

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 09-03-2023

Mødedato Torsdag d. 09. marts 2023 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Valg af næstformand.....	3
Nyt fra Arbejds miljøgrupperne.....	4
Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2023.....	5
Fraværstatistik 2. halvår 2022.....	6
Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2022.....	8
Udvikling i lokallønsprocenten.....	10
MTU og APV måling 2023, Lemvig Kommune.....	12
Ligestillingsredegørelse for Lemvig Kommune, 2023.....	14
Seniorpartnerskabet - Lemvig Kommunes seniorindsats.....	15
Evaluering af Lemvig Kommunes rygepolitik.....	17
Projekt: Mere tid til kerneopgaven.....	18
Vores attraktive arbejdsplads - temadag for Hoved MED-udvalget.....	20
Foreløbigt regnskab og budget.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Valg af næstformand

81.38.00G01-7-09

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalens § 4, stk. 3 vælges næstformanden af og blandt personalesidens medlemmer.

Formand og næstformand indstiller,

at der vælges en næstformand.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne i Hoved MED har valgt Kim Mose til at fortsætte som næstformand.

Punkt 2: 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 supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2022 blev afholdt 8. og 9. februar med 71 deltagere. Temaet var krænkende handlinger, som omhandler vold, trusler, mobning og chikane - herunder digital chikane på arbejdspladsen. Det bemærkes, at der har været mange positive tilbagemeldinger på dagen, og deltagerne har fået en masse positiv feedback fra dagen.

Det bliver fremadrettet muligt at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse virtuelt, og Arbejdstilsynet har godkendt PUF som udbyder af uddannelsen i virtuelt format. PUF fremsender i nærmeste fremtid materiale om uddannelsens indhold og form. På næste Hoved MED-møde kommer der en indstilling omkring, hvordan Lemvig Kommune ser på muligheden.

Punkt 3: Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2023

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen for Lemvig Kommunes § 3 vedrørende arbejdsmiljø, har Hoved-MED udvalget blandt andet følgende opgaver:

- Udvælgelse af indsatsområder
- Afholdelse af temadag/opfølgingskurser vedr. arbejdsmiljø - efter behov

I den forbindelse foreslår arbejdsmiljølederen ved Lemvig Kommune, at indsatsområdet for 2022: Krænkende handlinger videreføres i 2023.

Baggrunden for dette er, at arbejdsmiljøgrupperne først den 8. og 9. februar 2023 har deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvor temaet var: Krænkende handlinger. Hvis der besluttet et nyt indsatsområde for 2023, vurderes det at der skal bruges en del personalemæssige ressourcer, hvis arbejdsmiljøgrupperne og arbejdspladserne skal arbejde med to indsatsområder i dette samme år.

Arbejdsmiljølederen foreslår i stedet, at der i 2023 som den supplerende arbejdsmiljøuddannelse afholdes workshops for arbejdsmiljøgrupperne.

Temaer for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan være:

- Kemisk risikovurdering - Hvordan griber vi det an i praksis
- Hygiejneorganisationen - Opfølgning 2023
- Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR

Arbejdsmiljølederen foreslår endvidere, at arbejdsmiljørepræsentant i Hoved-MED Alice Hedegaard og arbejdsmiljølederen har ansvaret for gennemførelsen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2023.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information.

Beslutning

Forslaget om at videreføre krænkende handlinger som indsatsområde i 2023 godkendes.

Forslaget om at afholde workshops som den supplerende arbejdsmiljøuddannelse godkendes.

Forslaget om at arbejdsmiljørepræsentant Alice Hedegaard og arbejdsmiljøleder Chresten Holm har ansvaret for gennemførelsen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2023, godkendes - herunder at de har mandat til at beslutte temaerne til workshops. Lemvig Kommune er forpligtet til at afholde supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 1½ dag, så det er dette niveau, workshopsene kommer til at afspejle.

Punkt 4: Fraværsstatistik 2. halvår 2022

81.28.00P05-1-22

Sagsfremstilling

Økonomi og HR har udarbejdet fraværsstatistik for 2. halvår 2022 og sammenlignet med fraværet for 2. halvår 2021. Der er desuden udarbejdet en fraværsstatistik for 2021 og 2022.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2021 og 2022 og for 2. halvår 2021 og 2. halvår 2022.

