

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 10-10-2024

Mødedato Torsdag d. 10. oktober 2024 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Alice Ervolder Olesen, Alice Hedegaard, Inger Hejlesen, Gitte Dahl Stagis, Thekla Helene Kynde Vinther, Claus Borg, Ove Weller Nielsen, Kim Bang Mose, Pia Ulv Helleland, Lars Borst Hansen, Stine Thybo Skovbakke, Henrik Breinholt Mikkelsen, Søren Søndergaard Kjær, Tove Mathiasen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT.....	4
Overvågning af medarbejdere.....	6
Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune.....	7
Evaluerings af MTU og APV-processen.....	10
Revidering af Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale.....	12
Orientering om budgetforlig.....	13
Ændring i administrative retningslinjer for IT-sikkerhed.....	14
Eventuelt.....	16

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.

- Supplerende AM-uddannelse den 28. og 29. november 2024
- Voldsskadeforsikring fra 1. januar 2025

INDSTILLING **FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,**

sagen til information.

BESLUTNING

Ude i arbejdsmiljøgrupperne arbejdes der bl.a. aktivt med handleplaner fra seneste MTU og APV, og med sygefravær. Derudover er ordblindhed også et tema for nogen, da det kan være en udfordring for nogle medarbejdere ift. store krav til dokumentation.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2024 afvikles i samarbejde med Human House på den første dag og med fokus på MTU-handleplaner på dag 2. Overskriften er trivsel.

Program og deltagerliste sendes ud sammen med referatet.

Hoved MED beder om, at alle MED-udvalg sørger for at melde opdateret data ind på, hvem der er TR'er rundt omkring i organisationen, så datoer kan reserveres i god tid for alle deltagere.

Arbejdsmiljøleder orienterer om den nye voldsskadeforsikring, som Lemvig Kommune får fra d. 1. januar 2025.

Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT

Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabet udvider målgruppen pr. 1. april 2024 til også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Den lokale pulje skal anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, der lokalt er enige om:

- a. Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold.
- b. Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c. Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.
- d. Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere

ØKONOMI

Overførte midler for 2021-2022-2023 kr. 96.000

AKUT-midler i 2024 er i Lemvig Kommune budgetsat til kr. 36.000

AKUT-midler i 2025 kr. 32.573

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

følgende til drøftelse:

- Emner til anvendelse af AKUT-midler før 1. april 2024
- Emner til anvendelse af AKUT-midler efter 1. april 2024
- Nedsættelse af arbejdsgruppe bestående af alle grupper og HR.

BESLUTNING

AKUT-midlerne udgør et relativt beskedent beløb, og det anbefales derfor at pulje AKUT-midlerne henover 2 eller 3 år. AKUT-midlerne skal holdes adskilt fra de øvrige midler til kompetenceudvikling i MED. Økonomi og HR følger op, og punktet kommer på Hoved MED igen.

Overvågning af medarbejdere

Sagsfremstilling

FTR for akademikerne i Lemvig Kommune, Inger Hejlesen, efterspørger en orientering til, og drøftelse i, Hoved Med-udvalget om brug af overvågning af medarbejdere i Lemvig Kommune – herunder i hvilket omfang det foregår, og hvad det benyttes til.

Efterspørgslen udspringer af et foredrag af Lisbeth Knudsen, som er strategidirektør ved Mandag Morgen og Altinget, om overvågning. At mange, både chefer og ansatte, er uvidende om overvågning på arbejdspladsen og omfanget heraf.

INDSTILLING

DIREKTIONEN HAR DRØFTET SAGEN. KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

sagen til orientering.

BESLUTNING

Sagen er drøftet.

Chef for Digitalisering og IT, Thomas Hyldgaard, deltog i punktet og orienterede om logning i Lemvig Kommunes systemer, formålet med det, og i hvilke situationer disse data kan bruges. Digitalisering og IT har udarbejdet et notat, som opdateres efter drøftelsen, og sendes til Hoved MED samt deles på intranettet under Digitalisering og IT.

Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune

RESUME

Trepartsaftalen af 4. december 2023 indeholder et afsnit om fuldtid, hvor der bliver stillet to krav til kommunerne.

