

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 11-03-2021

Mødedato Torsdag d. 11. marts 2021 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Valg af næstformand.....	3
Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	4
Fraværstatistik 2. halvår 2020.....	5
Falck Healthcare årsstatistik 2020.....	7
Udviklingen i lokallønsprocenten.....	8
Ændringer af MED-strukturen i Lemvig Kommune.....	10
Resultater fra Lemvig Kommunes Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV 2020.....	12
Overordnede retningslinjer for indsats med vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune.....	13
Budget 2022-2025.....	15
Status på Corona-situationen i Lemvig Kommune og den kommunale organisation.....	16
Eventuelt.....	17

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.

Formanden for Hoved-MED udvalget indstiller,

at der vælges en næstformand.

Beslutning

Kim Mose er genvalgt som næstformand.

Punkt 2: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljølederen indstiller,

at Hoved-MED udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Som opfølgning på det seneste møde i Hoved MED orienterer arbejdsmiljøleder om, at temaet for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2021 er besluttet til at blive om etableringen af hygiejneorganisation i kommunen - herunder oplæg, gruppearbejde, udarbejdelse af handleplaner mm.

Arbejdsmiljøleder orienterer desuden om seneste overenskomstfornyelse (pr. 1.april), som er aftalt mellem KL og forhandlingsfællesskabet. Her er det aftalt at udvikle en frivillig uddannelse for ledere med personaleansvar i kommunerne vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Forløbet forventes at strække sig over 2-3 dage. Indholdet vil blive besluttet i en dertil nedsat arbejdsgruppe.

Punkt 3: Fraværsstatistik 2. 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 udarbejdet fraværsstatistik for 2. halvår 2020 og sammenlignet med fraværet for 2. halvår 2019. Herudover en sammenligning af fraværet for 2019 og 2020.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2019 og 2020 og for 2. halvår 2019 og 2. halvår 2020.

	Sygefravær 2019	Sygefravær 2020	Sygefravær 2. halvår 2019	Sygefravær 2. halvår 2020
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,30	4,00	4,08	3,87
Centraladministrationen*	3,22	3,79	4,32	3,42
Familie og Kultur	3,85	3,33	3,32	3,17
Teknik og Miljø	3,17	3,03	3,57	4,28
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,76	4,72	4,79	4,45

*=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 4,30% i 2019 til 4,00% i 2020 – et fald på 7,0%.

Sygefraværet i 2. halvår 2020 viser et fald på 5,1% i forhold til 2. halvår 2019.

Sammenligning af det samlede fravær for 2019 og 2020 og for 2. halvår 2019 og 2. halvår 2020.

	Samlet fravær 2019	Samlet fravær 2020	Samlet fravær 2. halvår 2019	Samlet fravær 2. halvår 2020
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	7,31	6,95	6,93	6,95
Centraladministrationen*	5,44	5,10	5,65	5,19
Familie og Kultur	5,94	5,30	5,19	5,47

Teknik og Miljø	5,60	3,91	5,48	5,29
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	8,69	8,69	8,61	8,46

*=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 faldet fra 7,31% i 2019 til 6,95% i 2020 - Et fald på 4,9%.

Det samlede fravær i 2. halvår 2020 viser en stigning på 0,2% i forhold til 2. halvår 2019.

Direktionen drøftede på sit møde den 24. februar 2021 fraværstatistikken for 2. halvår 2020. Sagen er taget til efterretning.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

- sagen til information og drøftelse.

Beslutning fra Direktionen, 24. februar 2021, pkt. 2:

Taget til efterretning.

Beslutning

Sagen er taget til efterretning. Arbejdsmiljøleder orienterer om, at forespørgsel vedr. seniordage fra sidste møde er undersøgt, men det er ikke muligt at få seniordage ind i fraværstatistikken.

Punkt 4: Falck Healthcare årsstatistik 2020

81.16.00G01-2-20

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 2020 samt årstotaler for 2020.

Statistikken belyser følgende områder:

- Sundhedsordningens belægningsprocenter, aldersgrupper, antal forskellige behandlede medarbejdere mv.
- Belægningsprocenter for klinikkerne
- Udeblivelser
- Henvisningsårsag
- Afdelingsstatistik
- Psykologisk rådgivning.

Belægningsprocenten fordeler sig således for 4. kvartal 2020:

- * Fysioterapi 39,4 %
- * Kiropraktik 62,8 %
- * Massage 40,3 %

156 unikke medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2020.

Der har været 9 udeblivelser i 4. kvartal 2020. Det svarer til 1,4 % af de udbudte behandlinger.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen viser, at der i 41 % af tilfældene var tale om Nakkeproblemer og 26 % af tilfældene var tale om Lænd/Bækken/Maveproblemer.