	Sygefravær 2021	Sygefravær 2022	Sygefravær 2. halvår 2021	Sygefravær 2. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	5,02	5,58	5,19	5,72
Centraladministrationen*	2,20	2,14	2,26	2,22
Familie og Kultur	4,73	4,59	4,84	4,49
Teknik og Miljø	4,33	5,24	4,33	5,45
Social/Sundhed & Arbejdsmarked	5,58	6,75	5,86	7,06

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

Efter indførelsen af KMD Opus er fraværsstatistikkerne grupperet således, at de afspejler Lemvig Kommunes organisation på direktørniveau. 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 5,02 % i 2021 til 5,58 % i 2022 – en stigning på 11,15 %.

Sygefraværet i 2. halvår 2022 viser en stigning på 10,21 % i forhold til 2. halvår 2021.

Sammenligning af det samlede fravær for 2021 og 2022 og for 2. halvår 2021 og 2. halvår 2022.

	Samlet fravær 2021	Samlet fravær 2022	Samlet fravær 2. halvår 2021	Samlet fravær 2. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	8,03	9,04	8,17	9,48
Centraladministrationen*	4,19	5,75	5,20	6,88
Familie og Kultur	7,21	6,99	7,40	7,20
Teknik og Miljø	6,80	7,53	7,39	7,41
Social/Sundhed & Arbejdsmarked	8,99	11,00	9,11	11,72

*=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 8,03 % i 2021 til 9,04 % i 2022 – En stigning på 12,57 %.

Det samlede fravær i 2. halvår 2022 viser en stigning på 16,03 % i forhold til 2. halvår 2021.

Formand og næstformand indstiller,

- At fraværstatistikken tages til efterretning og drøftes.

Beslutning fra Direktionen, 22. februar 2023, pkt. 2:

Taget til efterretning.

Beslutning

Informationen er drøftet og taget til efterretning.

Det foreslåes, at vi fremadrettet i stedet viser med kurver over fx en 5 eller 10 års periode, hvordan udviklingen er. Så det visuelt er lettere at se udviklingen. Både på samlet fravær og sygefravær. Chef for økonomi og HR går videre med dette.

Orienteringen om fraværstatistikker til Hoved MED bliver desuden skåret ned til én gang årligt i stedet for to.

Punkt 5: Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2022

81.16.00G01-1-22

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 brugen af Falck Healthcare ordningen for 4. kvartal 2022 samt årstotaler for 2022.

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 2022:

*Fysioterapi 78 %

*Kiropraktik 81 %

*Massage 84 %

144 unikke medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2022.

Der har været 19 udeblivelser i 4. kvartal 2022. Det svarer til 3,8 % af de udbudte behandlinger.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen viser, at nakkeproblemer var den hyppigste årsag for behandling, efterfulgt af Lænd/Bækken/Maveproblemer.

I 2022 blev der brugt 306 timer til psykologisk rådgivning.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Sagen er drøftet og taget til efterretning.

Belægningsprocenten er ved at være tilbage på niveau med før corona. Der har været en stigning af udeblivelser i sidste kvartal af 2022, og Falck er blevet bedt om at undersøge, hvad baggrunden kan være.

Det bemærkes, om der bør kigges på kommunikationen af Falck Healthcare-tilbuddet ud i organisationen, så vi synliggør det mere og sikrer, at alle medarbejdere kender tilbuddet.

Der er desuden efterspørgsel på at kunne se, hvor mange medarbejdere fra hvilke områder, der bruger tilbuddet. Der er netop kommet et nyt rapporteringsværktøj, så dette vil være muligt at se fremadrettet. Denne information vil også kunne hjælpe med at målrette kommunikationen om tilbuddet bedre.

Bilag

Statusrapport Falck Healthcare

Punkt 6: Udvikling 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 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 %
Februar 2022	1.248,1	33.115	2.855	8,6 %
Maj 2022	1.265,7	33.223	2.861	8,6 %
August 2022	1.259,8	33.243	2.873	8,6 %
November 2022	1.278,0	34.011	2.977	8,8 %

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.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning.

Punkt 7: MTU og APV måling 2023, Lemvig Kommune

81.00.00P05-3-22

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune gennemførte senest i december 2020 en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) og APV-måling, og tidspunktet for næste måling er ultimo 2023.

