

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 26-03-2026

Mødedato Torsdag d. 26. marts 2026 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Kim Bang Mose, Søren Søndergaard Kjær, Alice Ervolder
Olesen, Alice Hedegaard, Inger Hejlesen, Gitte Dahl Stagis, Claus
Borg, Ove Weller, Pia Ulv Helleland, Lars Borst Hansen, Henrik
Breinholt Mikkelsen, Lea Achadia Nygaard, Caroline Krarup Sejbjerg

Indholdsfortegnelse

Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Arbejdsmiljørapport.....	5
Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale.....	7
Vores attraktive arbejdsplads - Status.....	10
Medarbejdertrivselsundersøgelse og APV 2026.....	14
Status på onboardingprojekt.....	17
Orientering om regnskab.....	19
Revidering af årshjul.....	20
Eventuelt.....	21

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

I forlængelse af Tæl Skridt-kampagnen, opfordres der generelt til, at det at gå sammen tages i brug som et tiltag til både sundhedsfremme og styrkelse af arbejdsfællesskab ude på arbejdspladserne.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Netværksgruppen "Vold, trusler og chikane"

Netværksgruppen består af 40 danske kommuner og KL, og de har været samlet 2 gange. Medlemmer af Familie og Kultur MED2-udvalg deltager sammen med arbejdsmiljøleder. Formålet med netværket er at udvikle systematik og fælles tilgang til vold, trusler og chikane. At udvikle en helhedsorientering og forankret tilgang som er datadreven, og hvor vidensdeling og læring bliver udviklet til praksisnære metoder til håndtering af vold, trusler og chikane. I Lemvig Kommune forligger der pt. ingen systematisk data på hændelse ud over indberetning i EASY.

Formålet med arbejdsgruppen i Lemvig Kommune, er at sætte emnet på dagsordenen på Familie og Kultur området og på de øvrige niveauer i organisationen. Ligeledes at komme med anbefalinger til en systematik og fælles tilgang til vold, trusler og chikane i Lemvig Kommune, som kan anvendes til forebyggelse, læring og ny viden til indsatsområdet.

Digital løsning på indberetning af vold, trusler og chikane

Hændelsesloggen "TeamEffect" er etableret som prøvehandling på 3 arbejdspladser - Labyrinten, Tangen- og Tangsø Skole. Hændelseslog er en digital løsning på indberetning af vold, trusler og chikane. Prøvehandlingerne løber til udgangen af 2026, og hvis erfaringerne er positive håber arbejdsmiljølederen at det bliver etableret i hele kommunen. Prøvehandlingen på Tangsø Skole bliver en del af arbejdet i netværksgruppen "Vold, trusler og chikane".

Overenskomstforhandlinger og arbejdsmiljø

Følgende emner bliver nævnt i overenskomstforliget med henblik fortsat at understøtte og styrke kommunens arbejde med forebyggelse og fastholdelse af medarbejdernes trivsel.

- Fornyet aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

- Dialog om medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsens i forskellige livsfaser og livssituationer
- SPARK videreføres og udvikles i 2026-2029
- Sammen mod vold, trusler og chikande - videreføres og udbygger indsatsen vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane
- Fokus på kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø - fokus på TRIO uddannelse i kommunerne.

"Tæl skridt"

Kampagnen kommer i år til at foregå fra den 20. april til den 3. maj 2026. Arbejdsmiljøleder anbefaler at arbejdspladserne benytter sig af tilbuddet både som et sundhedsfremme og som et arbejdsfællesskabs tiltag. Tiltaget er gratis for arbejdspladserne.

Supplerende arbejdsmiljødag 2026

Dagen bliver for både TR, AMR og ledere, og kommer til at foregå den 19. november 2026.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at "Tæl Skridt" kampagnen 2026 koster 10.000 kr., uanset hvor mange deltagere der er. Beløbet betales af den centrale pulje for arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørapport

RESUMÉ

I henhold til MED-aftalens §9 skal arbejdsmiljølederen hvert år udarbejde en arbejdsmiljørapport.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At den årlige arbejdsmiljørapport drøftes, jf. Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §4.

