

# REFERAT Hoved MED-udvalg d. 15-09-2022

**Mødedato** Torsdag d. 15. september 2022 kl. 13:30

**Mødested** Byrådssalen

## Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Arbejdsmiljørapport 2021.....	4
Statistik over kvinder og mænds lønudvikling jf. ligestillingspolitikken.....	5
Lemvig Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet.....	6
Fraværstatistik 1. halvår 2022.....	8
Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund.....	10
Budget 2023-2026.....	11
Eventuelt.....	12

# **Punkt 1: 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**

Mandag d.19.september afholdes anden del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2021 (udskudt bl.a. pga. corona), hvor temaet er etablering af hygiejneorganisation i Lemvig Kommune.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for 2022 forventes afviklet i starten af 2023, og temaet er digital chikane på arbejdspladsen.

Gode idéer eller forslag til temaer for både supplerende MED og supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2023 må meget gerne sendes til arbejdsmiljøleder Chresten Holm i løbet af oktober eller november.

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland

## **Punkt 2: Arbejdsmiljørapport 2021**

87.00.00K07-1-22

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om Arbejdsmiljørapporten for 2021.

### **Formand og næstformand indstiller**

sagen til information og drøftelse.

### **Beslutning**

Informationen er taget til efterretning.

### **Bilag**

Arbejdsmiljørapport for 2021

**Fraværende** Pia Ulv Helleland, Tove Mathiasen

## **Punkt 3: Statistik over kvinder og mænds lønudvikling jf. ligestillingspolitikken**

81.00.15P05-1-19

### **Resume**

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

### **Sagsfremstilling**

På Hoved MED-udvalgets møde den 23. juni 2022 blev den årlige statistik over kvinder og mænds lønudvikling samt kønsfordeling taget til efterretning.

Hoved MED-udvalget bemærkede, af forskellen på mænds og kvinders lønniveau er svær at gennemskue, fordi forskellen indenfor de enkelte stillingskategorier ikke fremgår af statistikken. Økonomi og HR har i mellemtiden udarbejdet en sådan statistik. Statistikken viser lønnen i februar måned 2022 fordelt på overenskomstområder. I statistikken er udeladt overenskomstområder, hvor der er ansat færre end fire fuldtidsansatte.

### **Formand og næstformand indstiller**

sagen til drøftelse og efterretning.

### **Beslutning**

Sagen er taget til efterretning. Det bemærkes, at det var brugbart med den uddybende statistik.

### **Bilag**

Lønniveau 2022 - overenskomstgrupper - over 4 fuldtidsansatte

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland

## **Punkt 4: Lemvig Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet**

81.37.00A00-1-22

### **Sagsfremstilling**

Hoved MED-udvalget har tilmeldt Lemvig Kommune til Seniorpartnerskabet, som KL og Forhandlingsfællesskabet lancerede i juni 2022. I løbet af efteråret starter udviklingsforløbet op, og den 11. oktober kommer den første udviklingsdag, hvor Lemvig Kommune skal deltage.

Seniorpartnerskabet forankres i Lemvig Kommunes Hoved MED-udvalg, og udvalget skal nedsætte en arbejdsgruppe til partnerskabet. Arbejdsgruppen skal repræsentere organisationen bredt. Det foreslås, at der vælges to lederrepræsentanter, to medarbejderrepræsentanter, samt to fra HR.

Formand i Hoved MED-udvalget peger på Merete Kristensen og Martin Bang Madsen som de to lederrepræsentanter, samt Bettina Kjælder og Ditte Ågård som de to repræsentanter fra HR. Formand beder medarbejderrepræsentanterne i Hoved MED-udvalget pege på de to medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Andre konsekvenser**

Ingen bemærkninger.

### **Formand indstiller,**

sagen til beslutning.

### **Beslutning**

Hoved MED-udvalget har valgt, at arbejdsgruppen skal bestå af:

Lederrepræsentanterne Merete Kristensen og Martin Bang Madsen, medarbejderrepræsentanterne Thekla Vinther og Inger Hejlesen, samt Bettina Kjælder og Ditte Ågård fra HR.

Det bemærkes, at de tre udviklingsdage - som Seniorpartnerskabet tilbyder i udviklingsnetværk med andre kommuner i partnerskabet - kun har plads til 4 deltagere fra hver kommune, på grund af en større tilslutning end forventet. Det besluttet internt i arbejdsgruppen, hvem der deltager på udviklingsdagene.