Leverandør: Til de tre forudgående MTU og APV-målinger indgik Lemvig Kommune en aftale med Ennova som leverandør. Til den kommende måling har HR indhentet tilbud fra tre forskellige leverandører - Ennova, Rambøll og Woba. På anbefaling fra HR har Direktionen valgt Rambøll som leverandør til vores kommende måling, da de adskiller sig positivt på både pris og kvalitet.

Med Rambøll har vi fortsat mulighed for at køre samme spørgeramme som sidst, i det omfang vi ønsker det. Vi kan også overføre historik fra Ennova, så man stadig kan sammenligne resultater med forudgående måling. Rambøll tilbyder desuden en IT-plattform sammenlignelig med "Ennova Suite", hvor lederne får adgang til de færdige rapporter og kan oprette handleplaner mm.

Rambøll og Ennova er de to største spillere i norden ift. HR-målinger og er i vid udstrækning sammenlignelig. Der er dog nogle fordele ved at vælge Rambøll, og (udover prisen) har dette været udslagsgivende for valget.

- Rambøll har indgående kendskab til HR-målinger i kommunalt regi. Ennova har en overvægt af private kunder, hvor Rambøll har en overvægt af offentlige kunder. Det bredere erfaringsgrundlag og viden på det kommunale felt kan især vise sig gavnligt ift. at klæde lederne på til at arbejde med resultaterne.
- Rambøll kan, modsat Ennova, også tilbyde eksternt benchmark på sektorniveau og på krænkende adfærd, som vi ikke tidligere har fået eksternt benchmark på.
- Rapporter leveres i pdf-version, hvilket mange ledere savnede fra Ennova sidste gang. PowerPoint-version er et tilkøb, men ifølge Rambøll nøjes mange med pdf'en, fordi den er i vandret format og let kan bruges som præsentationsværktøj. Der er desuden en positiv signalværdi i en pdf, hvor resultaterne ikke kan redigeres.
- Let tilgængelig mulighed for at lave midtvejsmålinger for de afdelinger, der har brug for dette, da spørgerammen kommer til at ligge i SurveyXact - uden ekstra udgifter til Rambøll.

Arbejdsgruppe: Ved de tidligere MTU og APV-målinger har der været nedsat en arbejdsgruppe omkring målingen. Ud fra et ønske om at gøre processen så let som mulig, og at holde os nogenlunde til samme spørgeramme og proces som sidst, vurderer Direktionen, at det ikke er meningsfuldt at bruge ressourcerne i en arbejdsgruppe. I stedet vil Hoved MED-udvalget blive bedt om at godkende procesplan og drøfte spørgeramme på dette 1. møde i 2023, at godkende spørgerammen på det 2. møde, samt godkende kommunikationsplan og drøfte opfølgingsproces på det 3. møde - den proces, der ligger efter dataindsamlingen, med workshop for lederne ift. at arbejde med resultaterne fra målingen.

Anonymitet: Besvarelsene på de seneste tre MTU'er var anonyme, mens APV-målingerne ikke var anonyme. På anbefaling af HR, har Direktionen besluttet samme model i 2023-målingen.

Handleplaner: Ved de forudgående målinger har det været et krav, at alle enheder skulle udarbejde minimum én handleplan. For en del enheder med meget positive målinger har dette ikke været meningsfuldt. HR kan konstatere, at på trods af gentagne opfølgninger, var det under halvdelen af de handleplaner, der kunne være udarbejdet, som rent faktisk blev udarbejdet efter 2020-målingen. For at målrette indsatsen bedre har Direktionen besluttet, at opgaven ligger hos direktørerne ift. at sørge for, at der bliver udarbejdet handleplaner i alle de enheder, hvor det er nødvendigt og meningsfuldt. Det bliver altså ikke kun op til den enkelte leder at vurdere behovet - de enkelte direktører følger op på det. Alle ledere forventes naturligvis som minimum at drøfte resultaterne sammen med deres medarbejdere på et dialogmøde.

Procesplan: Vedhæftet er HR's bud på en procesplan til godkendelse af Hoved MED-udvalget.

Spørgeramme: Vedhæftet er også HR's bud på spørgerammen til 2023-målingen. Spørgerammen er lige nu sat op i et excel-ark, hvor man både kan se, hvordan HR og Rambøll foreslår, at den skal se ud i 2023 og hvordan spørgerammen så ud i 2020. Derudover er der et kommentarfelt med bemærkninger til ændringsforslagene. Ændringsforslagene udspringer af dialog med Rambøll og deres anbefalinger. Hoved MED-udvalget er meget velkomne til at spørge mere ind til dette på mødet.

