

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 06-03-2025

Mødedato Torsdag d. 06. marts 2025 kl. 12:00

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Valg af næstformand.....	3
Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	4
Arbejdsmiljørapport 2024.....	5
Orientering om regnskab.....	7
De 6 reformer.....	8
Sundhedsordningen Falck Health Care årsstatistik.....	10
Sundhedsordning 2025.....	13
Revidering af administrative retningslinjer for personale.....	15
Kriterier for afskedigelser i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer.....	17
Guidelines - mødekultur, telefonkultur og mailkultur.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Valg af næstformand

81.38.00G01-7-09

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at der vælges en næstformand.

Beslutning

Kim Bang Mose fortsætter som næstformand.

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalens § 4, stk. 3 vælges en næstformand af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 2: Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-1-24

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at der informeres nyt fra arbejdsmiljølederen

Beslutning

Informationen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen orienterer om nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.

Der er sendt information ud til de ledere og arbejdsmiljørepræsentanter som er berørt af den nye lovgivning af Arbejdsskadesforsikring. Primært er det på Social og Sundhedsområdet, dog er der på disse områder også hvor der ikke lovgivningsmæssigt belæg for at forsikre.

Direktion havde ønsket at forsikre en større medarbejdergruppe, men Forsikringsselskabet ønskede ikke at tilgodese dette ønske. Den eneste gruppe som Arbejdstilsynet har givet lov til at forsikre, ud over de lovpligtigt, er social og sundhedseleverne.

Arbejdstilsynet har allerede varslet ændringer i lovgivning pr. 1. juli, da der allerede på nogle punkter er fundet faldgrupper.

Der er kommet et ønske om at revurderer APV - arbejdspladsvurderingen - på de områder hvor der løbende sker ændringer. Dette kan være på det midlertidige opholdspladser samt i borgernes eget hjem.

Pt ligger disse skema i Nexus, og IT og Digitalisering oplyser, at der er plads til forbedring i forhold til, at det skal være et redskab der skal være lettilgængelig og tidsvarende.

Der bliver nedsat en arbejdsgruppe.

I forbindelse med revidering af de administrative retningslinje har Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED 2 fået tilsendt Retningslinjerne for *Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem medarbejdere* samt retningslinjen for *Vold, trusler om vold og krænkende adfærd*. Dette for at give mulighed for, at komme med input og kommentar, så arbejdsgruppen får udarbejdet retningslinje som matcher hele Lemvig kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED 2 er blevet opfordret til at sende dem videre til andre arbejdsmiljørepræsentanter, hvis det giver mening.

Centraladministrationen MED 2 området, har besluttet at afprøve om det giver mer-værdi at samle arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljølederen 1-2 gange i 2025. Ideen er, at igennem samarbejde, sparring og vidensdeling mellem de valgte AMR, kan udnytte de spidskompetencer der ligger hos den enkelte AMR, og om man kan benytte sig af "hinandens" kompetencer til opgaveløsning i centraladministrationen.

Økonomiske konsekvenser

IT og Digitalisering oplyser at hvis Nexus skal ændre APV skemaerne vil det koste kr. 1000 pr. arbejdstime. Det vurderes til at kan udføres på 5 timer.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 3: Arbejdsmiljørapport 2024

87.00.00K07-2-24

Resumé

I henhold til MED-aftalen skal arbejdsmiljølederen hvert år udarbejde en arbejdsmiljørapport.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at arbejdsmiljørapporten tages til efterretning.

Beslutning

Arbejdsmiljørapporten tages til efterretning.

Arbejdsmiljøleder vil i løbet af 2025 udarbejde vejledning til indberetning af arbejdsulykker, herunder ensrette definitioner af arbejdsulykker.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen orienterer om arbejdsmiljøet for 2024.

Arbejdsmiljølederens opmærksomhedspunkter er følgende:

Generelt er arbejdsmiljøet organiseret på en konstruktiv og handlingsorienteret måde i Lemvig kommune. Arbejdsmiljørepræsentanter er tæt på driften og har kendskab til hverdagen på den enkelte område.

Arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladserne har i 2024 været Forebyggelse og håndtering af stress. En forlængelse af supplerende arbejdsmiljødag for 2023.

Temaet for den supplerende arbejdsmiljødag i 2024 var Psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdstilsynet har været på besøg i Lemvig kommune i alt 9 gange hvor de 7 var uanmeldte besøg. ved de 7 uanmeldte besøg fandt Arbejdstilsynet ingen overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Der har været afholdt lovmæssige arbejdsmiljøuddannelser i 2024. I alt 5 deltager har gennemført.

Der har været afholdt 5 førstehjælpskurser i 2024, med i alt 55 deltagere.

Sundhedsordningen med Falck Healthcare viser at for den fysiske del er det fortsat nakke, skuldre og læn der behandles hos medarbejderne. I for hold til psykolog rådgivningen er største del af henvendelserne relateret til stress belastninger.

Arbejdsulykkerne indberettet i EASY i 2024 har været i alt 119.

De sidste 2 år har ligget på henholdsvis 116 og 101 arbejdsulykker.

Indberetningerne ligger inden for Social og Sundhed og Familie og Kultur, med henholdsvis 66 og 45 indberetninger. Der er fortsat forskellige praksis hvordan man indberetter på de enkelte arbejdspladser. CST har sammen med IT og Digitalisering udarbejder en arbejdsgang som er funktionel, til alle de indberetninger som ikke bliver anmeldt i EASY. Arbejdsmiljølederen vil i 2025 arbejde på, at der foreligger vejledninger som er gavnlige for den enkelte arbejdsplads. Ligeledes kan det anbefales at der arbejdes på, at gøre gentagne hændelser lettere at registrere i et online system.

Der er fortsat mulighed for tilkøb af arbejdsmiljørådgivning hos Human House.

Økonomiske konsekvenser

Lemvig har abonnement med Human House for i alt kr. 50.000 for 2025.

Bilag

2024 Arbejdsmiljørapport

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 4: Orientering om regnskab

00.32.10I00-1-24

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at regnskabet tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR, Ove Weller Nielsen orienterer om Lemvig Kommunes regnskab for 2024.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 5: De 6 reformer

00.18.00P20-1-25

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At informationen tages til efterretning.

Beslutning

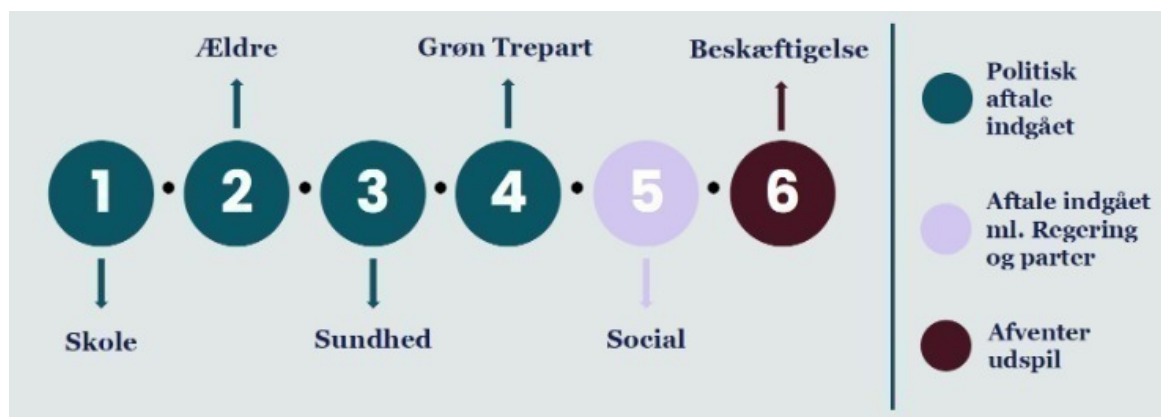
Informationen tages til efterretning.