Lemvig Kommune har tilmeldt sig et forløb omkring "En fremtid med fuldtid".

Sagsfremstilling

Bettina Baron Kjælder deltager i mødet.

KL og Forhandlingsfællesskabet har gennemført et projekt med 43 kommuner om "En fremtid med fuldtid". Projektet har resulteret i et afsnit om fuldtid i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår mellem KL, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Regeringen, der blev indgået den 4. december 2023. Trepartsaftalen gælder fra 1. januar 2024. Parterne bag trepartsaftalen er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne og derfor indeholder trepartsaftalen overordnet to krav til kommunerne:

1. Alle stillinger i kommunerne indenfor sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet skal som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.
2. Deltidsansatte medarbejdere, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030. De skal have tilbuddet senest 6 måneder efter, at medarbejderen har anmodet herom. Kommunen skal oplyse de ansatte om, at der er en mulighed for at komme med en sådan anmodning. Medarbejdere ansat på deltid i Lemvig Kommune på de pågældende områder er informeret via brev.

At få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid har flere gevinster for de kommunale arbejdspladser. Samtidig er det en af løsningsbrikkerne, hvis vi skal imødekomme manglen på arbejdskraft og udfordringer med at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere.

Lemvig Kommune har tilmeldt sig et forløb omkring "En fremtid med fuldtid", hvor KL og Forhandlingsfællesskabet bidrager med et faciliteret workshopforløb, redskaber, sparring og viden om deltids-/fuldstidsproblematikken samt inspiration fra de 43 kommuner, der allerede har deltaget i indsatsen.

Formålet er at finde lokale løsninger på, hvordan det bliver attraktivt og muligt for flere at gå op i tid. Det vil kræve ændringer af praksis og kultur på arbejdspladserne hos både leder og medarbejdere, samt en vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger og indsatser.

I Lemvig Kommune deltager følgende arbejdspladser i samarbejdet med KL og Forhandlingsfællesskabet:

- Kommunal Sygepleje
- Midlertidige ophold, Døgnehabilitering og Tryghedshotellet
- Center for Hjemmepleje og dagcentre, Hjemmeplejen

- Center for Plejecentre og pedeller, Bøvling Ældrecenter, Plejecenter Hav-Fjord og Plejecenter Solgården
- Labyrinten, Lemvig Døgncenter
- Dagtilbudsområdet, et hold på tværs af kommunens dagtilbud på Familie og Kulturområdet

Styregruppen består af:

- Fagchef for Handicap og Psykiatri
- Sundhedschef
- Ældrechef
- Fagchef for Skole og Dagtilbud
- FTR for FOA på Ældreområdet
- FTR for Sygeplejerskerne i Lemvig Kommune
- TR for BUPL
- TR for FOA på HP-området
- TR for SL på HP-området
- 2 projektledere fra Økonomi og HR.

Der er opstartsmøde den 30. oktober 2024 for styregruppen og 2 repræsentanter fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Processen løber herefter over de kommende 7-8 måneder med 4 workshops, hvor arbejdspladserne i et samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet udvikler og afprøver egne lokale løsninger.

Efter processen med KL og Forhandlingsfællesskabet har vi i Lemvig Kommune fået erfaringer med, hvad der virker og hvilke rammer, der gør det nemmere at få flere op i tid. Dermed vil vi i Lemvig Kommune få et afsæt til at arbejde videre med at få flere op i tid og på fuldtid. Processen med KL og Forhandlingsfællesskabet skal derfor ses, som de første skridt i en længere og vedholdende indsats, med henblik på at skabe en kulturomlægning, hvor fuldtid bliver det normale udgangspunkt.

Man kan læse mere om En Fremtid med fuldtid på www.fuldtid.dk.

Sagen afgøres endelig af

Hoved-MED udvalget.

Lovgrundlag

Trepartsaftalen om løn og ansættelsesvilkår mellem KL, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Regeringen af 4. december 2023.