Økonomi

Tilbuddet fra Rambøll lyder på i alt 195.000 kr., inklusiv de tilkøb, som svarer til det, vi fik fra Ennova i 2020.

Til orientering har Direktionen godkendt et budget på 215.000 kr., som rummer mulighed for ekstra tilkøb, der undervejs kan vise sig relevante. Udgiften til målingen i 2023 finansieres med følgende konti og puljer:

Pulje/konto	Budget for 2023
Trivselsundersøgelse	143.000 kr. (inkl. overførsler fra 2022 til 2023)
Øvrige trepartsmidler	26.000 kr.
Puljen til personalepolitiske tiltag	46.000 kr.
I alt	215.000 kr.

Formand og næstformand indstiller,

- at information om leverandør, arbejdsgruppe, anonymitet, handleplaner og økonomi tages til efterretning
- at procesplanen godkendes
- at spørgerammen præsenteres og drøftes på dette møde, og godkendes endeligt på Hoved-MED-udvalgets næste møde i juni 2023.

Beslutning

Information om leverandør, arbejdsgruppe, anonymitet, handleplaner og økonomi er taget til efterretning.

Procesplanen er godkendt.

Præsentationen af spørgerammen er taget til efterretning. Kommentarer og ønsker til ændringer i spørgerammen sendes til Ditte Ågård senest d.1.maj. Herefter indarbejder HR rettelserne, så spørgerammen kan endeligt godkendes på Hoved MED-udvalgets næste møde i juni 2023.

Bemærkninger fra Hoved MED-udvalget er noteret af HR og tages med i det videre arbejde.

Bilag

Procesplan, MTU og APV Lemvig Kommune 2023

MTU spørgerammeudkast V3

Punkt 8: Ligestillingsredegørelse for Lemvig Kommune, 2023

81.00.15A00-1-22

Sagsfremstilling

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling hvert tredje år. Næste gang, der skal indberettes en ligestillingsredegørelse, er inden d.1.juni 2023.

HR har i februar fået tilsendt indberetningsskemaet for 2023, men der er ikke nået at blive udarbejdet et udkast endnu. Processen vil derfor blive en gentagelse af forløbet i 2020, hvor der vil blive sendt en orientering på mail til udvalgsmedlemmerne, når der er et udkast klar til besvarelse fra Lemvig Kommune. Da vil det også være muligt at komme med kommentarer. Det forventes at blive i april måned, så indberetningen kan foretages i maj.

Da næste møde i Hoved-MED ligger efter fristen for indberetning af ligestillingsredegørelsen, er processen nødt til at færdiggøres i den mellemliggende periode.

Indberetningen fra 2020 er vedlagt som bilag.

Formand og næstformand indstiller,

sagen til orientering.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2020, Lemvig Kommune

Punkt 9: Seniorpartnerskabet - Lemvig Kommunes seniorindsats

81.37.00A00-1-22

Resume

Lemvig Kommune er en del af KL og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab sammen med 43 andre kommuner.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen foreslår følgende tiltag til en seniorindsats i Lemvig Kommune, til drøftelse og godkendelse af Hoved MED-udvalget:

- Et samarbejde med konsulentvirksomheden Noble Life omkring tre tiltag:

- 1) en opstartsanalyse bestående af en survey til alle kommunens medarbejdere over 57 år med henblik på viden om, hvad der skal til for at medarbejderne har lyst til at blive på arbejdspladsen længere tid end ellers planlagt
- 2) Et "topmøde" for kommunens seniormedarbejdere om "Den gode senkarriere" eller "Det gode arbejdsliv, hele arbejdslivet".
- 3) Lederworkshops til alle kommunens ledere og afdelingsledere med fokus på at klæde dem godt på med værktøjer

Se tilbud fra Noble Life, der er vedhæftet som bilag.