BESLUTNING

Arbejdsmiljørapporten er drøftet.

Det besluttet, at afsnittet om forebyggende indsats i personalehåndbogen skal udbygges. Arbejdsmiljøleder tager initiativ til dette, og vender tilbage til Hoved MED med et bud på det.

Medarbejderrepræsentanterne fortalte om, hvorvidt eller hvordan der rundt i fagområderne er arbejdet med sidste års arbejdsmiljøindsats "Hvordan vi passer på hinanden, når presset stiger".

Der opfordres til, at nye ledere orienteres om, hvad der er vigtigt at få med i arbejdspladsens årshjul omkring arbejdsmiljø. Det tænkes ind i onboarding af nye ledere.

Det foreslås, at der fremadrettet laves et resume fra arbejdsmiljødagene, som AMR'erne kan tage med tilbage til deres arbejdspladser.

Sundhedsordningen: Det bemærkes, at antallet af udeblivelser fra tilbud i sundhedsordningen skal drøftes til næste arbejdsgruppemøde med Sundhedshuset. Generelt savnes der lidt forudsætninger for at læse og forstå statistikkerne.

Styrkelse af arbejdsmiljøorganisationen generelt vil få noget fokus i 2026, og skal drøftes i Direktionen i nærmeste fremtid. Udvalgets medlemmer opfordres generelt til at byde ind med idéer til emnet, og hvad der er vigtigt.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen orienterer om arbejdsmiljøet for 2025 ud fra den årlige arbejdsmiljørapport, der er vedhæftet som bilag.

Arbejdsmiljølederen vil gerne henlede opmærksomheden på følgende punkter i drøftelsen:

- Trivsel, sundhed og arbejdsmiljø: Bliver vores retningslinjer/personalehåndbog anvendt konstruktivt til at forbedre og udvikle de ansattes trivsel og sundhed?
- Sygefravær: Er arbejdsmiljøindsatsen 2025 i forhold til emnet "Hvordan vi passer på hinanden, når presset stiger?" blevet implementeret på arbejdspladserne?
- Sundhedsordning: Hvad har den nye forebyggelses-tilgang i Lemvig Kommunes sundhedsordning betydet for medarbejdernes trivsel?
- Arbejdsulykker: Hvad siger det faldende antal arbejdsulykker? Og hvilke tiltag mangler for at det bliver endnu bedre?

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der årligt er afsat 172.000 kr. til arbejdsmiljøinitiativer. Abonnementet hos Human House koster 50.000 kr. om året og udgiften afholdes af puljen.

Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At drøfte forslag til MED-aftalens §2, Formål.
- At drøfte muligheden for at Hoved MED uddelegerer opgaver til MED2.

BESLUTNING

Forslaget til MED-aftalens formål i §2 er drøftet. Det besluttes at tage værdierne ud. De er fundamentet og bør gennemsyre det hele, men behøver ikke udspecificeres i MED-aftalens formål.

Muligheden for uddelegering af opgaver fra Hoved MED til MED2 er drøftet. Som udgangspunkt uddelegeres der ikke opgaver til MED2.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

De faglige organisationer har ønsket at drøfte Lemvig Kommunes MED-aftale. Den 13. januar 2026 var der indkaldt til drøftelse. Mødet var en konstruktiv dialog med SL, AC, BUPL, HK, FOA, DLF og DS, hvor MED-aftalen blev gennemgået og blev tilrettet.

På mødet anbefalede de faglige organisationer, at MED-aftalens formål (§2) med fordel kan kvalificeres. Hvis Lemvig Kommunes værdier skal være med i formålsbeskrivelsen, bør de foldes ud i forhold til hvilken betydning, værdierne har for medarbejderne i kommunen.

Lemvig Kommunes værdier er:

- Kvalitet: vi er hurtige, arbejdsomme og effektive. Kvalitet præger vores arbejde
- Fælles engagement: Vi skaber og udvikler sammen med borgerne og virksomhederne. Tillid og åbenhed er i højsædet
- Begejstring: Vi er stolte af Lemvig kommune. Vi trives. Vi viser det og fortæller det. sammen er vi en god historie
- Udsyn: Vi tør, og vi kan. Vi ser muligheder - og griber dem.
- Troværdighed: Vi er professionelle, redelige og ansvarlige. Vi gør, hvad vi siger og siger, hvad vi gør.

Nedenfor er et forslag til en ny formålsbeskrivelse. Hoved MED-udvalget bedes drøfte dette.

§2 Formål

I Lemvig Kommune er værdierne ikke blot ord – de er fundamentet for vores kultur, vores samarbejde og vores måde at møde borgere, virksomheder og hinanden på. I Lemvig Kommune skabes der rammer, der gør det muligt at opleve værdierne i praksis. Vi ønsker at understøtte trivsel, faglighed og engagement gennem vores værdier.

Kvalitet - Vi gør det ordentligt:

Som arbejdsplads tilbyder vi rammer, der gør det muligt for medarbejdere at levere høj kvalitet:

- Vi skaber klare forventninger og prioriteringer, så opgaver kan løses effektivt og fagligt stærkt.
- Vi tilbyder adgang til faglig sparring, kompetenceudvikling og redskaber.
- Vi understøtter gode arbejdsgange, der fremmer effektivitet og minimerer unødigt bureaukrati.
- Vi giver tid og rum til at gøre arbejdet ordentligt og færdigt.
- Vi prioriterer et sundt arbejdsmiljø, hvor balancen mellem krav og ressourcer gør det muligt at levere kvalitet

Fælles engagement - Vi udvikler sammen:

Som arbejdsplads tilbyder vi en kultur, hvor alle bidrager og bliver hørt:

- Vi inddrager medarbejdere i udvikling af løsninger, indsatser og arbejdsgange.
- Vi skaber rammer for samarbejde på tværs af afdelinger, fagligheder og niveauer.
- Vi fremmer en åben dialog, hvor alle kan stille spørgsmål, give input og udtrykke meninger.
- Vi bygger relationer på tillid, gensidig respekt og gennemsigtighed.
- Vi arbejder aktivt for at skabe psykologisk tryghed, hvor alle bidrager uden frygt for at begå fejl eller få sanktioner

Begejstring - Vi trives og viser det:

Som arbejdsplads tilbyder vi et arbejdsmiljø, hvor faglig stolthed og trivsel er en fælles opgave:

- Vi anerkender og synliggør medarbejdernes indsats og resultater.
- Vi støtter sociale og faglige fællesskaber, der skaber arbejdsglæde.
- Vi deler de gode historier og hylder det, vi lykkes med – både internt og eksternt.
- Vi arbejder systematisk med trivsel og forebyggelse, så medarbejderne kan gå glade og stolte hjem fra arbejde.
- Vi skaber trivsel gennem ordentlig ledelse, nærvær og fokus på arbejdsmiljø.

Udsyn - Vi ser muligheder:

Som arbejdsplads tilbyder vi rum til udvikling, mod og innovation:

- Vi opmuntrer medarbejdere til at tænke nyt, eksperimentere og afprøve idéer.
- Vi skaber tryghed til at turde – også når vi ikke kender hele løsningen på forhånd.

- Vi giver adgang til ny viden, netværk og inspiration uden for organisationen.
- Vi støtter medarbejdere i deres faglige- og personlige udvikling.
- Vi sikrer, at nye tiltag og forandringer håndteres med omtanke for arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel

Troværdighed - Vi kan regne med hinanden:

Som arbejdsplads tilbyder vi en professionel og ordentlig ramme for samarbejde:

- Vi handler gennemsigtigt og kommunikerer klart om beslutninger og prioriteringer.
- Vi holder, hvad vi lover – og siger tydeligt til, hvis noget ændrer sig.
- Vi forventer og udviser ansvarlighed i opgaveløsningen og i samspillet med kolleger.
- Vi skaber et arbejdsfællesskab, man kan stole på – både menneskeligt og fagligt.
- Vi tager ansvar for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor alle kan være trygge.

Der er indkaldt til endnu et møde med de faglige organisationer den 27. april 2026.

Udover MED-aftalens formål skal Hoved-MED drøfte, om der er opgaver i Hoved MED-udvalget, der kan løses mere meningsfuldt på MED2 niveau. Se eksempel i MED-aftalens bilag 3, punkt E. MED-aftalen er vedhæftet.

Vores attraktive arbejdsplads - Status

RESUMÉ

Årlig status på projektet Vores attraktive arbejdsplads.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER:

- At status på projektet Vores attraktive arbejdsplads drøftes.

BESLUTNING

Status på Vores attraktive arbejdsplads er drøftet.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Leder af Velfærdssekretariatet Lene Kudsk deltager i sagens behandling.

I 2022 blev metastyringsprojektet Vores attraktive arbejdsplads igangsat. Formålet med projektet er at sikre fremdrift og sammenhæng mellem de forskellige indsatser, som Lemvig Kommune iværksætter for at styrke tiltrækning og tilknytning af medarbejdere til Lemvig Kommune. Projektet skal således bidrage til, at Lemvig Kommune - også på sigt - kan tilknytte og tiltrække de medarbejdere, som organisationen har behov for i forhold til at løse den kommunale opgave.

Handleplan

Overblik over igangværende og implementerede indsatser er samlet i handleplanen. Se bilag. Handleplanen er ikke udtømmende. Der pågår også lokale indsatser for at styrke tiltrækning og tilknytning. Handleplanen præsenterer således indsatser af mere tværgående karakter eller interesse.

De senest igangsatte initiativer er:

- Analyse af personale- og rekrutteringssituationen på Social- og Sundhedsområdet.
- Temadag for MED II og MED III (leder og op til 3 medarbejdere).

Statusrapporter

Med henblik på at dele viden og indsigter på tværs, bliver der en gang årligt indhentet statusrapporter fra igangværende indsatser.

Fra statusrapporterne primo 2026 bemærkes:

- Prøvehandling med ekstra **SoMe annoncering af stillingsopslag** har kørt i 2024 og 2025. Det afsatte beløb til prøvehandlingen er opbrugt (75.000 kr. = 15 opslag). Det opleves, at der kommer flere og mere kvalificerede kandidater til de stillinger, hvor der er anvendt ekstra annoncering på SoMe. Der opfordres derfor til at benytte sig af denne mulighed (kan tilvælges i rekrutteringssystemet Empty). Aftaleenheder finansierer selv udgiften hertil.
- I indsatsen **Mere tid til kerneopgaven** er der afholdt en temadag med Anders Seneca. Temadagen fik positive tilbagemeldinger om, at dagen var relevant, konkret og håndgribelig. Som opfølgning på temadagen er der udarbejdet fem videoer, som kan vises på MED- og personalemøder. Videoerne skal hjælpe til at skabe dialog og fokus på kerneopgaven ude i afdelingerne. På mødet præsenteres én af de fem videoer for Hoved MED.
Der er primo marts 2026 sendt opfølgende spørgsmål til ledere, som kan bidrage til at forankre et mindset om kontinuerligt at sætte fokus på kerneopgaven.
- Direktionssekretariatet har vedvarende fokus på indsatsen **Deling af gode historier**. Der arbejdes på at lave en Xflow formular, så det bliver nemmere at "tippe" om den gode historie og levere den viden, som Direktionssekretariatet har brug for, til at skrive en færdig nyhed om den pågældende historie.