ØKONOMI

Deltagelsen i samarbejdet med KL og Forhandlingsfællesskabet er gratis. Der skal dog medregnes 4 workshops af hver 5 timer samt 2 timer til hjemmeopgaver pr. deltager mellem hver workshop.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

- At orienteringen om indsatsen vedrørende "En fremtid med fuldtid" tages til efterretning.

BESLUTNING

Orienteringen tages til efterretning.

Evaluering af MTU og APV-processen

Sagsfremstilling

Bettina Baron Kjælder deltager i mødet.

I forbindelse med Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen og Arbejdspladsvurdering (MTU og APV) fra november 2023 er den formelle proces afsluttet. Fristen for at indmelde handleplaner var den 1. juni 2024.

Hoved-MED udvalget bedes evaluere den samlede proces ift. om noget skal bemærkes eller ændres til fremtidig proces ved næste måling.

Vedhæftet er procesplanen.

Status på handleplanerne:

- der er indmeldt 15 handleplaner på Rambølls rapportportal
- 4 af handleplanerne er markeret som løst, resten er stadig i gang. Nogle har noteret deadlines her i oktober og november 2024
- Handleplanerne er fordelt på 7 ledere.

I denne MTU og APV har der ikke været krav om, at der udarbejdes handleplaner. Udover de 15 indmeldte handleplaner er der flere eksempler på, at der arbejdes med resultatet, uden at have en egentlig handleplan. På et direktionsmøde den 3. juli 2024 besluttede Direktionen, at direktørerne skal sende eksempler på tiltag til HR, forud for evalueringen i HovedMED-udvalget.

Medlemmer af Hoved MED-udvalget har tidligere udtrykt ønske om, at der fremadrettet nedsættes en arbejdsgruppe for MTU og APV ligesom ved tidligere målinger. På direktionsmødet den 3. juli 2024 drøftede Direktionen dette og mener ikke, at det giver mening at nedsætte en arbejdsgruppe, da spørgerammen mere eller mindre er fastlagt, så resultaterne kan sammenlignes fra år til år.

Direktionen har bedt om, at det forud for næste måling drøftes, om der fremadrettet skal spørges til fagchefer i målingen.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

at MTU og APV-processen omkring målingen i november 2023 drøftes.

BESLUTNING

MTU og APV-processen er drøftet.

Medarbejderrepræsentanterne ønsker, at der bliver en arbejdsgruppe i forbindelse med næste måling. Ikke nødvendigvis med henblik på at gå ned i detaljerne på spørgerammen, men eksempelvis for at have muligheden for at tage højde for aktuelle emner eller situationer i organisationen til den tid.

Med hensyn til handleplaner, så besluttes det, at der ikke er behov for et decideret handleplansmodul, men der skal tilbydes en eller anden form for skabelon til at lave handleplaner, for dem, der har brug for dette.

Revidering af Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale

Sagsfremstilling

Som det blev nævnt i forbindelse med en drøftelse af overordnet retningslinje mod vold, mobning og chikane på Hoved MED mødet i marts 2024, er det planen at lave en revidering af Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale. Processen startes op her i efteråret 2024.

Tirsdag den 12. november 2024 har Direktionen et seminar, hvor de skal drøfte personalepolitik. Hoved MED-udvalget bedes drøfte eventuelle input til revideringen. Det kan være input eller opmærksomhedspunkter til konkrete afsnit i de nuværende retningslinjer, og det kan også være på mere overordnede linjer som signalværdi, sprog osv.

I maj 2024 havde Hoved MED-udvalget en temadag om Vores attraktive arbejdsplads, hvor der blev arbejdet med employer branding. Temadagen åbnede op for refleksion over flere temaer, som kan være nyttige at undersøge i forbindelse med revideringen af de administrative retningslinjer for personale.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til drøftelse.

BESLUTNING

Sagen er drøftet.

Hoved MED-udvalget peger på følgende dele af retningslinjerne, der bør revideres:

- Retningslinjen omkring vold, mobning og chikane
- Skemaet på side 27 om stress
- Retningslinjerne i forhold til interne kurser

Yderligere input til revideringen modtages gerne og kan sendes til Alice Ervolder Olesen og Ditte Ågård Pedersen.