- Udarbejdelse af en rammeaftale/et katalog over de seniortilbud, som Lemvig Kommune kan tilbyde vores medarbejdere. Tilbuddene skal afstemmes med de faglige organisationer og skal altid vurderes i forhold til, hvad der er muligt i forhold til opgaveløsningen på arbejdspladsen. Som eksempel er Rebild Kommunes udgave af dette vedlagt som bilag. Indholdet til rammeaftalen skal bygge på input fra Noble Lifes opstartsanalyse og evt. også fra topmødet.
- Revidering af afsnittet om seniorer i Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale. Retningslinjerne er vedlagt som bilag.
- Oprettelse af et spot på Lemvig Kommunes intranet, hvor der skal være vejledning til seniorarbejdsliv/senkarriere. Synliggørelsen på intranettet skal være med til at booste seniorindsatsen og signalet om, at det er noget, som prioriteres.
- På baggrund af lederworkshops, afholdt af Noble Life, påtænker arbejdsgruppen at udarbejde en "ledermanual" vedrørende senior- og senkarrierevejledning. Et enkelt materiale, som kan inspirere lederne med værktøjer, opmærksomhedspunkter ift. kommunikation mm. Vi forestiller os, at ledermanualen er en af de ting, som skal ligge på det nævnte intranetspot.

Vedhæftet er en procesplan til drøftelse og godkendelse af Hoved MED udvalget.

Økonomi

Noble Life har fremsendt et tilbud, der er vedlagt som bilag. Som det fremgår, vil det koste 85.500 kr. ex moms, hvis vi indgår et samarbejde med Noble Life omkring en opstartsanalyse, topmøde og lederworkshops. Dette er arbejdsgruppens anbefaling. I forhold til finansiering af udgifterne, så godkendte Hoved MED udvalget på mødet i december 2022, at der kan søges midler fra puljen til personalepolitiske tiltag til aktiviteter i forbindelse med Seniorpartnerskabet. Arbejdsgruppen indstiller dermed, at udgifterne til samarbejdet med Noble Life kan finansieres herfra.

I tilbuddet fremgår det også, at Noble Life desuden tilbyder individuel sparring i form af en hotline, som både ledere og medarbejdere kan benytte sig af, hvis der opstår brug for rådgivning, akutte udfordringer mm. Sparringen koster 950 kr. i timen (der faktureres kun for hele timer i alt, ikke per påbegyndt time). Hoved MED bedes beslutte, om det har interesse at indgå en aftale omkring en sådan hotline og hvordan det i så fald skal struktureres ift. afregning.

Formand og næstformand indstiller,

- at procesplanen og arbejdsgruppens foreslåede tiltag til en seniorindsats i Lemvig Kommune godkendes.
- at forslaget om at finansiere udgifterne til samarbejdet med Noble Life fra puljen til personalepolitiske tiltag godkendes.
- at spørgsmålet om en hotline fra Noble Life, inkl. finansieringsmodel drøftes.

Beslutning

Procesplan og foreslåede tiltag godkendes.

Udgifter til etablering af samarbejde med Noble Life godkendes og dækkes af puljen til personalepolitiske tiltag.

Spørgsmålet om behovet for en hotline hos Noble Life er drøftet. Det besluttes, at vi ikke indgår en aftale om hotlinen - i hvert fald for nuværende. Hvis der på et senere tidspunkt viser sig et behov, kan beslutningen genbesøges. Det skal stadig tydeliggøres, hvor man kan få hjælp og rådgivning. Det kan både være internt i organisationen, hos de faglige organisationer mm.

Bilag

Procesplan, Lemvig Kommunes seniorindsats, 2023

Lemvig Kommune 23. februar 2023, tilbud fra Noble Life

Rammeaftale for seniorkarriereplaner_Rebild Kommune.pdf

Administrative retningslinjer - Personale

Punkt 10: Evaluering af Lemvig Kommunes rygepolitik

87.20.00G20-1-17

Sagsfremstilling

Da Sundhedsudvalget og Kræftens Bekæmpelse Lemvig, sammen med skolerne, Ungdomsgården og sportshallerne mm. har øget fokus på snus, puffbars og øvrige nikotinprodukter, er der kommet et forslag om at evaluere kommunens rygepolitik. Som det er beskrevet nu, omfatter forbuddet rygning af alle typer tobak og e-cigaretter. Snus indeholder ikke tobak, men nikotin, så det foreslås, at dette tilføjes.

Thekla Vinther, som er fælles tillidsrepræsentant for sygeplejerskerne og medarbejderrepræsentant i Hoved MED, peger på, at det vil være oplagt, at der igen bliver sat fokus på kommunens rygepolitik, og at snus indbefattes. Det er hendes opfattelse, at der er flere medarbejdere, som bruger snus i arbejdstiden. Det er godt nok kun fra andre, hun har hørt om problemet (på ældreområdet og om en lærer på en af kommunens skoler).

