REFERAT Hoved MED-udvalg d. 08-06-2023

Mødedato Torsdag d. 08. juni 2023 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Præsentationsrunde..... 3
Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne..... 4
Arbejdsmiljørapport 2022..... 5
Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund..... 6
Statistik over kvinder og mænds lønudvikling jf. ligestillingsredegørelsen..... 7
Orientering om regnskab 2022..... 9
Budget 2024-2027..... 10
Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune.... 11
Godkendelse af spørgeramme til MTU og APV måling 2023..... 13
Status på seniorpartnerskabet..... 14
NSIS (National Standard for Identiteters Sikringsniveau) inkl. adgangskodeskift..... 15
Eventuelt..... 17

Punkt 1: Præsentationsrunde

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

I forbindelse med at Søren Kjær er tiltrådt som ny kommunaldirektør pr. 1.april, starter vi mødet med en præsentationsrunde.

Beslutning

Punkt 2: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

På vegne af arbejdsmiljølederen orienterer HR-konsulent Ditte Ågård om nyt fra arbejdsmiljøgrupperne ved Lemvig Kommune.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Første del af den grundlæggende arbejdsmiljøuddannelse 2023 blev afholdt den 11. og 12. maj. Anden del afholdes den 12.juni 2023. Der er 19 deltagere med på uddannelsen.

Arbejdsmiljølederen er i gang med at planlægge den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2023, som vil blive afholdt i slutningen af året. Pt. arbejdes der med temaerne kemisk risikovurdering og opfølgning fra hygiejneorganisationen.

Kommunaldirektøren understreger hans opbakning til veluddannede arbejdsmiljørepræsentanter, og at det er vigtigt, at de får det rette rum til opgaven af deres ledere.

Punkt 3: Arbejdsmiljørapport 2022

87.00.00K07-1-23

Resume

I henhold til MED-aftale for Lemvig Kommune, skal arbejdsmiljølederen hvert år udarbejde en arbejdsmiljørapport.

Sagsfremstilling

På vegne af arbejdsmiljølederen orienterer kommunaldirektør Søren Kjær om Arbejdsmiljørapporten for 2022.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning. Det bemærkes, at det er positivt, at vi på trods af corona stadig kan fremvise en god arbejdsmiljørapport.

Ift. rapporten bemærkes desuden, at når der står, at en pris på en ydelse falder med 200 kr., så er det vigtigt at kunne se, hvad udgangspunktet var, og hvad ydelsen dækker over.

Bilag

Arbejdsmiljørapport for 2022

Punkt 4: Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund

81.00.15G01-1-10

Sagsfremstilling

Ifølge trepartsaftalen mellem Regeringen, KL, KTO m.fl. skal kommunerne opstille måltal for etnisk integration, nærmere bestemt måltal for andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Formålet med initiativet er at styrke integrationen af indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Kommunalbestyrelsen har i 2012 besluttet, at Lemvig Kommunes måltal er 1,00 % og der sker en årlig opfølgning på måltal i Direktionen og Hoved MED-udvalget.

Seneste opgørelse af Lemvig Kommunes måltal fra september måned 2022 viser, at 4,5 % af kommunens ansatte er af ikke-vestlig baggrund. En stigning på 1,43 procentpoint i forhold til september måned 2021.

Udover det oprindelige bilag ”Bilag til måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund” er der vedhæftet et nyt datasæt med titlen ”Nøgletal til Hoved MED”, som præsenteres på mødet. I bedes se side 7 til dette punkt på dagsordenen.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At måltallene tages til efterretning.

Beslutning

Måltallene er taget til efterretning.

Det bemærkes om det nye datasæt med nøgletal, at det er godt og meningsfuldt og giver et godt overblik. Hoved MED vil gerne have datasættet med på resten af møderne i 2023 og evaluerer på årets sidste møde, hvordan det fremadrettet ønskes anvendt.

Bilag

Bilag til måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund

Ledelsesinformation, Hoved-MED pr. 30.05.2023

Punkt 5: Statistik over kvinder og mænds lønudvikling jf. ligestillingsredegørelsen

81.00.15P05-1-19

Resume

I henhold til Ligestillingsredegørelsen for Lemvig Kommune bliver der for at følge udviklingen samt kønsfordelingen udarbejdet en årlig statistik over kvinder og mænds lønudvikling samt kønsfordeling, ligesom der også udarbejdes en kønsfordeling på lederjobs i Lemvig Kommune.

