

# REFERAT Hoved MED-udvalg d. 10-03-2022

**Mødedato** Torsdag d. 10. marts 2022 kl. 13:30

**Mødested** Byrådssalen

## Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Fraværstatistik 2. halvår 2021.....	4
Falck Healthcare årsstatistik 2021.....	6
Hovedorganisationerne AC, LO og FTF ændrer deres valggruppe betegnelse.....	8
Udviklingen i lokallønsprocenten.....	9
Tillæg til ledelsesgrundlag - afdelingsleder.....	11
Whistleblower-systemet.....	12
Ukraine situationen.....	13
Spilleregler for samarbejde med frivillige.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 1: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne**

81.38.04G01-3-17

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm informerer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

### **Arbejdsmiljølederen indstiller,**

sagen til information.

### **Beslutning**

Arbejdsmiljølederen orienterede om, at programmet for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse omhandlende etablering af hygiejneorganisation forventes afholdt i forsommeren 2022. Der indkaldes hertil snarest.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2022 omhandlende digital chikane på arbejdspladsen afholdes efter sommerferien 2022.

## Punkt 2: Fraværstatistik 2. halvår 2021

81.28.00P05-1-21

### Resume

Økonomi og HR udarbejder en halvårlig statistik over fraværet i Lemvig Kommune.

### Sagsfremstilling

Økonomi og HR har udarbejdet fraværstatistik for 2. halvår 2021 og sammenlignet med fraværet for 2. halvår 2020. Der er desuden udarbejdet en fraværstatistik for 2020 og 2021.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2020 og 2021 og for 2. halvår 2020 og 2. halvår 2021.

	Sygefravær 2020	Sygefravær 2021	Sygefravær 2. halvår 2020	Sygefravær 2. halvår 2021
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,00	5,02	3,87	5,19
Centraladministrationen*	3,79	2,20	3,42	2,26
Familie og Kultur	3,33	4,73	3,17	4,84
Teknik og Miljø	3,03	4,33	4,28	4,33
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,72	5,58	4,45	5,86

\*=Direktionssekretariatet, Kommunikationsafdelingen, Udvikling, Økonomi og HR samt Digitalisering & IT.

Efter indførelsen af KMD Opus er fraværstatistikkerne grupperet således, at de afspejler Lemvig Kommunes organisation på direktorniveau. Det er muligt at udvide statistikken til et mere detaljeret rapporteringsniveau, for eksempel ned på de enkelte politikområder, niveauer og medarbejderniveau.

Sygefraværet er steget fra 4,00% i 2020 til 5,02% i 2021 – en stigning på 25,5%.

Sygefraværet i 2. halvår 2021 viser en stigning på 34,1% i forhold til 2. halvår 2020.

Sammenligning af det samlede fravær for 2020 og 2021 og for 2. halvår 2020 og 2. halvår 2021.

	Samlet fravær 2020	Samlet fravær 2021	Samlet fravær 2. halvår 2020	Samlet fravær 2. halvår 2021
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	6,95	8,03	6,95	8,17
Centraladministrationen*	5,10	4,19	5,19	5,20
Familie og Kultur	5,30	7,21	5,47	7,40
Teknik og Miljø	3,91	6,80	5,29	7,39
Socialområdet/Arbejdsmarked og	8,69	8,99	8,46	9,11

## Integration

\*=Direktionssekretariatet, Kommunikationsafdelingen, Udvikling, Økonomi og HR samt Digitalisering og IT.

Samlet fravær: Sygdomstimer, hjemmeboende barns første sygedag, omsorgsdage, tilskadekomst i tjenesten, graviditet, barsel og nedsat tjeneste.

Det samlede fravær er steget fra 6,95 % i 2020 til 8,03% i 2021 – En stigning på 15,5%.

Det samlede fravær i 2. halvår 2021 viser en stigning på 17,6% i forhold til 2. halvår 2020.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- Sagen til information og drøftelse.

Beslutning fra Direktionen, 2. marts 2022, pkt. 1:

Taget til efterretning.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren supplerede med input fra HR, om at samlet fravær er et mix. af alm sygdom og COVID-19 relateret sygdom.

Orientering blev taget til efterretning.

## **Punkt 3: Falck Healthcare årsstatistik 2021**

81.16.00G01-5-21

### **Sagsfremstilling**

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

Økonomi og HR sender statistik for benyttelse af Falck Healthcare ordningen for 4. kvartal 2021 samt årstotaler for 2021.

Statistikken belyser følgende områder:

- Sundhedsordningens belægningsprocenter, aldersfordeling, antal unikke behandlede medarbejdere mv.
- Belægningsprocenter pr. behandlingsform
- Udeblivelser
- Henvisningsårsag
- Afdelingsstatistik
- Psykologisk rådgivning.