Formand og næstformand indstiller,

sagen til drøftelse.

Beslutning

Sagen er drøftet.

Forslaget om at revidere Lemvig Kommunes rygepolitik, så det ikke kun omhandler rygning, godkendes. Direktør Pia Ulv beder sundhedschef Pernille Kloster komme med en formulering, som rummer alle de relevante produkter. Hoved MED beslutter ændringen på næste møde.

Bilag

Administrative retningslinjer - Personale

Punkt 11: Projekt: Mere tid til kerneopgaven

00.15.25A26-1-22

Resume

Under projektet Den attraktive arbejdsplads er Mere tid til kerneopgaven et af delprojekterne. Formålet er at skabe mere tid til udførelsen af kerneopgaverne ved at fjerne de dokumentationskrav, interne regler, sagsgange og pålagte administrative opgaver, som organisationen selv har skabt og som kan fjernes uden konsekvenser for udførelsen af kerneopgaverne.

Sagsfremstilling

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

En arbejdsgruppe bestående af Thekla Kynde Vinther, Stine Thybo Skovbakke, Gitte Dahl Stagis, Pia Ulv Helleland og Louise Agerbo har udarbejdet vedlagte projektbeskrivelse.

Ideen er at ansvaret for udførelsen af projektet er et samarbejde mellem lederen af den enkelte arbejdsplads og medarbejderrepræsentant(er). Det fordrer, at leder og medarbejderrepræsentanter klædes på til opgaven, dels gennem uddannelse og dels ved at stille værktøjer til rådighed.

Det foreslås, at uddannelsen foregår som en del af den supplerende MED-uddannelse i 2023.

Arbejdsgruppen foreslår desuden at der nedsættes en projektgruppe med repræsentanter fra alle MED-niveau II, som skal planlægge uddannelse og initiativer i projektets 4-årige løbetid.

Sagen afgøres endelig af

Direktionen og HovedMED-udvalget

Vision, politikker og strategier

Direktionens handleplan 2023-2026.

Økonomi

Ikke vurderet.

Formand og næstformand indstiller,

- At projektbeskrivelsen godkendes
- At HovedMED-udvalget udpeger repræsentanter fra MED-udvalg niveau II.

Beslutning fra Direktionen, 1. marts 2023, pkt. 2:

Direktionen godkender projektbeskrivelsen.

Beslutning fra Direktionen, 1. marts 2023, pkt. 2:

Direktionen godkender projektbeskrivelsen.

Beslutning

Projektbeskrivelsen godkendes.

Hoved MED-udvalget peger på Gitte Stagis, Thekla Vinther, Kim Mose og Inger Hejlesen som repræsentanter fra MED-udvalg niveau 2. Der bliver også valgt en repræsentant fra Arbejdsmarked og Integrationsområdet.

En vigtig pointe er, at det ikke er et rationaliseringsprojekt. Tid der frigives, tilhører arbejdspladsen.

Slides fra præsentationen sendes ud sammen med referatet.

Bilag

Projektbeskrivelse - mere tid til kerneopgaven (23.02.2023)

Punkt 12: Vores attraktive arbejdsplads - temadag for Hoved MED-udvalget

81.04.00P00-2-22

Sagsfremstilling

På Hoved MED udvalgets seneste møde d.8.december 2022 blev det besluttet, at udvalget gerne vil bruge den årlige temadag i 2023 på at arbejde med Vores attraktive arbejdsplads.

Som aftalt bedes Hoved MED-udvalget på dette første møde i 2023 vælge to medlemmer, som sammen med styregruppen skal tilrettelægge og afvikle temadagen.

Formand og næstformand indstiller,

at Hoved MED udvalget vælger to medlemmer til at arbejde videre sammen med styregruppen.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne Alice Hedegaard og Thekla Vinther kommer med i arbejdsgruppen.

Punkt 13: Foreløbigt regnskab og budget

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

Formanden præsenterer det foreløbige regnskab for 2022 og budget for 2024.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 14: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

Datoen for Hoved MEDs 3.møde i 2023 rykkes fra d.21/9 til sidste halvdel af oktober måned i stedet for, så det ligger efter Kommunalbestyrelsens 2.behandling af budgettet og inden dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget.