

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 05-12-2024

Møtedato Torsdag d. 05. december 2024 kl. 13:30

Møtested Byrådssalen

Deltakere Alice Ervolder Olesen, Alice Hedegaard, Gitte Dahl Stagis, 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, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år.....	4
Tema for supplerende MED-uddannelse samt fælles udviklingsdag for HovedMED-udvalget i det k	5
Puljen til personalepolitiske tiltag.....	6
Revision af Lemvig Kommunes MED-aftale.....	7
Proces ift. revidering af administrative retningslinjer for personale.....	8
Opfølgning på arbejdet med employer branding i Lemvig Kommune.....	9
Status på projekt: Mere tid til kerneopgaven.....	10
Retningslinjer for lyd- og videooptagelser.....	12
Fastsættelse af mødedatoer for 2025.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen orienterer om nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.

- Afholdelse af supplerende arbejdsmiljødage den 28. og 29. november. Tema den første dag var Psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og ledere med 74 deltagere. Anden dag omhandlede de Stærke Arbejdsfælleskaber og opfølgning på Trivselsundersøgelse med 50 deltagere
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse. Nyt punkt fra i år: Drøftelse af natarbejde. Ændring: Kompetenceudvikling ændres til Drøftelse af supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i Lemvig Kommunes arbejdsmiljøorganisation.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

Sagen til orientering.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

En korrigerende ift. sagsfremstillingen er, at der deltog 84 på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse torsdag den 28. november.

Der er ros til indholdet på de to dage, specielt til konsulenten fra Human House.

Rammerne var præget af, at der var mange deltagere.

Deltagere, som var afsted uden deres leder, oplevede fraværet af leder som en mangel ift. det, der var lagt op til i programmet.

For at understøtte deltagelsesmulighed for ledere, anbefales det at invitere i endnu bedre tid.

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 2: Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år

81.39.15G01-3-24

Sagsfremstilling

I henhold til Lemvig Kommunes MED-aftale § 3 vedrørende arbejdsmiljø, har Hoved-MED udvalget blandt andet følgende opgaver:

- Udvælgelse af indsatsområder
- Afholdelse af temadag/opfølgingskurser vedr. arbejdsmiljø - efter behov.

Der har i november måned været sendt en efterspørgsel ud til alle i Lemvig Kommunes arbejdsmiljøorganisation, vedrørende forslag til det kommende arbejdsmiljøarbejde. I den forbindelse er der kommet følgende forslag til indsatsområdet for 2025:

- Smart indberetning af arbejdsskader/ulykker
- Sundt arbejdsmiljø kontra brokkultur
- Loyalitet overfor arbejdsplads, ledelse og os selv. Hvordan går det hånd i hånd?
- Markante borgere - hvordan takler vi dem.

Som inspiration er det også relevant at vende blikket mod Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Deres nyheder handler i øjeblikket blandt andet om, at "sygefravær ikke kan sænkes ved, kun at kigge på den enkelte medarbejder", og "Sikkerhed om natten".

Direktionen har åbnet op for at lave tværkommunal samarbejde med Struer og Holstebro. Der bliver allerede samarbejdet ift. grunduddannelse.

I forhold til planlægningen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, overvejer arbejdsmiljølederen om der kan planlægges i et længere perspektiv og i et århjul, så uddannelsesdagene ikke ligger oven i eller for tæt på andre arrangementer.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

Sagen til drøftelse.

Beslutning

Det foreslås, at indsatsområdet for arbejdsmiljøarbejdet i 2025 bliver sygefravær, i forlængelse af det sygefraværprojekt, der på nuværende tidspunkt er i gang på social- og sundhedsområdet. Det undersøges, om der kan laves en kobling til ønsket om smart indberetning af arbejdsskader, og evt. det omkring sundt arbejdsmiljø kontra brokkekultur.

Arbejdsmiljøleder har ansvar for at udarbejde et udkast til program på baggrund af forslagene.

Bilag

Tema for suppl. AM- og MED-uddannelse

Fraværende

Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 3: Tema for supplerende MED-uddannelse samt fælles udviklingsdag for HovedMED-udvalget i det kommende år

81.39.15G01-4-24

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget bedes drøfte forslag og ideer til supplerende MED-uddannelse i de kommende år.

Der er mulighed for, at den årlige supplerende MED-uddannelse overføres til året efter, og derved kan lave et forløb.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

Sagen til drøftelse.