Opdateringen af røgfri arbejdstid til tobaksfri arbejdstid, der blev besluttet i juni 2024, skal formidles ud i organisationen. Dette sørger HR for.

Medarbejderrepræsentanterne ønsker, at der nedsættes en arbejdsgruppe til revideringsarbejdet. Dette drøftes på Hoved MEDs møde i december.

Orientering om budgetforlig

Sagsfremstilling

Økonomichef Ove Weller Nielsen orienterer om budgetforliget.

INDSTILLING

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER,

sagen til orientering.

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning.

Ændring i administrative retningslinjer for IT-sikkerhed

Sagsfremstilling

For at Lemvig Kommune kan tilslutte sig en ny og optimeret måde at gennemføre kommunens årlige NSIS revision, er det nødvendigt at følge Center for Cybersikkerheds (CFCS) anbefalinger om kodeordskrav, som i dag er 15 karakter.

Lemvig Kommunes nuværende krav til kodeord jf. Administrative retningslinjer for IT-sikkerhed er:

- Kodeordet skal være mindst 12 karakter langt
- Kodeordet skal indeholde små bogstaver, store bogstaver og tal
- Kodeordet skal skiftes én gang årligt

Det forventes, at det generelt vil blive et krav at følge CFCS anbefalinger om kodeordskrav i fremtiden i forbindelse med implementering af den nye NIS2-forordning.

CFCS anbefalinger til kodeordskrav kan løbende skifte, så eksempelvis kodeordslængden øges.

På baggrund heraf anbefaler Styregruppen for IT-sikkerhed, at nedenstående fire formuleringer i *punkt 9.3.1 Retningslinjer for adgangskoder* i *Administrative retningslinjer for IT-sikkerhed* ændres til (overstreget tekst viser nuværende formulering):

1. Valg af sikre kodeord

~~En bruger må ikke kunne vælge en adgangskode, der er identisk med en af de seks senest benyttede adgangskoder.~~

Lemvig Kommune følger Center for Cybersikkerheds anbefalinger til kodeordskrav.

2. Skift af adgangskoder

~~Adgangskoder skal skiftes mindst en gang årligt.~~

Lemvig Kommune følger som minimum Center for Cybersikkerheds anbefalinger til kodeordskrav.

3. Indhold af adgangskoder

~~Adgangskoder skal indeholde kombinationer fra mindst to af følgende kategorier: store bogstaver, små bogstaver, tal og specialtegn. Der må ikke benyttes brugernavn, navn eller datoer som en del af adgangskoder.~~

Lemvig Kommune følger som minimum Center for Cybersikkerheds anbefalinger til kodeordskrav.

4. Længde af adgangskoder

Adgangskoder skal være mindst 12 tegn langt.

Lemvig Kommune følger Center for Cybersikkerheds anbefalinger til kodeordskrav.

I de to tilfælde hvor vi har tilføjet "minimum" til formuleringen skyldes, at vores finansielle revision ligeledes stiller krav hertil.

Ændringerne i Administrative retningslinjer for IT-sikkerhed betyder, at Digitalisering & IT til enhver tid kan ændre kodeordskravene i Lemvig Kommune i overensstemmelse med CFCS anbefalinger uden yderligere godkendelse.

Ændringer til kodeordskrav i Lemvig Kommune vil ske planlagt, således medarbejdere får tid til at skifte deres kodeord inden for en given tidsperiode. Det samme vil gøre sig gældende ved skiftet fra de nuværende 12 karakter til 15 karakter.

Sagen afgøres endelig af

Kommunalbestyrelsen via Økonomi- og Erhvervsudvalget.

INDSTILLING

STYREGRUPPEN FOR IT-SIKKERHED INDSTILLER,

- At forslag til ændringer i *Administrative retningslinjer for IT-sikkerhed punkt 9.3.1 Retningslinjer og adgangskoder* godkendes.

BESLUTNING

Ændringerne godkendt.

Eventuelt

BESLUTNING

De to dialogmøder, som Centraladministrationen og Hoved MED har med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 4.november, samles. Mødet bliver fra kl.14-15.