Belægningsprocenten fordeler sig således for 4. kvartal 2021:

- \*Fysioterapi 62 %
- \*Kiropraktik 69 %
- \*Massage 69 %

136 unikke medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2021.

Der har været 15 udeblivelser i 4. kvartal 2021. Det svarer til 2,3 % af de udbudte behandlinger.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen viser, at der i 39 % af tilfældene var tale om Nakkeproblemer og 25 % af tilfældene var tale om Lænd/Bækken/Maveproblemer.

I 2021 blev der brugt 264 timer til psykologisk rådgivning.

### **Arbejds miljølederen indstiller,**

sagen til information og drøftelse.

### **Beslutning**

Arbejds miljølederen supplerede med information, om mulighed for forebyggende indsats for at imødekomme fysiske udfordringer, fx ved at man som afdeling kan få besøg af en fysioterapeut fra Falck Healthcare.

Der kom et forslag om det kunne være en idé at lave stressforebyggende indsats gennem Falck Healthcare.

Orientering blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Falck Healthcare sttusrapport 2021

Statusrapport Fysisk behandling Lemvig Kommune Q4 2021

## **Punkt 4: Hovedorganisationerne AC, LO og FTF ændrer deres valggruppe betegnelse.**

81.38.00A00-1-22

### **Resume**

I 2019 blev LO og FTF sammenlagt og hedder nu Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). I den forbindelse har der været rejst tvivl om, hvorvidt det får en konsekvens for de 3 valggrupper i MED-systemet - det gør det ikke.

### **Sagsfremstilling**

De 3 valggrupper er aftalt i forbindelse med indgåelsen af MED-rammeaftalen i 1996, og havde sit udgangspunkt i de daværende 3 hovedorganisationer.

Forhandlingsfællesskabet har drøftet valggruppestrukturen på medarbejdersiden i MED-systemet. Det er besluttet, at der fortsat er 3 valggrupper, der dog skifter navn til hhv. A, B og C.

Ændringen er udelukkende en ændring af valggruppernes betegnelser. Det har derfor ingen konsekvens i forhold til de indgåede MED-aftaler i kommunerne. Ligesom der heller ikke vil skulle gennemføres nyvalg/nyudpegning af medarbejderrepræsentanter til MED-udvalgene med baggrund i ovenstående.

Valggrupperne vil fremover blive benævnt:

Valggruppe A – (tidligere Akademikerne (AC))

Valggruppe B – (tidligere LO)

Valggruppe C – (tidligere FTF)

Fordelingen af overenskomstgrupper mellem de 3 valggrupper er nøjagtig svarende til de nuværende valggrupper.

Der vedlægges en oversigt over, hvilke overenskomstgrupper der hører hjemme i de 3 valggrupper.

### **Sagen afgøres endelig af**

Hoved MED-udvalget

### **Lovgrundlag**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

### **Chef for Økonomi og HR indstiller**

sagen til information og drøftelse.

### **Beslutning**

Orientering blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Oversigt med overenskomstgrupper fordelt på valggrupper

## Punkt 5: Udviklingen i lokallønsprocenten

81.15.00A26-5-19

### Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget besluttede på sit møde den 16. september 2013, at Hoved MED-udvalget en gang om året drøfter udviklingen i Lokallønsprocenten.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 forudsattes der fortsat lokal løndannelse, men fremover er der ingen forlods finansiering og ingen udmøntningsgaranti, og der aftaltes heller ikke nye bindinger.

I forbindelse med fastlæggelse af den samlede økonomi ved forhandlingerne forudsattes, at de midler der gennem tiden er afsat til lokal løndannelse, fortsat anvendes lokalt til løn.

Data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viste i februar 2015, at Lemvig Kommunes lokale tillæg i procent af den samlede nettoløn udgjorde 8,1 %.

Direktionen har besluttet, at målsætningen for den lokale løndannelse er, at Lokal løn ved udgangen af overenskomstperioden (31. marts 2021) fortsat udgør 8,1 % af nettolønnen, hvilket er kommunikeret til Lederforum og de faglige organisationer.

Udviklingen i Lemvig Kommunes Lokallønsprocent fremgår af nedenstående oversigt, udtrukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor:

Måned:	Fuldtid	Nettoløn	Heraf lokale tillæg	Lokalløn: andel af nettoløn
Februar 2015	1300,7	29.001	2.348	8,1 %
Februar 2016	1.268,7	29.525	2.352	8,0 %
Februar 2017	1.260,5	30.311	2.448	8,1 %
Februar 2018	1.263,0	30.508	2.521	8,3 %
Februar 2019	1.282,5	31.281	2.749	8,8 %
Februar 2020	1.295,3	32.290	2.759	8,5 %
Februar 2021	1.260,6	32.638	2.823	8,6 %
Maj 2021	1.272,6	32.828	2.786	8,5 %
August 2021	1.264,7	32.816	2.780	8,5 %
November 2021	1.257,2	33.058	2.808	8,5 %

### Økonomi

Økonomi og HR udtaler

Der er ikke afsat forlods finansieringsmidler til lokal løndannelse i budgetterne, hvorfor midler til lokal løndannelse skal findes inden for det økonomiske råderum.