Beslutning

Det beslutes, at temaet for den supplerende MED-uddannelse bliver "Mere tid til kerneopgaven" igen i 2025. Arbejdsgruppen bag projektet laver udkast til program og præsenterer det for Hoved MED-udvalget.

Timing for afvikling af uddannelsesdagen skal afstemmes med afvikling af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, så det ene lægger før sommerferien og det andet efter sommerferien i 2025.

Hoved MED-udvalgets fælles udviklingsdag i 2025 foreslås at blive med Lemvig Kommunes MED-aftale som omdrejningspunkt. Forud for udviklingsdagen kan MED-aftalen med fordel behandles i MED2. Formandskabet sørger for at få inviteret til en dato. På baggrund af indholdet beslutes det, om det bliver en halv eller hel dag.

Rekruttering af medarbejderrepræsentanter til MED overvejes også som en del af temaet.

Bilag

Tema for suppl. AM- og MED-uddannelse

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 4: Puljen til personalepolitiske tiltag

00.01.00I00-120-12

Sagsfremstilling

Orientering til Hoved MED-udvalget om puljen til personalepolitiske tiltag.

Direktionen har den 23. oktober 2024 besluttet et budget for Arbejdsmiljø og MED-arbejde, som træder i stedet for puljen til personalepolitiske tiltag.

Økonomi

Puljen til personalepolitiske tiltag er ved udgangen af 2024 kr. 0.

Bugettet fra 2025 og fremadrettet er:

- kr. 172.000 til Arbejdsmiljøarbejdet
- kr. 155.000 til MED-arbejdet

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

at Hoved MED-udvalget orienteres om anvendelse af puljen til personalepolitiske tiltag.

Beslutning

Orientering er taget til efterretning.

Finansiering af udgifter til kommunestævne, byløb og Folkeuniversitetet, er også tidligere blevet finansieret af puljen til personalepolitiske tiltag. Økonomi og HR udarbejder sagsfremstilling til Direktionen omkring fremtidig finansiering af disse poster.

Det foreslås, at Lemvig Kommune bliver bedre til at bruge et arrangement som byløbet til at brande sig selv som arbejdsplads samt styrke og synliggøre fællesskabet omkring det.

Kommunestævnet er også drøftet - herunder om der skal være et mere fælles kommunalt oplæg til at deltage i kommunestævnet.

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 5: Revision af Lemvig Kommunes MED-aftale

81.38.00P27-1-23

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen og Konsulent og Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen deltager i mødet kl. 10:30.

Arbejdsmiljølederen er blevet gjort opmærksom på, at organisationsplanen i Lemvig Kommunes MED-aftale ikke er opdateret. Ligeledes er der nogle faglige organisationer, der har bemærket, at Lemvig Kommunes MED-aftale bør revideres. Den nuværende udgave er senest revideret i december 2012.

Direktionen og Hoved MED-udvalget bedes derfor drøfte følgende to forhold:

1. Opdatering af organisationsplanen i MED-aftalen, når der sker organisationsændringer
2. Behovet for revision af hele Lemvig Kommunes MED-aftale.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- At organisationsplanen i MED-aftalen opdateres løbende ved organisationsændringer i Lemvig Kommune
- At behovet for revision af Lemvig Kommunes MED-aftale drøftes.

Beslutning

Der er opbakning til en revision af MED-aftalen.

Formandskabet udarbejder en tidsplan. Direktionen foreslår, at revisionsprocessen startes op i foråret 2025, med ambitionen om at have et bud på ny MED-aftale klar til november 2025.

Bilag

Bilag til MED-aftalen

MED-aftale - Revideret December 2012 - 2 version(10)

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 6: Proces ift. revidering af administrative retningslinjer for personale

81.00.00A26-1-24

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget orienteres om den forestående proces med revideringen af Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale.

Den 12.november 2024 afviklede Direktionen et seminar, hvor de drøftede forskellige personalepolitiske emner, og gennemgik konkrete input til revideringen af retningslinjerne.

Thekla Kynde deltog også i seminaret som medarbejderrepræsentant fra Hoved MED-udvalget.

På Hoved MED-udvalgets møde den 10.oktober 2024, gav medarbejderrepræsentanterne udtryk for, at de ønsker, at der nedsættes en arbejdsgruppe til revideringsarbejdet.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- at Hoved MED-udvalget orienteres om den forestående proces med revidering af Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale.
- at det beslutes hvorvidt der skal nedsættes en arbejdsgruppe i regi af Hoved MED-udvalget til revideringsarbejdet.