Sagsfremstilling

Statistikken på kønsfordelingen på antal månedslønnede medarbejdere viser, at der pr. 1. februar 2023 var ansat 1623 månedslønnede medarbejdere ved Lemvig Kommune. 1320 var kvinder og 303 var mænd, hvilket svarer til 81% kvinder og 19% mænd. I forhold til samme tidspunkt i 2022, er der ansat 21 flere kvinder og 7 flere mænd ved Lemvig Kommune.

Pr. 1. februar 2022 var gennemsnitslønnen for ansatte ved Lemvig Kommune 38.635 kr.. Den gennemsnitlige løn var for kvinder 37.792 kr. og 42.288 kr. for mænd svarende til en lønforskel på 12%.

Den gennemsnitlige løn for ansatte ved Lemvig Kommune var pr. 1. februar 2023 - 39.660 kr. Gennemsnittet for kvinder var 38.864 kr. mens det tilsvarende tal for mænd var 43.050 kr. I gennemsnit fik mænd ansat ved Lemvig Kommune 11% mere i løn end kvinder ansat ved kommunen pr. 1. februar 2023. I gennemsnit er kvindernes løn steget med 2,8% og mænds er steget med 1,8% fra 2022 til 2023.

Pr. 1. februar 2023 var der 9 kvindelige og 8 mandlige chefer i Lemvig Kommune. 54 kvinder var ansat som ledere mens 22 mænd var ledere. Når det gælder mellemledere var der ansat 12 kvinder og 19 mænd.

Økonomi og HR har udarbejdet en statistik over gennemsnitslønnen for overenskomstgrupperne, så lønniveauet er mere gennemskueligt. I statistikken er udeladt overenskomstområder, hvor der er færre end fire fuldtidsansatte.

Udover de oprindelige bilag om Kønsfordeling og Lønniveau, er der vedhæftet ”Nøgletal til Hoved MED”, som præsenteres på mødet. I bedes se de første to grafer på side 2 + hele side 5 til dette punkt på dagsordenen.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til drøftelse og efterretning.

Beslutning

Taget til efterrretning.

Bilag

Kønsfordeling, lønudvikling Lemvig Kommune 2019 - 2023

Lønniveau 2023 - overenskomstgrupper - over 4 fuldtidsansatte

Ledelsesinformation, Hoved-MED pr. 30.05.2023

Punkt 6: Orientering om regnskab 2022

00.32.10I00-1-19

Sagsfremstilling

Kommunaldirektør Søren Kjær orienterer om regnskabet for 2022.

Formand og næstformand indstiller,

at regnskabet tages til efterretning.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning. Regnskabet blev godkendt af revisionen uden bemærkninger, dog med anbefaling om at overveje en opdateret indkøbspolitik. Dette skal drøftes på politisk niveau.

Regnskab ønskes tilføjet på dagsordenen igen til næste møde, hvor chef for Økonomi og HR bedes præsentere det.

Punkt 7: Budget 2024-2027

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

Kommunaldirektør Søren Kjær giver en samlet gennemgang af strukturen for budgetlægningen, herunder rammer og proces for Hoved MED-udvalget.

Formand og næstformand indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

På grund af ny budgetproces har processen forskubbet sig ift. normalt, og det betyder, at budgetkataloget ikke er færdigbehandlet i de politiske udvalg endnu, og derfor ikke har kunnet fremsendes til Hoved MED udvalget på forhånd til dette møde. Budgetkataloget fremsendes til MED-systemet til en fortrolig orientering torsdag den 16.juni sammen med et oplæg fra Direktionen til Hoved MED-udvalgets medlemmer med opfordring til at bidrage med input, idéer og viden. Ikke kun i forbindelse med dialogmødet, men også i den videre proces.

Det bemærkes, at der er opbakning til en budgetproces med et treårigt og dermed længere perspektiv, end det hidtidigt har foregået med et år ad gangen.

Punkt 8: Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune

81.04.00P00-2-22

Resume

Status på projektet 'Vores attraktive arbejdsplads'.

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 rekruttering og fastholdelse forventes at blive en udfordring, der rækker udover social- og sundhedsområdet. Derfor er det vigtigt, at viden og læring fra indsatserne bredes ud til hele organisationen.
Handleplanen med oversigt over indsatserne, er vedlagt som bilag. Handleplanen 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 igangsat

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 besluttes igangsat. Projektdokumentet er vedlagt som bilag.