Økonomi

For at styrke projektet, blev der med Budget 2023 afsat 2 x 600.000 kr. til indsatser. I 2025 er der tildelt midler til følgende indsatser:

- Forløb på socialområdet med Rikke Høgsted vedr. overbelastningspsykologi (175.000 kr.)
- Mere tid til kerneopgaven - Videoer (25.000 kr.)
- Influenzavaccine til medarbejdere (25.000 kr.)

Restpuljen er herefter: 475.000 kr.

Nøgletal

Som et led i arbejdet med Vores attraktive arbejdsplads udarbejdes der årligt et datasæt, hvor vi følger en række nøgletal, som afspejler de succeskriterier, der er opstillet for projektet.

Nøgletallene for 2025 er opdaterede. Se bilag.

Succeskriterie:	Opfølgning på nøgletallene:
------------------------	------------------------------------

At medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid øges og at ancienniteten øges.	Af graf 9 ser vi små udsving i arbejdstiden pr. uge fordelt på områder. Øget arbejdstid på Social/Sundhed og Arbejdsmarked samt Administrationen. Reduceret arbejdstid pr. uge på Familie & Kultur samt Teknik & Miljø. Af graf 10 ser vi, at ancienniteten på alle andre områder end Administrationen er steget eller status quo. Af graf 13 ser vi, at mere end hver 7. medarbejder har mere end 20 års anciennitet. For Familie & Kultur er det mere end hver 5. medarbejder.
At medarbejderomsætningen reduceres, særlig blandt nyansatte.	Graf 14 og 15 viser, at medarbejderomsætningen er faldet og at Lemvig Kommune ligger anden lavest i forhold til nabokommuner. Graf 16 viser, at Lemvig Kommune ligger højt i andelen af afgående månedslønnede, som har mindre end et års ansættelse. Hertil bemærkes, at graf 17 viser, at over halvdelen skyldes tidsbegrænset ansættelse.
At seniormedarbejderne fastholdes længere tid på arbejdsmarkedet, herunder at andelen af seniormedarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet alene på grund af alder, nedbringes.	Nøgletallene har givet anledning til, at der sættes fokus på anvendelse af fratrædelseskoder. Af graf 22 ses et fald i antallet af medarbejdere +55 år, der er fratrådt pga. efterløn/pension. Det er umiddelbart positivt. Men antallet (15 fratrædelser pga. efterløn/pension i 2025) virker umiddelbart så lavt, at det må overvejes, om der er tale om forkert brug af fratrædelseskoder. Koderne indtastes manuelt fra arbejdspladsen. Fra en anden analyse (Lemvig Kommune 2040) ved vi imidlertid, at Lemvig Kommunes andel af borgere over folkepensionsalderen, der fortsat er lønmodtagere, er højere (10,4%) end landsgennemsnittet (9,0%).
At sygefraværet nedbringes eller fastholdes på et lavt niveau, afhængig af lokale forskelle.	Graf 24 viser, at Lemvig Kommune igen er den kommune i Danmark med lavest sygefravær. Graf 25 viser, at sygefraværet er faldet. Graf 26 viser, at udviklingen i sygefraværet er faldet på alle områder på nær Familie & Kultur.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Medarbejdertrivselsundersøgelse og APV 2026

RESUMÉ

Lemvig Kommune gennemfører hvert 3. år en medarbejdertrivselsundersøgelse og APV for alle kommunens medarbejdere. Næste gang er november 2026, og i den forbindelse skal der vælges repræsentanter fra Hoved MED-udvalget til en arbejdsgruppe.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At orienteringen om kommende MTU og APV i november 2026 tages til efterretning.
- At der vælges repræsentanter fra Hoved MED-udvalget til arbejdsgruppen.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

I forhold til handleplaner bemærkes det fra arbejdsmiljøleder, at Arbejdstilsynet stiller krav til, at der udarbejdes handleplaner til APV. En APV omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og omfatter derfor også spørgsmålene om krænkende adfærd og arbejdsrelateret sygefravær. Kravet til handleplaner skal derfor formuleres på en måde, så vi lever op til Arbejdstilsynet. Det er dog ikke et krav, at handleplanerne skal meldes centralt ind.