Beslutning

Orientering om processen er taget til efterretning.

Det beslutes, at næstformand Kim Mose deltager i arbejdsgruppen. Der findes også en repræsentant fra døgnområdet.

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 7: Opfølgning på arbejdet med employer branding i Lemvig Kommune

81.04.00G20-2-24

Sagsfremstilling

Tirsdag den 12. november havde Direktionen et seminar om personalepolitiske temaer, og fik blandt andet et opfølgende oplæg fra Karen Lebeck om employer branding og begrebet "medarbejderløfte", som blev præsenteret på Hoved MED-udvalgets temadag om Vores attraktive arbejdsplads den 30. maj 2024.

Social og Sundhedsområdet har i efteråret også arbejdet med emnet, og Direktionen har besluttet at tage udgangspunkt i det output, der kommer fra Social og Sundhedsrådets proces, og undersøge om det kan løftes op til noget brugbart på tværs af hele Lemvig Kommune. Under alle omstændigheder er der ønske om at arbejde videre med stoffet og eksempelvis sørge for at synliggøre i stillingsopslag mv., at Lemvig Kommune er det gode sted at arbejde, som trivselsundersøgelser både blandt medarbejdere, borgere og data om medarbejderomsætning mm. afspejler.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

sagen til orientering.

Beslutning

Orientering er taget til efterretning. En opfølgning på processen i social og sundhed præsenteres for Hoved MED-udvalget i løbet af 2025.

Fraværende

Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 8: Status på projekt: Mere tid til kerneopgaven

00.15.25A26-1-22

Resume

Punktet giver status på projektet "Mere tid til kerneopgaven" og stiller forslag til projektets initiativer i 2025.

Sagsfremstilling

Projektarbejdsgruppen for "Mere tid til kerneopgaven" skal hvert år give en status til HovedMED-udvalget i forhold til fremdriften i organisationen.

Ud fra projektets formål om afbureaukratisering, er projektet brug af MEDIII som det udførende led. Ideer til at finde mere tid til kerneopgaven skal komme fra medarbejderne ude i afdelingerne. Ambitionen med projektet er dermed også at skabe en forandringskultur, hvor alle er med til at fjerne arbejdsopgaver, som ikke giver mening, og hvor det hilses velkommen at man stiller sig spørgende, og siger det højt, når man fjerner noget.

Organiseringen med MEDIII, som det udførende led, og det at sætte gang i en forandringskultur tager tid. Projektarbejdsgruppen har derfor arbejdet med at skabe synlighed omkring projektet med forskellige aktiviteter siden kick-off i Tangs, i november 2023.

Aktiviteter i 2024

- MEDII "Ledere der fortæller om skift om tiltag i deres afdelinger engagerer og inspirerer.
- Lederforum "Snak om projektet og vidensdeling (opfordring til lederne om at gå foran).
- Det grafiske referat rundt i organisationen (Ramme Skole, BÅvling Åldrecenter og snart på vej til ..)
- Intra "Lavet forskellige opslag" men ikke mange der ser dem.
- Plakat og postkort sendt ud i hele organisationen.
 - Materialet har hjulpet til at skabe opmærksomhed på projektet og er samtidig en nem måde til at indsamle ideer.
- Idekassen oprettet intra "til gode ideer og tiltag (opslag med opfordring til selv at bidrage)
- Afholdelse af Supp. MED-uddannelsesdag 2024.

Å Ideer til projektarbejdsgruppens arbejde i 2025

På temadagen med Dennis Nørmark blev pseudoarbejde sat i opposition til kerneopgaven i snakken hos nogle af MED-grupperne.

Projektarbejdsgruppen stiller derfor forslag om, at kerneopgaven bliver tema for næste års uddannelsesdag.

Samtidig stiller gruppen forslag om, at der laves webinarer der lægges op på intra klar til afspilning på MEDIII møder. Indhold i webinarer kan være:

- Afdelinger der fortæller om konkrete tiltag/fund.
 - Vi fik en mega god ide, som vi gerne vil dele med jer. Nu skal I høre om!
 - Vi fik en ide - Noget havde vi selv indflydelse på og kunne ændre, men andet havde vi ikke (kontrolcirklen)
- Proces (forklaring og forslag)
 - Jeg har fået en ide "hvad gør jeg?"
 - Hvordan kan vi arbejde med at finde mere tid til kerneopgaven, i hverdagen, i vores afdeling.

Forslag til projektarbejdsgruppens opgaver/arbejde i 2025 er indarbejdet i milepælplanen.

Milepælplan for 2025 vedhæftes til godkendelse.

Sagen afgøres endelig af

HovedMED

Sagen sendes til orientering i alle MEDII-udvalg

Lovgrundlag

Ingen

Vision, politikker og strategier

Direktionens handleplan 2023-2026

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- At milepælsplan for 2025 godkendes.

Beslutning

Milepælsplanen for 2025 er godkendt. Dato for afvikling af supplerende MED-uddannelse bliver i foråret 2025. Forslaget om kerneopgaven som tema for uddannelsesdagen er godkendt.

Bilag

Hovedmilepælsplan 20.11.2025

Fraværende Inger Hejlesen, Thekla Helene Kynde Vinther, Tove Mathiasen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Lars Borst Hansen, Kim Bang Mose

Punkt 9: Retningslinjer for lyd- og videooptagelser

05.23.00A00-1-24

Resume

Drøftelse af retningslinjer for lyd- og videooptagelser i Lemvig Kommune udarbejdet for medarbejdere og borgere.

Sagsfremstilling

Videoovervågning er en realitet på ældreområdet, og ønsker fra borgere om lydoptagelse af møder med sagsbehandler en realitet på HP-området.

På opfordring, fra en række fagchefer, har en arbejdsgruppe udarbejdet et udkast til interne- og eksterne retningslinjer for lyd- og videooptagelser i Lemvig Kommune.

Ambitionen har været at lave et bredt oplæg, som kan dække hele kommunen.

For at sikre lovmedholdelighed og indhold er retningslinjerne udarbejdet med inddragelse af jurist og GDPR kyndig.

- Interne retningslinjer hjælper medarbejdere til håndtering af lyd- og videooptagelser af samtaler og arbejdssituationer.
- Eksterne retningslinjer informerer borgere om deres rettigheder og forpligtigelser.

Intentionen er, at de eksterne retningslinjer skal lægges op på Lemvig Kommunes hjemmeside – og de interne retningslinjer, målrettet medarbejderne, sendes ud i hele organisationen via MED.

Retningslinjerne behandles på Direktionsmøde d. 4. december og fremsendes via mail herefter til Hoved MED-udvalget.

Retningslinjerne godkendt på Direktionsmødet den 4. december 2024.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

- At retningslinjer for lyd- og videooptagelser drøftes.

Beslutning

Retningslinjerne er godkendt af Direktionen og bakkedes også op af Hoved MED-udvalget.

Arbejdsmiljøleder foreslår, at beredskabet i forhold til at håndtere lyd- og videooptagelser skrives ind under vold, trusler og krænkende adfærd i Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale.

Det bemærkes, at alle medarbejdere generelt bør være opmærksomme på det faktum, at der kan laves optagelser på lyd eller video, uden indholdet nogensinde deles. Man bliver derfor ikke nødvendigvis bekendt med det.

Bilag

Eksterne retningslinjer - færdigt udkast

Interne retningslinjer - færdigt udkast

Fraværende

Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 10: Fastsættelse af mødedatoer for 2025

81.38.04G01-1-07

Sagsfremstilling

I følge MED-aftalen skal der afholdes 4 årlige møder i hoved-MED udvalget. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Der skal fastsættes datoer for 4 ordinære møder i hoved-MED udvalget i 2025.

Forslag til mødedatoer:

Torsdag den 6. marts 2025

Torsdag den 19. juni 2025

Torsdag den 9. oktober 2025

Torsdag den 4. december 2025

Indstilling

Formand og næstformand indstiller,

sagen til beslutning.

Beslutning

Datoer godkendt.

Fraværende

Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen

Punkt 11: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne vil gerne tilbydes et grundkursus i First Agenda. Økonomi og HR sørger for dette.

Formandskabet i Hoved MED-udvalget har været medunderskrivere på en ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen fra Lemvig Kommune.

Projektet, der er søgt midler til, har fokus på tre spor: 1) nye medarbejdere, 2) medarbejdere i frontlinjen, og 3) lederes psykiske arbejdsmiljø.

Der kommer svar på ansøgningen inden udgangen af 2024. Såfremt ansøgningen går igennem, følges der op i Hoved MED-udvalget.

Fraværende Kim Bang Mose, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Thekla Helene Kynde Vinther, Inger Hejlesen