I 2020 blev der brugt 273 timer til psykologisk rådgivning.

Arbejds miljølederen indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning. Massage bliver pt. ikke tilbudt pga. corona. Belægningsprocenterne forventes at stige, når alle medarbejdere får lov at vende tilbage til arbejdspladserne, i takt med at coronarestriktionerne tillader det.

Bilag

Falck Healthcare statistik for 2020 samt årstotaler for 2020

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 2018 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	1.263,4	32.236	2.704	8,4 %
Maj 2020	1.250,9	32.394	2.715	8,4%
August 2020	1.263,0	32.300	2.666	8,3%
November 2020	1.240,3	32.540	2.727	8,4%

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.

Sagen indstilles,

til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning. Medarbejderrepræsentant spørger ind til, at der er relativt stor forskel på faggrupperne, selvom gennemsnittet ser fint ud - som er det vi måles på. Forskelle på faggrupperne skyldes forskellige ting, blandt andet vægter fagforbundene det forskelligt i lønforhandlingerne.

Punkt 6: Ændringer af MED-strukturen i Lemvig Kommune

81.38.04G01-2-08

Resume

Ændringer af MED-strukturen skal godkendes af Hoved MED-udvalget.

Sagsfremstilling

I MED-aftalen for Lemvig Kommune står der i § 4, stk. 1 følgende: Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Siden 1. april 2015 har Hoved MED-udvalget i Lemvig Kommune haft kompetence til at tilpasse MED-strukturen.

Da der sker organisatoriske ændringer, foreslås der følgende ændringer til MED-strukturen for Lemvig Kommune:

Pr. 1. marts 2021 oprettes på ældreområdet et nyt niveau 3 udvalg: Kommunal sygepleje

Kommunal sygepleje består af hjemmesygeplejersker fra de 3 ældreområder, herunder også sårsygeplejersken samt sygeplejeklinikker.

Pr. 1. maj 2021 deles Handicap og Psykiatri området op i tre afdelinger: Døgnområdet, Dagområdet og Myndighedsafdelingen.

Døgnområdet består af Kærhuset, Bakkebo, Østerbo Nord, Labyrinten og Nattevagten. Der er på nuværende tidspunkt ikke truffet beslutning om afdelingens navn.

Dagområdet består af aktivitets- og beskæftigelsestilbud, bostøtte, ungekollegiet, bofællesskaber, STU og CST. Der er på nuværende tidspunkt ikke truffet beslutning om afdelingens navn.

Pr. 1. august 2021 sammenlægges Christinelystskolen og Alt i et-Skolen til et skoledistrikt. Der er på nuværende tidspunkt ikke truffet beslutning om, hvorvidt sammenlægningen betyder en ændring af aftaleenhedens navn.

Der er sket høring i henhold til MED-aftalen for Lemvig Kommune § 6.

Sagen afgøres endelig af

Hoved MED-udvalget.

Lovgrundlag

MED-aftale for Lemvig Kommune.

Chef for Økonomi og HR indstiller, at

ændringerne godkendes.

Beslutning

Forslag til ændringer godkendes. Det bliver op til de respektive MED-udvalg at beslutte, hvordan de fremtidige MED-udvalg skal konstrueres. Denne proces er sat i gang.

Bilag

Ældreområdet - organisationsdiagram

Hancicap og psykiatri - organisationsdiagram

Punkt 7: Resultater fra Lemvig Kommunes Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV 2020

81.00.00P05-1-20

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren præsenterer de overordnede resultater fra Lemvig Kommunes Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV 2020. Præsentation af resultaterne er vedhæftet som bilag og er magen til den præsentation, som blev sendt til arbejdsgruppen bag undersøgelsen ultimo december 2020.

Kommunaldirektøren indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning.

Direktionen har besluttet at rykke tidsfristen for afvikling af dialogmøder to måneder frem til den 31. maj pga. coronarestriktionerne, som pt. står i vejen for, at lederne kan afholde dialogmøder og processer med deres medarbejdere fysisk samlet (på de arbejdspladser, hvor medarbejderne endnu ikke må møde fysisk op). Den 31. maj er også tidsfristen for at indmelde handleplaner fra alle arbejdspladserne.

Næstformand orienterer om, at arbejdsgruppen bag målingen generelt har oplevet en god proces. Processen vil også blive evalueret i Direktionen.

Bilag

Præsentation af overordnede resultater, MTU og APV 2020, Lemvig Kommune - til Hoved-MED udvalget feb.2021

Punkt 8: Overordnede retningslinjer for indsats med vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune

87.15.00A00-1-20

Resume

Evaluering af de overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune.

Sagsfremstilling

De overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune samt vejledning for indsats mod vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune blev godkendt på Hoved MED-udvalgets møde den 1. marts 2018.