Hoved MEDs repræsentanter til arbejdsgruppen bliver Lea Nygaard, Alice Hedegaard og enten Kim Mose eller Henrik Breinholt.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune gennemfører hvert tredje år en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) og APV for alle kommunens medarbejdere. Næste gang er november 2026.

Rambøll var leverandør på 2023-målingen, og jf. beslutning på direktionsmøde den 6. januar 2026 fortsættes samarbejdet med Rambøll ved den kommende måling.

Rambøll har i den mellemliggende periode udviklet en forbedret platform til målingen (PeopleXact), hvor resultater af målingen automatisk genereres ved målingens svarfrist. Dermed kan vi få adgang til resultaterne med det samme frem for at vente 14-16 dage, og det betyder også, at vi sparer udgifter til Rambøll, som ellers skal lave rapporterne manuelt.

Der er også en række andre fordele ved PeopleXact, blandt andet i opbygningen af organisationsdata forud for målingen, og i form af handleplaner og handlingsinspiration til lederne efter målingen, som er integreret i platformen. Til gengæld går man på kompromis med fleksibiliteten ift. andre ting, som er standardiseret. Det gælder fx rapportdesign og invitationen til målingen, som er en generisk tekst med indfletning af informationer som organisations- og målingsnavn.

Til 2023-målingen blev der ikke nedsat en arbejdsgruppe. I en evaluering den 10. oktober 2024 bemærkede medarbejderrepræsentanterne i Hoved MED-udvalget, at de ønsker en arbejdsgruppe ved næste måling. Formålet er ikke at gå ned i detaljerne på spørgerammen, men at arbejdsgruppen gerne vil have mulighed for eksempelvis at tage højde for aktuelle emner eller situationer i organisationen.

Det foreslås at sammensætte gruppen som følger:

- 3 medarbejderrepræsentanter udpeget af Hoved MED-udvalget
- 1 leder fra Teknik og Miljø
- 1 leder fra Social, Sundhed og Beskæftigelse
- 1 leder fra Familie og Kultur
- Arbejdsmiljøleder
- HR-konsulent (projektleder).

En af lederrepræsentanterne anbefales at være fra Direktionen med henblik på at gøre beslutningsprocesserne så smidige som muligt. Direktionen har peget på Claus Borg.

Hoved MED-udvalget bedes udpege tre medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen.

I forhold til spørgeramme er det besluttet på direktionsmødet den 6. januar 2026, at spørgerammen fra 2023 så vidt muligt fastholdes for at sikre sammenligningen. Dog skal benchmarkingen med eksterne og andre kommuner prioriteres. Arbejdsgruppen må gerne ønske supplerende temaer i spørgerammen, mens den konkrete spørgsmålsformulering overlades til Rambøll.

I 2020 og 2023 blev spørgsmål til fagcheferne inkluderet i spørgerammen. Direktionen har besluttet, at spørgsmål til fagchefernes rolle ikke skal være en del af 2026-målingen. De fagchefer, der også har personaleledelse, indgår naturligvis på lige fod med andre ledere med personaleansvar.

Besvarelsen skal, ligesom ved tidligere målinger, være anonym i trivselsmålingen og ikke anonym i den fysiske APV.

Direktionen stiller - ligesom ved målingen i 2023 - ikke et generelt krav om, at alle enheder skal udarbejde handleplaner. Den enkelte direktør følger op på eget område ift. behovet for handleplaner.

Muligheden for at lave handleplaner er forenklet og forbedret i den nye platform PeopleXact. Når den samlede proces evalueres, følges der op på, hvorvidt modellen for handleplaner har

været hensigtsmæssig og virkningsfuld.