Af projektdokumentet fremgår, at der løbende vil ske afrapportering. Dette dels for at sikre fremdrift og dels for at dele viden fra de enkelte indsatser med resten af organisationen.
Denne afrapportering er 2-delt:

1. Halvårligt vil der blive afrapporteret fra de igangværende indsatser med fokus på status og læring. Der er indhentet status vedr. første halvår 2023. Gode historier fra igangværende indsatser er vedhæftet som bilag.
2. Halvårligt bliver der udarbejdet ledelsesinformation på de succeskriterier der er opstillet for projektet. Første udgave af ledelsesinformationen 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 er viderebragt i det overordnede projekt, hvor Hoved MED-udvalget har besluttet at bruge deres temadag i 2023 på at drøfte Vores attraktive arbejdsplads.

Sagen afgøres endelig af

Direktionen.
Sendes til drøftelse i Hoved-MED.

Økonomi

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

fastholdelse og rekruttering.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At status på projektet Vores attraktive arbejdsplads drøftes.

Beslutning

Status på Vores attraktive arbejdsplads tages til efterretning.

Der blev afrapporteret til Økonomi- og Erhvervsudvalget (ØE) den 22.maj, hvilket indtil videre forventes gentaget hvert halve år. Forud for afrapporteringen til ØE har der her i foråret været fokus på at få udarbejdet et datasæt med ledelsesinformation på de succeskriterier, der er opstillet for projektet Vores attraktive arbejdsplads.

Den 27. juni er det næste projektgruppemøde, hvor handleplanen gennemgås og projektgruppen kommer med indstilling til styregruppen omkring eventuelt igangsættelse af nye indsatser, afslutning af indsatser, ansøgning om finansiering til indsatser mm. Styregruppemødet afholdes den 28. juni. Kommunikationsafdelingen inviteres fremadrettet med til den sidste del af styregruppemøderne med henblik på at styrke indsatsen omkring deling af gode historier fra projektet/indsatserne.

Vedr. Hoved MED-udvalgets beslutning om at bruge en temadag i 2023 på at arbejde med Vores attraktive arbejdsplads, så besluttes det at rykke temadagen til forår 2024 i stedet for og planlægges som en hél dag.

Bilag

Gode historier - udklip fra VAA statusrapporter forår 2023

Handleplan - Vores attraktive arbejdsplads. Maj 2023

Ledelsesinformation, Vores attraktive arbejdsplads pr. 17.05.2023.pdf

Projektdokument - Vores Attraktive Arbejdsplads

Punkt 9: Godkendelse af spørgeramme til MTU og APV måling 2023

81.00.00P05-3-22

Resume

Endelig godkendelse af spørgeramme til MTU og APV 2023.

Sagsfremstilling

På Hoved MED-mødet den 9. marts blev udvalget præsenteret for HR og Rambølls forslag til en spørgeramme for MTU og APV-målingen i Lemvig Kommune 2023.

Hoved MED-udvalgets medlemmer har frem til 1. maj haft mulighed for at komme med bemærkninger og ønsker til ændringer. Disse er samlet i et oversigtsdokument, der er vedhæftet som bilag, og indarbejdet i en ny version af spørgerammen, der også er vedhæftet som bilag. Spørgerammen er klar til endelig godkendelse af Hoved MED-udvalget.

Formand og næstformand indstiller,

at spørgerammen til MTU og APV-målingen 2023 godkendes.

Beslutning

Spørgerammen godkendes med følgende bemærkning:

I formuleringen om fortrolighed skal det tydeliggøres, at selvom der kun rapporteres ved X antal svar, så tæller alle besvarelser altid med, blot på det overliggende niveau.

Ift. processen omkring spørgerammen er Hoved MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter enige om, at det havde været bedre at have nedsat en arbejdsgruppe. Det er derfor ønsket til næste gang.

Bilag

Lemvig Kommune Spørgeskema MTU og APV, 010623.pdf

Rettelser til MTU og APV-spørgeramme

Punkt 10: Status på seniorpartnerskabet

81.37.00A00-1-22

Resume

Orientering om status på forløbet med Seniorpartnerskabet.

Sagsfremstilling

Et af tiltagene i forbindelse med Lemvig Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet er afvikling af topmødet om "Det gode arbejdsliv - hele arbejdslivet" onsdag den 7. juni.

På Hoved MED-mødet den 8. juni vil arbejdsgruppen kort orientere om det netop afviklede arrangement, planen for evaluering og kommende skridt i Lemvig Kommunes seniorindsats.

Formand og næstformand indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Topmødet blev afviklet i går og arbejdsgruppen evaluerer på det her i juni.

Næste skridt i processen er afvikling af lederworkshops i efteråret med henblik på at klæde lederne på til at lede seniormedarbejdere og tage dialogen med dem omkring deres arbejdsliv.