I henhold til de overordnede retningslinjer skal de overordnede retningslinjer evalueres en gang årligt i Hoved MED-udvalget. De lokale retningslinjer (niveau 3) evalueres en gang årligt i egen arbejdsmiljøgruppe med efterfølgende drøftelse i eget MED-udvalg.

Målet med retningslinjerne er:

- at forebygge og mindske vold og trusler om vold på arbejdspladsen
- at mindske følgevirkningerne af voldsomme hændelser
- at sikre tryghed for alle ansatte
- at sikre, at alle ansatte har kendskab til værktøjer til at imødegå vold og trusler
- at sikre, at ansatte der udsættes for vold og trusler om vold, tilbydes krisehjælp og får mulighed for at bearbejde voldelige episoder

På den lokale arbejdsplads (niveau 3), har ledelsen og medarbejderne et fælles ansvar for at vurdere risikoen for de ansatte. Hvis arbejdspladsen vurderer, at der er risiko for vold, mobning eller chikane, skal der udarbejdes lokale retningslinjer i forhold til forebyggelse samt udarbejdes beredskabsplan i f.m. vold, mobning og chikane mod de ansatte.

Her følger resultater fra arbejdspladsvurderingen i 2017 og 2020. Tallene vil blive uddybet i mødet.

I 2017 var der modtaget 1156 svar og i 2020 var der modtaget 1205 svar.

Spørgsmål	2017		2020	
	Ja	Antal svar	Ja	Antal svar
Har du indenfor det seneste år været udsat for mobning på din arbejdsplads	3%	34	2%	27
Har du indenfor det seneste år været udsat to seksuel chikane på din arbejdsplads	1%	12	1%	13
Har du indenfor det seneste år været udsat for vold, trusler eller krænkelser på din arbejdsplads	12%	139	8%	97

Seksuel chikane har på flere områder haft et særligt fokus i 2020, hvilket brevet fra KL til kommunernes Hoved-MED udvalg i december også afspejlede. Brevet er vedlagt som bilag. I den sammenhæng er det relevant af fremhæve, at resultaterne fra Lemvig Kommunes arbejdspladsvurdering i 2020 viser, at der er

- 13 medarbejdere som har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed
 - 12 medarbejdere har tilkendegivet at det er klienter/kunder/eksterne, der har udsat dem for uønsket seksuel opmærksomhed
 - 1 medarbejder ønsker ikke at svare
 - 11 medarbejdere har tilkendegivet, at situationen er håndteret
 - 1 medarbejder har tilkendegivet, at situationen ikke er blevet håndteret

- 1 medarbejder ønsker ikke at svare

Sagen afgøres endelig af

Hoved MED-udvalget.

Lovgrundlag

Aftale om trivsel og sundheds på arbejdspladsen § 10

Arbejds miljølederen indstiller,

at rammerne for de overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune videreføres.

Beslutning

Det godkendes, at rammerne for de overordnede retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane i Lemvig Kommune videreføres.

Alle arbejdsmiljøgrupper opfordres dog til, at man går i dybden med resultaterne for arbejdspladsvurderingen og får undersøgt, om nogle lokale retningslinjer bør justeres. Det bemærkes fra direktøren for Social og Sundhed, at dette arbejde også er godt i gang flere steder i organisationen.

Arbejds miljølederen sørger for, at de vejledninger, der er omkring håndtering af seksuelle krænkelser, rundsendes til arbejdsmiljøgrupperne.

Bilag

Brev til Kommunenes Hoved MED udvalg

Punkt 9: Budget 2022-2025

00.30.00000-9-20

Beslutning

Chef for Økonomi og HR orienterer Hoved MED-udvalget om regnskab for 2020, budget for 2022 samt tidsplan for budgetprocessen i 2021. Orienteringen er taget til efterretning.

Punkt 10: Status på Corona-situationen i Lemvig Kommune og den kommunale organisation

81.00.00G01-24-20

Sagsfremstilling

Formanden ønsker på baggrund af Corona-situationen i Lemvig Kommune, en generel drøftelse af Corona-situationen i Lemvig Kommune og den kommunale organisation.

Formanden indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning.

Der efterlyses en side på intranettet, som specifikt orienterer om og guider ift. corona på arbejdspladsen. Fx hvor mange der må samles til møder i de respektive mødelokaler, forholdsregler ift. kommunebilerne osv. Dette er vigtigere end en side med sundhedsmyndighedernes anbefalinger.

Statens beslutning om at lukke de mobile testenheder i kommunen har betydet, at flere borgere på vores sociale institutioner ikke længere bliver testet. Direktionen vil kigge på, om der er mulighed for at hjælpe med at få flere podninger på de sociale institutioner.

Punkt 11: Eventuell

00.15.00I00-2-07