Status på onboardingprojekt

RESUMÉ

Orientering om onboardingprojektets historik og aktiviteter, herunder hvad der er afsluttet og hvad der er i pipeline.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER:

- At orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

Der opfordres til at formidle et fokus på kultur - på mødet mellem den eksisterende kultur på en arbejdsplads og den kultur, som en ny medarbejder eller leder bringer med sig. Det er vigtigt at have fokus på åbenhed og nysgerrighed og hvordan perspektiver bliver mødt.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Lemvig Kommunes onboardingprojekt blev skudt i gang i sommeren 2024 og bestod i første omgang af to faser og er sidenhen udvidet med et ønske om en tredje fase omkring preboarding. Fase 1 blev afsluttet i december 2024 og fase 2 blev afsluttet i juni 2025. Fase 3 omkring preboarding er udskudt og derfor stadig i pipeline.

Afsluttede aktiviteter:

- Fase 1:
 - Fælles onboardingmodul for alle nye medarbejdere i Lemvig Kommune
 - Intranetside om onboarding (primært rettet mod ledere/arbejdspladser)
 - Justering og kvalificering af det fysiske introkursus for nyansatte, som afvikles kvartalsvist i byrådssalen
 - Survey til off- og onboardingmåling fra sommeren 2024 til sommeren 2025.
- Fase 2:
 - Onboardingmoduler på område- og afdelingsniveau med udvalgte pilotafdelinger
 - Formular til bestilling af nye onboardingmoduler, som er tilgængeligt på intranettet.

I pipeline (kort sigt):

- Mere systematisk struktur omkring onboarding af nye ledere.

I pipeline (længere sigt):

- Preboarding
- Initiativer til at skabe fornyet fokus på onboarding; herunder en opfølgning på gennemførselsprocenterne og undersøgelse af, hvordan det kan opleves mere relevant at prioritere tid til.

Projektgruppen fortsætter - dog med lavere mødeinterval, fordi de kommende skridt i processen tager tid.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Orientering om regnskab

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

På Kommunalbestyrelsesmødet den 25/3 blev regnskab også drøftet, sammen med sektorbeskrivelserne, og der var stor ros til organisationen fra politikerne.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR præsenterer Lemvig Kommunes regnskab for 2025.

Revidering af årshjul

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

- At drøfte nyt forslag til årshjul.

BESLUTNING

'Lokal løndannelse' tilføjes til punkterne under drøftelse af personalesituation.

Evaluering af personalehåndbogen skal deles op i de emner, som Hoved MED-udvalget er forpligtet til at drøfte jf. Rammeaftalen, og fordeles herefter ud på årets møder. Det sørger HR for og sender nyt årshjul ud til Hoved MED-udvalget.

Drøftelse af kommunens seniorpolitik rykkes i 2026 til udvalgets møde i juni. Forud for Hoved MED-mødet drøftes det i Direktionen.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget har sidst revideret Hoved MED's Årshjul den 7. december 2023.

Efterfølgende er der udarbejdet en revidering af Lemvig Kommunes personalepolitik og en tilpasning af MED-aftalen. Dette medfører to ændringer i Hoved MED's årshjul. Vedhæftet er et nyt forslag til årshjul.

- Punktet vedr. arbejdsmiljørapporten inkluderer data fra sundhedsordningen i Lemvig Kommune. Derved foreslås, at sundhedsordningens selvstændige punkt i det nuværende årshjul slettes.
- Puljen til personalepolitiske tiltag er nedlagt og skal derfor slettes fra årshjulet. I stedet er der oprettet en pulje til MED og arbejdsmiljø.

BESLUTNING

- Der orienteres om, at Lemvig Kommune her i april-maj skal lave en indberetning om kønssammensætning i øverste ledelse til ligestillingsministeriet. Det omhandler kun Direktionen. Vi er forpligtet til at have måltal og forventet tidsramme for at opnå en ligelig fordeling, og vi er også forpligtet til at have en politik på området. I Lemvig Kommune indgår "kønsbalance i ledelse" som en del af kapitlet om ligestilling i Personalehåndbogen.

Fraværende:

Henrik Breinholt Mikkelsen