelse for 2022 blev afviklet den 30.november, hvor temaet var kommunikation og sammenhængskraft i MED. Der var 130 deltagere på dagen. Der har været kritik fra nogle deltagere på både rammer og udbytte af dagen. Der er dog også flere, der melder tilbage, at de har fået noget brugbart med fra dagen. Det bemærkes, at det giver noget rigtig godt for udbyttet, når både ledere og medarbejdere er med til arrangementet.

Teknik og Miljø følger op på forespørgsel fra ældreområdet ift. varme.

Fraværende Tove Mathiasen