Det bemærkes, at det generelt er vigtigt at tænke arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter ind i forandringerne, der følger af reformerne.

Sagsfremstilling

I perioden 2024-2030 har regeringen planlagt en række omfattende reformer, der vil påvirke kommunerne

Disse reformer er designet til at adressere centrale udfordringer og forbedre økonomi og kvaliteten af serviceydelser.



Kommunerne har, igennem årene, gennemført mange ændringer og reformer, men sjældent har der været så mange forandringer samtidigt, og der er store velfærdsmæssige og økonomiske konsekvenser ved en mangelfuld implementering.

Reformerne bærer præg af sektorfaglighed, altså er der ikke tale om et samlet ”program”. Reformerne rummer dog potentialet til at styrke helhedsperspektivet i velfærdsydelserne, og hvis kvaliteten skal styrkes, er det afgørende at have fokus på helheden.

KL råder til, at vi har stort fokus på reformerne, da de vil have betydning for både økonomi og kvalitet:

- Store velfærdsmæssige og økonomiske konsekvenser ved mangelfuld implementering
- Reformernes betydning for kommunernes økonomi og kvalitet i velfærden påvirkes af hvilken strategi vi vælger i Lemvig Kommune (en afventende eller aktiv strategi)

I den sammenhæng er det vigtigt at holde det faglige- og økonomiske overblik over de enkelte reformer såvel som reformerne på tværs. Der arbejdes med pt. med reformer på ældre- og skoleområdet. De behandles i Kommunalbestyrelsen i juni og august måned 2025. På sundhedsområdet arbejdes der i 2025 primært med at skabe et datagrundlag for en omflytning af opgaver mellem kommuner og regioner. Medio 2025 fremsætter sundhedsstyrelsen et forslag til opgavedeling og i oktober 2025 fremsættes et lovforslag for opgavedeling. I 2026 skal der gennemføres en opgavedeling mellem regioner og kommuner, men der vil være tale om fortsat kommunal drift i 2026 til 2028.

Der mangler stadig endelig lovgivning på Beskæftigelsesområdet, Socialområdet og Grøn Trepert.

Fraværende Lars Borst Hansen, Tove Mathiasen

Punkt 6: Sundhedsordningen Falck Health Care årsstatistik

81.00.00G01-48-24

Resumé

Falck Healthcare har udarbejdet årsrapport over forbrug af forløb i 2024 samt for 4. kvartal 2024. Forbrug er opgjort i tværfaglig rådgivning - fysioterapi, massage og kiropraktik samt for psykologisk rådgivning

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at Hoved MED-udvalget informeres og drøfter opmærksomhedspunkter fra 4. kvartal og årsrapport fra Falck Healthcare i 2024.
- at Hoved MED udvalget beslutter om data fremadrettet skal trækkes ud på direktør niveau eller evt. MED 2 niveau

Beslutning

Opmærksomhedspunkter fra 4. kvartal og årsrapport fra Falck Healthcare i 2024 er drøftet. Ifølge Falck Healthcare adskiller Lemvig Kommune sig ikke væsentligt fra andre kommuner.

I forbindelse med ny sundhedsordning vil data fremadrettet blive trukket ud på MED2-niveau.

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget besluttede på sit møde den 10. december 2012, at Hoved MED-udvalget en gang årligt, orienteres om Falck Healthcare-ordningen.

Bilag over forbrug af Falck Healthcare ordningen for 4. kvartal 2024 samt statusrapport for hele 2024 er vedhæftet.

Statistikken belyser bl.a. følgende områder:

- Total antal medarbejdere der har anvendt sundhedsordningen
- kønsfordeling
- procentfordelinger for aldersgruppe
- antal medarbejder som har benyttet sig af ordningen fordelt over året
- Udnyttelsesgraden for udbudte tider og henvendelser
- Belægningsprocenter pr. behandlingsform
- Henvisningsårsag
- Afdelingsstatistik

Resume over forbrug af Sundhedsordningen for 2024.

