

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 10-09-2020

Mødedato Torsdag d. 10. september 2020 kl. 13:30

Mødested Udvalgsværelse 2

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Arbejdsmiljørapport 2019.....	4
Fraværstatistik 1. halvår 2020.....	5
Måltal for andel af ansatte med ikke vestlig baggrund.....	7
KL og Forhandlingsfællesskabet- Fælles projekt om fuldtid.....	8
Orientering om budget.....	9
Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV i Lemvig Kommune 2020.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 1: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljølederen indstiller,

sagen til orientering.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Arbejdstilsynet sætter gang i tre nye initiativer i september 2020 - om aftaleforløb, om dialog og vejledning samt om gebyr for skærpet tilsyn. Arbejdsmiljøgrupperne er orienteret.

Ifølge sundhedsaftale mellem regionen og kommunerne i 2017 vedr. infektionshygiejne, er kommunerne forpligtet til at etablere en organisering til at varetage og sikre den infektionshygiejniske indsats. Det er besluttet i Direktionen, at man i Lemvig Kommune forankrer dette i den eksisterende arbejdsmiljøstruktur. Sammen med referatet udsendes et skriv om "Hygiejneorganisation i Lemvig Kommune 2020", hvor man bl.a. kan orientere sig om den udpegede koordinationsgruppe, proces, tidsplan mm. Koordinationsgruppen har ikke mødtes første gang endnu, men noget af det første de skal drøfte er, hvordan arbejdsmiljøgrupperne skal klædes på.

Punkt 2: Arbejdsmiljørapport 2019

87.00.00K07-1-20

Resume

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

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om Arbejdsmiljørapporten for 2019.

Arbejdsmiljølederen indstiller,

sagen til drøftelse.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Det bemærkes, om der er mulighed for, at førstehjælpskurser lægges ud på Aula frem for kun på intranettet, så skolerne også har adgang til at se det. Arbejdsmiljølederen sørger for, at det sendes ud til de pågældende arbejdsmiljøgrupper, som vil sørge for dette.

Bilag

Arbejdsmiljørapport for 2019

Punkt 3: Fraværsstatistik 1. halvår 2020

81.28.00P05-1-20

Resume

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

Sagsfremstilling

Økonomi og HR har lavet fraværsstatistik for 1. halvår 2020 og sammenlignet med fraværet for 1. halvår 2019. Herudover en sammenligning af fraværet for 2018 og 2019.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2018 og 2019 og for 1. halvår 2019 og 1. halvår 2020.

	Sygefravær 2018	Sygefravær 2019	Sygefravær 1. halvår 2019	Sygefravær 1. halvår 2020
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,47	4,30	4,56	4,11
Centraladministrationen*	3,30	3,22	2,09	3,70
Familie og Kultur	3,97	3,85	4,45	3,38
Teknik og Miljø	5,60	3,17	2,76	1,72
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,81	4,76	4,86	4,83

*=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 direktorniveau. Det er muligt at udvide statistikken til et mere detaljeret rapporteringsniveau, for eksempel ned på de enkelte politikområder, niveauer og medarbejderniveau.

Sygefraværet er faldet fra 4,47% i 2018 til 4,30% i 2019 – et fald på 3,8%.

Sygefraværet i 1. halvår 2020 viser et fald på 9,8% i forhold til 1. halvår 2019.

Sammenligning af det samlede fravær for 2018 og 2019 og for 1. halvår 2019 og 1. halvår 2020.

	Samlet fravær 2018	Samlet fravær 2019	Samlet fravær 1. halvår 2019	Samlet fravær 1. halvår 2020
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	7,67	7,31	7,71	6,91
Centraladministrationen*	3,27	5,44	5,22	4,55
Familie og Kultur	6,59	5,94	6,68	5,10
Teknik og Miljø	7,30	5,60	5,73	2,52
Socialområdet/Arbejdsmarked og	8,93	8,69	8,82	8,91

Integration

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

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

Det samlede fravær er faldet fra 7,67% i 2018 til 7,31% i 2019 - Et fald på 4,6%.

Det samlede fravær i 1. halvår 2019 og 1. halvår 2020 er faldet fra 7,71% til 6,91% – Et fald på 10,3%.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

- At sagen drøftes

Direktionen, 2. september 2020, pkt. 5:

Taget til efterretning.

Beslutning

Sagen er drøftet.

Faldet i tallene er delvis forventelige pga. hjemsendelsen af de mange medarbejdere i en stor del af foråret pga. corona. Uanset hvad er det dog positivt.

Det bemærkes, om seniordage ikke bør betragtes ligesom omsorgsdage. Arbejdsmiljølederen undersøger, om de er mulige at tælle med i statistikken (på samlet fravær).

Punkt 4: Måltal for andel af 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 2019 viser, at 2,66 % af kommunens ansatte er af ikke-vestlig baggrund. En stigning på 0,69 procentpoint i forhold til september måned 2018.

Lovgrundlag

Trepartsaftalen mellem Regeringen, KL KTO m.fl.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

- At måltallene tages til efterretning.

Direktionen, 2. september 2020, pkt. 7:

Taget til efterretning.

Beslutning

Måltallene er taget til efterretning.

Bilag

Bilag - måltal for andel af ansatte med ikke vestlig baggrund 2019

Punkt 5: KL og Forhandlingsfællesskabet- Fælles projekt om fuldtid

81.10.00G01-1-20

Resume

KL og Forhandlingsfællesskabet igangsætter en ambitiøs, fælles indsats, der skal sikre, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuldtid.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabets langsigtede ambition er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. Derfor igangsættes en proces for at finde lokale og holdbare løsninger på at få flere op i tid/på fuldtid. Som et led heri opfordres til, at stillinger som udgangspunkt opslås på fuldtid med mulighed for deltid baseret på hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveløsningen.

KL og Forhandlingsfællesskabet har fremsendt fællesbrev til Hoved-MED udvalget, vedrørende det nye fælles projekt.

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen indstiller

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Sagen er drøftet.

Det anses for positivt, at det får fokus, men det vurderes ikke meningsfuldt at indgå i for Lemvig Kommune - i hvert fald ikke i den første del af projektet. Det bliver dog spændende at se, hvilke erfaringer, der vil vise sig på baggrund af indsatsen, og hvad der kommer af inspiration til, og muligheder for, at arbejde med det.

Bilag

KL og Forhandlingsfællesskabet - Fælles indsats for at medarbejdere går op i tidansættes på fuldtid.

Punkt 6: Orientering om budget

00.30.00Ø00-8-20

Sagsfremstilling

Orientering om budget ved Ove Weller Nielsen.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

sagen til orientering

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Direktørerne gennemgik budgetforliget for de respektive områder. Medarbejderrepræsentanter havde ikke yderligere spørgsmål, dog enkelte bemærkninger til, at det bliver spændende at se, hvilke konsekvenser det får for bl.a. plejehjem og hjemmeplejen, samt for specialundervisningen.

Medarbejderrepræsentanter udarbejder høringssvar til budgetforliget, såfremt der er noget yderligere. Det forventes ikke umiddelbart på nuværende tidspunkt.

Punkt 7: Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV i Lemvig Kommune 2020

81.00.00P05-1-20

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård orienterer om status ift. den kommende Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV, som skal gennemføres blandt alle medarbejdere i Lemvig Kommune. Målingen forløber fra slut november til start december.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Bilag

Tidsplan, MTU-APV 2020, Lemvig Kommune

Punkt 8: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterer om aftale med kommunikationschefen om at kommunikere ud i organisationen at huske på, at anden bølge af Covid19 også kan ramme her i Lemvig. Derfor vigtigt, at alle medarbejdere passer på hinanden, og at der bliver gjort hvad der kan ift. rengøring osv. Der er stor bevågenhed på udviklingen, og krisegruppen fra foråret er også parat til at aktiveres igen, såfremt det bliver nødvendigt.

Det bemærkes, at det ikke kun skal kommunikeres ud på intranettet, da nogle medarbejdere ikke har adgang til dette. Dette er kommunikationschefen opmærksom på.

Arbejds miljøleder orienterer om, at tiden for valg til MED-udvalg og Arbejds miljøgrupper nærmer sig.

Jf. beslutning i december 2019 skal MED2 fremadrettet have mulighed for at drøfte evt. forslag til tema for kommende års supplerende MED- og Arbejds miljøuddannelse. Der vil i næste uge blive sendt mail rundt til direktørerne om at huske at få det med på dagsordenen til næste MED2-møde. Da de supplerende MED- og AM-uddannelser i 2020 ikke er gennemført pga. corona, kan disse temaer godt overføres til 2021, men MED-udvalgene bør have mulighed for at få indflydelse på det, hvis de ønsker noget andet.