Arbejdsgruppen sørger for, at der med jævne mellemrum gives en status på arbejdet i Seniorpartnerskabet tilbage til Hoved MED udvalget.

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland

## Punkt 5: Fraværsstatistik 1. halvår 2022

81.28.00P05-1-22

### Sagsfremstilling

Økonomi og HR har udarbejdet fraværsstatistik for 1. halvår 2022 og sammenlignet dette med fraværet for 1. halvår 2021. Der er desuden udarbejdet en statistik med fraværet i 2021 og 2020.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2020 og 2021 og for 1. halvår 2021 og 1. halvår 2022.

	Sygefravær 2020	Sygefravær 2021	Sygefravær 1. halvår 2021	Sygefravær 1. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,00	5,02	4,83	5,42
Centraladministrationen*	3,79	2,20	2,12	2,10
Familie og Kultur	3,33	4,73	4,63	4,68
Teknik og Miljø	3,03	4,33	4,34	5,08
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,72	5,58	5,29	6,36

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

Efter indførelsen af KMD Opus er fraværsstatistikkerne grupperet, så 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 1. halvår 2022 viser en stigning på 12,2% i forhold til 1. halvår 2021.

Sammenligning af det samlede fravær for 2020 og 2021 og for 1. halvår 2021 og 1. halvår 2022.

	Samlet fravær 2020	Samlet fravær 2021	Samlet fravær 1. halvår 2021	Samlet fravær 1. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	6,95	8,03	7,87	8,54
Centraladministrationen*	5,10	4,19	3,06	4,65
Familie og Kultur	5,30	7,21	7,01	6,77
Teknik og Miljø	3,91	6,80	6,20	7,65
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	8,69	8,99	8,88	10,17

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

Samlet fravær: Sygdomstimer, hjemmeboende barns første sygedag, omsorgsdage, tilskadekomst i tjenesten, graviditet, barsel, delvis sygdom 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 1. halvår 2022 viser en stigning på 8,51% i forhold til 1. halvår 2021.

### **Formand og næstformand indstiller,**

- sagen til information og drøftelse.

Beslutning fra Direktionen, 31. august 2022, pkt. 1:

Drøftet og taget til efterretning.

### **Beslutning**

Informationen er taget til efterretning. Der er en stigning i fraværet i første halvår af 2022, som vi skal være opmærksomme på, omend det fortsat ikke er alarmerende.

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland

## **Punkt 6: 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 2021 viser, at 3,07 % af kommunens ansatte er af ikke-vestlig baggrund. En stigning på 0,49 procentpoint i forhold til september måned 2020.

### **Formand og næstformand indstiller,**

- sagen til information og drøftelse.

Beslutning fra Direktionen, 31. august 2022, pkt. 3:

Taget til efterretning.

### **Beslutning**

Informationen er taget til efterretning. HR undersøger, om borgere fra Ukraine tæller med i statistikken for ikke-vestlige lande.

### **Bilag**

Måltal for andel af ansatte med ikke vestlig baggrund for perioden 2017 - 2021

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland

## **Punkt 7: Budget 2023-2026**

00.30.10P19-3-21

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af budget 2023-2026.

### **Formand og næstformand indstiller,**

Sagen til drøftelse.

### **Beslutning**

Sagen er drøftet og taget til efterretning. Der spørges ind til de stigende energiprisers indflydelse på de enkelte institutioners driftsbudgetter. Kommunerne fik et ekstraordinært tilskud på 3,0 mia. kr. i 2022 til at finansiere de stigende priser og den ekstra belastning på budgetterne. Aftaleenhederne i Lemvig Kommune har fået reguleret deres budgetter svarende til stigningerne i energipriser.

### **Bilag**

Samlet budgetkatalog 2023-2026

Politisk forlig vedr. budget 2023 af 5. september 2022

Budgetvejledning 2023-2026 05.01.2022

**Fraværende** Pia Ulv Helleland, Tove Mathiasen

## **Punkt 8: Eventuelt**

00.15.00I00-2-07

### **Beslutning**

Der påbegyndes en politisk proces omkring energibesparende tiltag.

**Fraværende** Tove Mathiasen, Pia Ulv Helleland