Fysisk sundhedsordning:

300 medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 2024.

Udnyttelsesgraden af udbudte tider er 76%.

Der er givet gennemsnitlig 5 behandlinger pr. henvendelse.

Af de udbudte tider har medarbejderne benyttet sig mest af *massage* med 84%, dernæst af *kiropraktik* med 84% og mindst af *fysioterapi* med 66%

Kønsfordelinger af benyttede tider ligger på 87% kvinder og 13% mænd.

Aldersfordelingen der har benyttet sig mest af den fysiske ordningen er de 50-69 årige med 27% efterfulgt af de 40-49 årige med 24%.

Der har været 4% udeblivelser ift. massage og 1% ift. fysioterapi i 2024.

Henvisningsårsagerne til den fysiske Sundhedsordningen i 2024 viser, at *nakkeudfordringer* med 36% er den del at kroppen, som flest medarbejdere har henvendt sig med. Derefter kommer brystryk (mellem skuldre) med 21% og ligeledes læneudfordringer med 21%.

Ud af 300 medarbejdere der har benyttet sig af ordningen kommer 36% fra Ældeområdet, 26,7% fra Administrationen, 12,7% fra Daginstitutionområdet, 11% fra Handicap og Psykiatri og 11% fra skoleområdet.

Psykolog rådgivningen:

65 medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 2024. Der er oprettet 60 forløb
Der er givet gennemsnitlig 4,75 samtaler pr. henvendelse.

Kønsfordelinger af psykolog rådgivninger ligger på 97% kvinder og 3% mænd.

Aldersfordelingen der har benyttet sig mest af ordningen er de 30-39 årige med 29%, efterfulgt af de 50-59 årige med 26% og dernæst de 40-49 årige med 22%.

Henvisningsårsagerne til psykolog rådgivningen i 2024 viser, at medarbejderne har henvendt sig i forhold til *stress/udbrændthed* med 44,83%. Derefter med funktionsproblemer (udfordringer med at varetage ens arbejde) med 37,93%. Voldsomme hændelser med 6,9% og samarbejdsproblemer med 3,45%.

Ud af de 60 medarbejdere der har benyttet sig af psykolog rådgivningen kommer 57% fra Social og Sundhed, 28% fra Familie og kultur, 8% fra Centraladministration og 7% fra Arbejdsmarked og Integration.

4. kvartal 2024

Fysisk sundhedsordning.

151 medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2024. (medarbejdere som har benyttet sig at ordningen over flere måneder tælles med flere gange)

Udnyttelsesgraden af udbudte tider er 74%.

Der er givet gennemsnitlig 5,4 behandlinger pr. henvendelse.

Af de udbudte tider har medarbejderne benyttet sig mest af *massage* med 79%, dernæst af *kiropraktik* med 78% og mindst af *fysioterapi* med 67%

Kønsfordelinger af benyttede tider ligger på 87% kvinder og 13% mænd.

Aldersfordelingen der har benyttet sig mest af den fysiske ordningen er de 50-69 årige med 30% efterfulgt af de 40-49 årige og de 60-69 årige med 23%.

Der har været 3% udeblivelser ift. massage og 1% ift. fysioterapi i 2024.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen for 4. kvartal viser, at *nakkeudfordringer* er den del at kroppen, som flest medarbejdere har henvendt sig med 37%. Derefter lænudfordringer med 25% og brystryk (mellem skuldre) med 16%.

Ud af 151 medarbejdere der har benyttet sig af ordningen kommer 35,8% fra Ældeområdet, 29,8% fra Administrationen, 13,2% fra Daginstitutionområdet, 10,6% fra Handicap og Psykiatri og 9,9% fra skoleområdet.

Psykolog rådgivning.

Der er oprettet 11 nye forløb i 4. kvartal 2024.

Kønsfordelinger af benyttede tider ligger på 93% kvinder og 7% mænd.

Aldersfordelingen der har benyttet sig mest af psykolog rådgivningen er de 30-39 årige med 41%, efterfulgt af de 50-59 årige med 26%. Aldersgruppen 20-29, 40-49 og 60-69 årige ligge alle på 11%

Henvisningsårsagerne til psykolog rådgivningen for 4. kvartal viser, at *stress/udbrændthed* er den årsag flest medarbejdere har henvendt sig med i alt 60%, derefter funktionsproblemer med 20%. Voldsomme hændelser og samarbejdsproblemer med 10%.

Ud af de 11 medarbejdere der har benyttet sig af ordningen kommer 55% fra Familie og Kultur og 45% fra Social og Sundhed.

Falck Healthcare stopper pr. 31. marts 2025.

Hoved-MED modtager de samme data i den nye sundhedsordning.

HR anbefaler at data bliver trukket ud fra direktør niveau eller MED 2 niveau, da informationerne derved kan anvendes konstruktiv og forebyggende.

Økonomiske konsekvenser

Falck Healthcare opgøres pr. 31. marts 2025.

Bilag

Psychological Customer Report - Q4 2024

Lemvig Kommune - Fysisk ordning Q4 2024

Psychological Customer Report - 2024

Lemvig Kommune - Fysisk ordning 2024

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 7: Sundhedsordning 2025

81.38.04A00-1-24

Resumé

Ny sundhedsordning starter op i Sundhedshuset pr. 1. april 2025.

Ny udbyder for psykologrådgivning bliver pr. 1. april 2025, Human House.

Tilbud om selvbetalt sundhedsordning via Kommunesundhed.dk

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at arbejdsmiljølederen orienterer om den nye sundhedsordning.

Beslutning

Den nye sundhedsordning er drøftet.

Informationsmateriale inkl. videoer mm. er under udarbejdelse af Sundhedshuset. Dette kan eksempelvis bruges til personalemøder rundt i organisationen.

Både sundhedsordning og psykologordning bliver tilgængelig for medarbejderne fra første arbejdsdag, og ikke først efter 3 måneder som med den nuværende ordning ved Falck Healthcare.

TR og AMR ude på aftaleenhederne kan med fordel også klædes på til at kunne vejlede og guide medarbejderne i den rigtige retning ift. tilbuddene.

'Kommunesundhed' er en sundhedsforsikring og ikke en sundhedsordning.

Økonomichef eftersender overblik over økonomien i sundhedsordningen.

Sagsfremstilling

Sundhedshuset står klar til at modtager Lemvig Kommunes medarbejdere pr. 1. april 2025 i forhold til den fysiske sundhedsordning.

Sundhedsafdelingen, IT og Digitalisering og Økonomi og HR har hen over vinteren fået planlagt de tekniske detalje for, at sundhedsordningen står klar til brug.

Sundhedshuset har arbejdet på at stå klar med et helt nyt koncept, ud fra det nye mindset som Lemvig Kommune har vedtaget.

HR sendte et orienteringsbrev ud fra Sundhedshuset, den 16. januar 2025, til alle ledere i Lederforum. Lederne blev bedt om at orientere deres medarbejdere omkring den nye sundhedsordning.

Sundhedsordningen bliver med fokus på en individuelt tilpasset træning samt sundhedsfremme og forebyggelse.

Ved at tilbyde fysioterapeutisk træning og fokus på sundhedsfremme ønsker kommunen:

- at styrke medarbejdernes aktive indsats og skabe fokus på bevægelse og målrettet træning
- at reducere risikoen for arbejdsskader, sygefravær
- at fremme sundhed og trivsel til at varetage hverdagen på arbejdspladsen.

Direktionen har den 5. februar 2025 besluttet, at den fremtidige samarbejde i forhold til psykologrådgivning, skal være med Human House. Beslutninger er taget ud fra følgende vurdering:

- Human House har et fast korps af psykologer
- Samtaler ved Human House foregår i Nupark i Holstebro eller online

- Rekvirering går gennem leder*
- Der er mulighed for direkte indsatser på arbejdspladsen, ud fra emner der vedrører arbejdspladsen

Pr. 1. april står Human House klar til at modtage Lemvig Kommunes medarbejdere i forhold til psykologrådgivning.

*Der er mulighed for at rekvireringen kan foregå gennem arbejdsmiljøleder i særlige tilfælde.

Fra den 1. april vil der i ansættelsesbrevet blive henvist til selvbetalt sundhedsordning gennem kommunusundhed.dk

Nuværende forløb med Falck Healthcare kan færdiggøres efter aftale.

Økonomi og HR sender mail ud til alle fastansatte medarbejdere først i marts måned, med vejledning om den nye sundhedsordning, samt hvorledes der kan bookes tider.

Det forventes, at der kan bookes tider fra den 15. marts 2025, og information vil løbende blive lagt på intra.

Økonomiske konsekvenser

Den nye sundhedsordning er budgetteret med i alt:

Sundhedshuset: budget 2025 kr. 417.000 og efterfølgende år kr. 500.000

Psykologordning: kr. 220.000 kr. forudbetalt pr. 1. januar hvert år.

Selvbetalt sundhedsordning ved Kommunesundhed.dk kr. 2.256 pr. år

Bilag

Orientering til personale, Sundhedsordning - Januar 2025

Fraværende Tove Mathiasen, Lars Borst Hansen

Punkt 8: Revidering af administrative retningslinjer for personale

81.00.00A26-1-24

Resumé

Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale skal revideres. Arbejdsgruppen præsenterer udkast til en personalehåndbog og tilhørende retningslinjer, som foreslås at erstatte de nuværende administrative retningslinjer for personale fra den 1.april 2025.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At arbejdsgruppens udkast til en personalehåndbog og tilhørende retningslinjer drøftes og godkendes til ibrugtagning fra den 1.april 2025.

Beslutning

Udkast til personalehåndbog og retningslinjer er drøftet.

HR har noteret bemærkningerne fra Hoved MED-udvalget og indarbejder rettelserne.

Ibrugtagning fra den 1.april 2025 godkendes under forudsætning af de ønskede rettelser.

Sagsfremstilling

En arbejdsgruppe bestående af Hoved MEDs næstformand, Kim Mose, tillidsrepræsentant Stine Thybo Skovbakke, arbejdsmiljøleder Alice Ervolder og HR-konsulent Ditte Ågård præsenterer et udkast til en ny personalehåndbog og tilhørende retningslinjer for Lemvig Kommunes medarbejdere.

Personalehåndbogen er drøftet i direktionen den 26.februar 2025, og bemærkninger fra direktionen er rettet til.

Forslaget er, at personalehåndbogen skal erstatte Lemvig Kommunes nuværende administrative retningslinjer for personale. Indholdet til personalehåndbogen tager dog udgangspunkt i de administrative retningslinjer for personale.

Arbejdsgruppen gør opmærksom på tilføjelser af følgende afsnit:

- Kørsel
- Hjemmearbejde
- Arbejdstidsregistrering
- Whistleblowerordning.

I forlængelse af Hoved MED-udvalgets input til revideringsforslag på udvalgsmødet den 10.oktober 2024, vil arbejdsgruppen også gerne gøre særligt opmærksom på revideringen af afsnittene om stress, kurser med og uden overnatning, samt om vold, mobning og chikane.

Arbejdsgruppen har generelt forsøgt at præge sprog og formuleringer i en mere positiv retning. Eksempelvis foreslår vi at tale om 'Livsfaser' frem for 'Nedsat tjeneste' med henblik på at løfte begrebet lidt op og tale om fleksibilitet i bredere forstand end kun, når en medarbejder af forskellige årsager har brug for nedsat tjeneste.

Personalehåndbogen forankres på intranettet, hvilket præsenteres på Hoved MED-mødet. Forankringen på intranettet betyder blandt andet, at

- Opdateringer og arbejdsgange bliver langt smidigere end nuværende praksis
- Personalehåndbogen vises i en skærmvenlig version, uanset om man bruger PC, mobil eller tablet, da intranet app'en adapterer til pågældende skærm.

Direktionen ønsker dog, at personalehåndbog og retningslinjer også kan downloades som pdf-fil, da dele af organisationen fortsat kan have brug for denne mulighed. HR sørger for at udarbejde dette og opdatere filen, når der hen ad vejen kommer ændringer.

Vedhæftet som bilag er:

- Lemvig Kommunes nuværende administrative retningslinjer for personale
- Udkast til ny personalehåndbog og tilhørende retningslinjer for Lemvig Kommunes medarbejdere.

Arbejdsgruppen foreslår, at den nye personalehåndbog træder i kraft pr. 1. april 2025, da denne dato er sammenfaldende med Lemvig Kommunes nye sundhedsordning, som der informeres om i personalehåndbogen/retningslinjerne.

Bilag

Personalehåndbog Lemvig Kommune

Administrative retningslinjer - Personale - bilag H-MED

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 9: Kriterier for afskedigelser i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer

81.00.00A26-1-24

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At kriterierne for afskedigelser i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer i Lemvig Kommune drøftes.

Beslutning

Kriterierne anbefales at fortsætte.

Sagsfremstilling

I Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale står der følgende om kriterier for afskedigelser i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer:

Hoved MED-udvalget har på sit møde den 1. marts 2018 besluttet, at kriterierne for afskedigelse i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer, som blev besluttet på Hoved Med-udvalgets møde den 24. april 2007, videreføres.

De uprioriterede skønsmæssige kriterier, som skal anvendes i forbindelse med afskedigelser ved budgetmæssige nedskæringer er:

- *Den enkelte medarbejders særlige funktioner.*
- *Den enkelte medarbejders personlige kvalifikationer, uddannelse og efteruddannelse.*
- *Erfaring.*

Hoved MED-udvalget bedes drøfte kriterierne, herunder om de anbefales at videreføres.

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 10: Guidelines - mødekultur, telefonkultur og mailkultur

81.00.00A26-5-24

Resumé

Fra spildtid til smarttid er guidelines udarbejdet af MED-Centraladministrationen.

Indstilling

Direktionen indstiller:

- At guidelines sendes til inspiration og orientering

Beslutning

Orientering tages til efterretning. Guidelines er udarbejdet i centralMED og løftes op i Hoved MED som inspiration til resten af organisationen. Det kan ikke overføres én til én til alle dele af organisationen.

Sagsfremstilling

Elisabeth Borg Christensen deltager i punktet.

Med baggrund i projektet Mere tid til kerneopgaven har Velfærdssekretariatet og Direktionssekretariatet udarbejdet guidelines til møde-, mail- og telefonkultur i Centraladministrationen.

Guidelines tager udgangspunkt i

- anbefaling til afsender eksempelvis "Som mødeindkalder bør du..."
- anbefaling til modtager eksempelvis "Som mødedeltager bør du..."
- generel info i form af "Vidste du, at..."

Se bilag.

Materialet er præsenteret på temadag for MEDudvalg den 5. november 2024.

Direktionen ønsker, at HovedMED-udvalg orienteres, bringer kendskab til de udarbejdede guidelines videre via MED-systemet og opfordrer til drøftelse af disse på personalemøder rundt i organisationen.

Bilag

Tilretning af plakater - fra spildtid til SMART tid

Fraværende Tove Mathiasen

Punkt 11: Eventuelt

00.15.00I00-3-24

Beslutning

Alle nyvalgte MED- og arbejdsmiljørepræsentanter samt nyansatte ledere skal på grunduddannelse i MED og arbejdsmiljø. Det er et fælles ansvar, at dette efterleves.

Fraværende Tove Mathiasen