## **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 6: Tillæg til ledelsesgrundlag - afdelingsleder**

00.15.10A21-1-22

### **Resume**

Lemvig Kommunes ledelsesgrundlag blev revideret i 2021, men der har efterfølgende vist sig et behov for, at afdelingslederen blev tilføjet.

Der er udarbejdet et forslag til beskrivelse af forventningerne til kommunens afdelingsledere.

### **Sagsfremstilling**

Efter revidering af Lemvig Kommunes ledelsesgrundlag i 2021 opstod der blandt andet på social- og sundhedsområdet et ønske om at have en tilsvarende beskrivelse for afdelingsledere, der ikke uddybende er nævnt i ledelsesgrundlaget.

Det handler om ledere, der ikke direkte har budgetansvar. I flere tilfælde er der tale om ledere, der er leder af mange medarbejdere. Ønsket var at have et ledelsesgrundlag med nedskrevne forventninger, som kan anvendes til sparring, forventningsafstemning og kompetenceudvikling af denne ledelsesgruppe.

En arbejdsgruppe bestående af to afdelingsledere, en områdeleder, en centerleder, en fagchef og en projektleder har udarbejdet vedhæftede ledelsesgrundlag for afdelingsledere.

Direktionen har den 26. januar 2022 godkendt vedlagte beskrivelse af forventningerne til afdelingslederen og ønsker at tilføje den i Lemvig Kommunes Ledelsesgrundlag.

Forventninger til afdelingslederen er vedlagt samt et revideret ledelsesgrundlag, hvor forventninger til afdelingslederen er sat ind, og sendes i høring i Hoved-MED-udvalget samt MED-udvalg niveau 2.

### **Sagen afgøres endelig af**

Hoved-MED-udvalget via MED-udvalg niveau 2.

### **Vision, politikker og strategier**

Lemvig Kommunes Ledelsesgrundlag

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

sagen til information og drøftelse.

### **Beslutning**

Orientering blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Ledelsesgrundlag - afdelingslederen

Ledelsesgrundlag 2022

## **Punkt 7: Whistleblower-systemet**

81.38.04G01-2-08

### **Sagsfremstilling**

I BFCs MED har whistleblowersystemet været med som punkt.

Nogle medarbejdere har reageret, da en indberetning i princippet ikke vil være helt anonym i forhold til kommunen, når medarbejdere skal bekræftes af Lemvig kommune selv. Medarbejder har meddelt, at de ikke vil benytte ordningen under disse betingelser.

En medarbejder kan evt. selv dokumentere, at vedkommende er ansat, f.eks. ved at indsende lønseddel, eller advokaterne kan få tilsendt en liste over alle ansatte i kommunen og derudfra tjekke, om vedkommende er ansat, eller den ansatte sender fra egen arbejds e-mail.

Det er OK, at man skal oplyse identitet til advokaterne.

### **Næstformand Kim Bang Mose indstiller,**

sagen til drøftelse.

### **Beslutning**

Det er pt. ikke muligt, at gøre henvendelser anonymt.

Det beslutes, at ordningen køre ét år og herefter evaluere ordningen.

### **Bilag**

Whistleblower politik for Lemvig Kommune

whistleblower

## **Punkt 8: Ukraine situationen**

81.38.04G01-2-08

### **Sagsfremstilling**

Kommunaldirektøren informerer om Ukraine situationen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

sagen til information.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om situationen i Ukraine.

Orientering blev taget til efterretning.

## **Punkt 9: Spilleregler for samarbejde med frivillige**

81.38.04G01-2-08

### **Sagsfremstilling**

Orientering om 'Spilleregler for samarbejde med frivillige' som er en guide og værktøjskasse til kommunale institutioner for at støtte involveringen af frivillige i opgaveløsningen.

Spillereglerne blev sendt ud til lederne i januar, men for at udbrede dem bedst muligt bliver Hoved-MED orienteret, så snakken om frivillighed også bliver taget der.

### **Sagen indstilles til**

information.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Spilleregler for Samarbejde med Frivillige

Spilleregler for Samarbejde med Frivillige

## **Punkt 10: Eventuelt**

00.15.00I00-2-07

### **Beslutning**

Arbejdsmiljølederen orienterede om, at den supplerende MED-uddannelse afholdes den 28. april 2022 i Thyborøn omhandlende forrådelse i kulturen. Deadline for tilmelding er 21. april 2022.

Den supplerende MED-uddannelse for 2022 omhandlende kommunikation og sammenhængskraft i MED afholdes efter sommerferien 2022.