Det oprindelige forløb med Seniorpartnerskabet var berammet til at slutte med den 3. udviklingsdag, som blev afholdt den 31. maj i Aarhus. KL og Forhandlingsfællesskabet har dog besluttet at forlænge forløbet ud fra en oplevelse af at have sat en vigtig proces i gang, som ikke er klar til at blive afsluttet endnu. De tilbyder derfor en 4. udviklingsdag den 4. oktober. Lemvig Kommunes arbejdsgruppe er positivt indstillet overfor det og arbejder på at finde ud af, hvem der har mulighed for at tage med.

Det bemærkes, at der savnes større fleksibilitet ift. at medarbejdere, som er gået på efterløn, kan få lov at arbejde uden at blive trukket i efterlønnen. Det har været en mulighed for sygeplejerskerne en periode, og det bør bredes ud. Alle opfordres derfor til at forsøge at påvirke dette, der hvor man kan.

Punkt 11: NSIS (National Standard for Identiteters Sikringsniveau) inkl. adgangskodeskift

85.15.02G01-7-23

Sagsfremstilling

Kari Salskov og Nadia Kynde Rahbek fra Digitalisering & IT deltager i punktet.

Nu tager vi endnu et skridt for at passe på borgernes og vores data.

Det gør vi blandt andet ved:

· at alle medarbejdere skal aktivere sin konto i OS2Faktor selvbetjening med MitID (senest 1. sepetember)

· at alle medarbejdere skal ændre sin adgangskode fra 8 karakter til 12 karakter (senest 1. september)

· at det altid kun er en selv, der kender sin adgangskode

· at medarbejdere fremadrettet selv kan låse sin AD konto op, hvis de bliver låst ude

De nye tiltag sker for at kunne leve op til kravene i NSIS.

Hvad er NSIS?

I takt med at der kommer flere digitale løsninger, stiller Digitaliseringsstyrelsen øget krav til login. Kravene udspringer af NSIS, der står for ”National Standard for Identiteters Sikringsniveau”. Det er en national standard, der har til formål at skabe en fælles ramme for sikring af digitale identiteter, så det sikres, at den person der står bag en digital identitet, er den person, den udgiver sig for at være – med andre ord skal vi i højere grad sikre os, at du er dig, når du logger ind i Lemvig Kommunes systemer.

Jo mere kritiske systemer personer skal tilgå, jo større krav er der til login. Der skelnes mellem 3 sikringsniveauer; lav, betydelig, høj (jo flere fortrolige eller følsomme oplysninger, desto højere niveau). Lemvig Kommune vil i første omgang beskæftige sig med niveau lav og betydelig. Et system af niveau betydelig vil kræve 2-faktor login (brugernavn, kodeord samt en godkendelse af login med en 2-faktor enhed). Enheden kan være en personlig telefon, iPad eller computer. Det vides ikke endnu, hvornår det ekstra godkendelsestrin træder i kraft eller for hvilke systemer, men man kan løbende opleve at blive bedt om at godkende sit login med en 2-faktor enhed.

I OS2Faktor selvbetjening kan man administrere sine valgte 2-faktor enheder og selv ændre sit kodeord. Derfor skal alle medarbejdere aktivere sin OS2Faktor konto.

Man kan aktivere sin OS2Faktor konto allerede fra i dag. Derudover er det besluttet i Direktionen, at adgangskodekrav ændres fra 8 karakter til 12 karakter. Derfor skal alle medarbejdere skifte sin kode til nyeste krav. Aktivering af OS2Faktor konto og ændring af kodeord skal ske senest den 1. september 2023.

Hvorfor skal man bruge sit MitID til aktivering?

Du vil blive bedt om at identificere dig med MitID første gang, du aktiverer OS2Faktor kontoen – og eventuelt ved genaktivering (hvis kontoen f.eks. har været spærret) – samt ved tilknytning af 2-faktor enheder. MitID bruges udelukkende til identifikation af dig og ikke til at logge ind. Det bruges til at bevise, at det er dig, som står bag den digitale identitet. Du vil fremadrettet logge på systemer, som du plejer med brugernavn og kodeord samt et ekstra godkendelsestrin (2-faktor godkendelse).

Da det omhandler identifikation af den fysiske person bag, skelnes der ikke mellem ”privat” og ”arbejde”. Dit personlige MitID gælder derfor som identifikation af dig uanset om du er derhjemme eller på arbejde på samme måde som et pas – uanset om man rejser privat eller med arbejde.

Formand og næstformand indstiller,

Til orientering om NSIS herunder aktivering af OS2Faktor konto med MitID samt kodeordsskift.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 12: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning