

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 16-06-2025

Mødedato Mandag d. 16. juni 2025 kl. 12:15

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Kim Bang Mose, Søren Søndergaard Kjær, Alice Ervolder Olesen, Alice Hedegaard, Inger Hejlesen, Thekla Helene Kynde Vinther, Gitte Dahl Stagis, Claus Borg, Ove Weller, Pia Ulv Helleland, Lars Borst Hansen, Stine Thybo Skovbakke, Henrik Breinholt Mikkelsen, Tove Mathiasen, Pia Søgaard Linde, Iben Østervemb Nielsen, Dorte Andersen, Thomas Birch, Gitte Hyldal Gade, Lone Barslund Hedegaard, Lone Knak, Jakob Brokholm Mortensen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	3
AKUT-midler.....	4
Lukket.....	5
Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale.....	6
Drøftelse af personalesituationen ved Lemvig Kommune.....	8
Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats.....	9
Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune....	10
Eventuelt.....	12

Punkt 12: Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-1-24

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at der informeres om nyt fra arbejdsmiljølederen.

Beslutning

Informationen er taget til efterretning.

Udgiften, der tidligere er gået til sandwich til byløbet, flyttes til Tæl Skridt-kampagnen.

I forhold til Sundhedsordningen ønsker medarbejdersiden at deltage i statusmøder. Alice Hedegaard deltager fortsat og derudover deltager endnu en medarbejderrep.

Sagsfremstilling

- Nyt lovgivning ift. ændring af røgfrie miljøer pr. 1. april 2025. Rygning og brug af elektroniske cigaretter ensrettes. [Bekendtgørelse af lov om røgfri miljøer](#)
- Lemvig kommune har i år vundet gratis deltagelse ved Dansk Firma Idræts kampagne TÆL SKRIDT. Der har været 284 deltagere på 24 forskellige hold i Lemvig kommune.
- Arbejdsmiljøleder anbefaler, at der fra i år ikke længere tilbydes sandwich til BY-løbet. I stedet ønsker arbejdsmiljøleder, at flytte udgiften fra sandwich til TÆL SKRIDT kampagnen, som var en succes for en bred medarbejdergruppe i kommunen.
- Sundhedsordningen er kommet godt i gang. Samarbejdet i arbejdsgruppen mellem IT og Digitalisering, Sundhedshuset og HR har fungeret og man er tilfreds med resultatet. Medarbejderne benytter sig af både tilbuddene i Sundhedshuset og ved Human House. Ønsker medarbejdersiden at deltage i statusmøderne med henholdsvis Human House og Sundhedshuset?
- Der har været afholdt møde med arbejdsmiljørepræsentanterne i Centraladministrationen og deres ledere den 12. maj 2025. Emnet var: hvordan samarbejdet og opgaveløsningerne kan kvalificeres, så den enkelte arbejdsmiljøorganisation ikke oplever, at stå alene med arbejdsmiljøudfordringer. Der er aftalt møder 1 til 2 gange i en prøveperiode.
- Orientering om arbejdsgivers ansvar ved hjemmearbejdspladser - Landsretten har truffet afgørelse.
- Arbejdsmiljøpuljen 2025 - Arbejdstilsynets 2024-2026 arbejdsmiljøpulje åbnes igen i september med ansøgningsfrist i oktober 2025

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 13: AKUT-midler

81.39.00G01-15-09

Resumé

Fra referatet for Hoved-MED mødet den 10. oktober 2024 besluttet det, at HR sætter punktet om AKUT-puljen på Hoved-MED dagsordenen.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at det besluttet, hvilke emner/temaer, der skal arbejdes videre med.
- at det besluttet, om AKUT-dagen skal afholdes i 2025 eller først i 2026.

Beslutning

Det besluttet at der nedsættes en arbejdsgruppe til at arbejde videre med planlægning af dagen. Arbejdsgruppen er Alice Hedegaard og Thekla Kynde Vinther. Arbejdsmiljølederen indkalder til første møde i arbejdsgruppen.

Det besluttet at AKUT-dagen først skal afholdes i 2026.

Punktet tages med på næste møde i HovedMED til orientering.

Sagsfremstilling

Følgende forslag til emner/tema har været undersøgt og ønskes drøftet:

- Hvordan digitalisering påvirker vores hverdag og arbejdsmiljø?
- Hvordan håndteres mangfoldighed på arbejdspladsen som leder, TR og AMR? (Inkluderende fællesskaber)
- Kan en TRIO organisering skabe bedre dialoger på arbejdspladsen?
- Hvordan skaber vi værdi i MED arbejdet? evt. temadag med PUF
- Reformernes påvirkning på arbejdsstrivsel og arbejdsmiljøet
- Pause Power ved f.eks. Pia Hauge
- Hjerne ro ved f.eks. Mads Hyldig.

Økonomiske konsekvenser

Status på AKUT-puljen pr. 26.05.2025: kr. 114.445.

- Overført fra 2024 kr. 109.000
- Budget 2025 kr. 36.000
- Forbrug 2024/2025 kr. 30.555

Der er ansøgt om overførelse af kr. 96.000 fra OK21 puljen i marts 2024

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 14: Lukket

00.30.10P19-3-23

Fraværende Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 15: Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale

00.00.00A00-1-25

Resumé

Lemvig Kommunes MED-aftale er fra 2011. Direktionen og Hoved MED ønsker en tilpasning af MED-aftalen, så den er opdateret til hvordan organisationen ser ud i dag og med tilføjelser fra nyeste udgave af MED-håndbogen fra 2021.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at fremsendte forslag til en tilpasset MED-aftale drøftes.

Beslutning fra Direktionen, den 21. maj 2025, punkt 1:

Forslaget videresendes til behandling i Hoved-Med, og der tilbydes medarbejdersiden en gennemgang på formødet.

Beslutning

Det fremsendte forslag til en tilpasset MED-aftale for Lemvig Kommune er drøftet.

Det besluttet at medarbejdersiden sender forslag til en tilrettet MED-aftale til gennemgang hos de faglige organisationer.

Medarbejdersiden er ansvarlig for, at tilbagemeldingen fra de faglige organisationer er modtaget inden næste møde i HovedMED.

Punktet sættes på næste møde i HovedMED.

Sagsfremstilling

Lemvig Kommunes MED-aftale er fra den 22. december 2010 med ikrafttræden den 1. januar 2011.

HR har lavet et udkast til en tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale. Denne er vedhæftet som bilag, hvor tilpasningerne er synlige. Lemvig Kommunes gældende MED-aftale er også vedhæftet som selvstændigt bilag.

Direktionen bedes drøfte det fremsendte udkast til en tilpasset MED-aftale. Udkastet foreslås herefter drøftet i Hoved MED-udvalget den 16. juni 2025.

Tilpasningen består af

- Tilføjede/ændrede passager fra KL og Forhandlingsfællesskabets MED-håndbog fra 2021, som er en fælles vejledning til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Tilføjede/ændrede passager i forhold til arbejdsmiljø fra arbejdsmiljøleder Alice Ervolder
- Opdaterede fakta om Lemvig Kommune som organisation som følge af udviklingen i kommunen siden sidste revidering.

Involvering af de faglige organisationer:

Lemvig Kommunes MED-aftale er i 2011 forhandlet med de faglige organisationer, som det foreskrives. En ny MED-aftale eller forringede vilkår i dele af en MED-aftale skal altid genforhandles med de faglige organisationer. En tilpasning af en MED-aftale, som Hoved MED-udvalgets medlemmer kan blive enige om, fordrer dog ikke en genforhandling med organisationerne. Se side 5 i vedhæftede bilag med pjecen "Hvis I vil ændre i MED-aftalen", som KL og Forhandlingsfællesskabet har udgivet i 2020.

Under forudsætning af, at Hoved MED-udvalget kan nå til enighed om tilpasningerne, lægges der derfor op til, at de udpegede medarbejderrepræsentanter i Hoved MED-udvalget underskriver den tilpassede MED-aftale.

Supplerende sagsfremstilling til Hoved MED-udvalget vedrørende bilag 1 til MED-aftalen:

Bilag 1 til MED-aftalen består af en organisationsplan med oversigt over MED-niveauer og udvalg i Lemvig Kommune. Det foreslås at ændre layoutet med henblik på at gøre det mere overskueligt at se de tre MED-niveauer ift. hinanden. Vedhæftet er et bud på en revideret udgave.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Bilag

Forslag til tilpasning af MED-aftale, maj 2025

Forslag til nyt Bilag 1, Organisationsplan MED-udvalg

Pjece - Hvis I vil ændre i MED-aftalen, 2020

Lemvig Kommunes MED-aftale

Fraværende Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 16: Drøftelse af personalesituationen ved Lemvig Kommune

00.15.20P05-5-23

Resumé

Årlig drøftelse i Hoved-MED med formålet at skabe et faktabaseret grundlag for relevante nøgletal omkring personalesammensætningen i Lemvig Kommune.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at drøfte personalesituationen i Lemvig kommune.

Beslutning

Personalesituationen i Lemvig Kommune er drøftet med udgangspunkt i de fremsendte nøgletal.

Sagsfremstilling

Drøftelse af personalesituationen i Lemvig Kommune, herunder følgende punkter:

- Fordeling af medarbejders køn pr. ansættelsesområde - de sidste 12 måneder
- Udviklingen i arbejdstid pr. uge fordelt pr. arbejdsområde
- Udviklingen i gennemsnitsalderen pr. arbejdsområde (Bemærk: evaluering af seniorindsats har sit eget punkt)
- Syge- og fraværstatistik pr. arbejdsområde
- Lønudvikling - lokallønsprocent fordelt pr. arbejdsområde, nettoløn samt nettoløn pr. køn pr. arbejdsområde
- Udvikling i ansatte med ikke-vestlig baggrund
- Statistik på anmeldelse af arbejdsulykker i EASY.

Nøgletal er vedhæftet som bilag.

Bilag

Ledelsesinformation, Hoved-MED pr. 12.06.2025

Fraværende Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 17: Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats

81.37.00A00-1-25

Resumé

Jf. Rammeaftale om seniorpolitik skal Hoved MED-udvalget drøfte kommunens seniorpolitiske indsats hvert andet år. Der henvises til Lemvig Kommunes retningslinje for Senior og senkarriere i personalehåndbogen og tilhørende intranetside med værktøjer og inspiration til ledere og medarbejdere.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats drøftes.

Beslutning

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats er drøftet.

Senioraftaler/-ordninger indgås mellem den pågældende medarbejder og dennes leder, og tager herunder hensyn til, hvad der er muligt på den respektive arbejdsplads. HR kan svare på spørgsmål og præsentere muligheder, men træffer ingen afgørelser. (red. HR og den relevante faglige organisation/TR skal altid involveres, hvis der skal indgås en aftale om seniorordning fra Rammeaftalen om Seniorpolitik).

Sagsfremstilling

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats "Det gode arbejdsliv, hele arbejdslivet" udspringer af KL og Forhandlingsfællesskabets seniorpartnerskab i 2022-2023 sammen med 42 andre kommuner. Formålet var at blive klogere på, hvordan kommunen kan blive bedre til at fastholde vores medarbejdere længere tid på det kommunale arbejdsmarked og drage nytte af de kompetencer og den erfaring, som de besidder.

Ifølge §3 i Rammeaftale om seniorpolitik skal Hoved MED-udvalget drøfte kommunens seniorpolitiske indsats. Drøftelsen sker hvert andet år, med mindre Hoved MED-udvalget er enige om en anden periode.

Lemvig Kommune ønsker, at ledere og medarbejdere drøfter arbejdsopgaver og eventuelle ønsker og behov i god tid, før en medarbejder påtænker at forlade arbejdsmarkedet. Lemvig Kommunes retningslinje for Senior og senkarriere er skrevet ind i kommunens personalehåndbog. Dertil er der udarbejdet en intranetside med værktøjer og inspiration til ledere og medarbejdere.

I Lemvig Kommune er det besluttet, at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale fra det år, man fylder 57, i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Hoved MED-udvalget bedes drøfte Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats. Forud for drøftelsen anbefales Hoved MED-udvalgets medlemmer

- at læse retningslinjen for Senior og senkarriere i personalehåndbogen, som findes via [dette link](#)
- og orientere sig på kommunens intranetside "Senior og senkarriere - det gode arbejdsliv hele arbejdslivet", som findes via [dette link](#).

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Fraværende Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 18: Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune

81.04.00P00-2-22

Resumé

Årlig status og vidensdeling på projektet Vores attraktive arbejdsplads.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At status på projektet Vores attraktive arbejdsplads tages til efterretning.
- At erfaring og viden fra projektet Vores Attraktive Arbejdsplads deles og udbredes.

Beslutning

Status på Vores attraktive arbejdsplads-projektet er taget til efterretning.

Viden og erfaring fra statusrapporter på igangværende indsatser er delt/drøftet.

Sagsfremstilling

Indsatser for at øge tilknytning og tiltrækning af medarbejdere er fastholdt i en handleplan. Handleplanen viser hvilke indsatser der lige nu er i gang, hvilke ideer til indsatser der er liggende lige nu og hvilke indsatser der allerede er implementerede og/eller er fast i drift. Handleplanen er vedlagt som bilag.

Nedenstående er en oversigt over indsatser som i handleplanen har ændret status siden seneste status til Hoved MED-udvalget blev givet den 13. april 2024.

Igangværende indsatser:

- Indsats vedr. sygefravær med Jan Hjøllund
- Fremtid med fuldtid
- Nytænkning af rute- og vagtplanlægning
- Ofir-kampagne på stillinger fra udvalgte områder med rekrutteringsudfordringer

Implementerede indsatser:

- Flere på vokselevløb
- Fra ufaglært til faglært
- Gode forløb for elever og studerende
- Årlig happening med rekrutteringsformål

For at følge udviklingen er der opstillet en række personalenøgletal. Disse blev opdateret i marts 2025, og er vedhæftet som bilag.

Statusrapporter fra alle igangværende indsatser blev udarbejdet ultimo januar/primo februar. Udklip fra rapporterne er samlet i et dokument og vedlagt som bilag.

Kontaktperson til de enkelte indsatser fremgår af handleplanen, hvis der er interesse for at høre mere om en konkret indsats.

Fra statusrapporterne er det særlig relevant at dele, at der oprettet en karriereside på lemvig.dk, hvor potentielt nye kollegaer kan gå ind og læse mere om at være ansat i Lemvig Kommune. Siden er frit tilgængelig som en del af lemvig.dk, og tanken er også, at der kan henvises til siden i forbindelse med stillingsopslag. På sigt er planen også at implementere videomateriale på siden, eksempelvis til at præsentere de forskellige fagområder. Karriesiden kan tilgås via dette link: [Job hos Lemvig Kommune I Lemvig Kommune](https://job.hos.lemvig.kommune).

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der med budget 2023-2027 blev bevilget 600.000 kr. i 2023 og 2024 til organisationsudvikling omhandlende indsatser til fastholdelse og rekruttering.

Pr. 31.12.2024 resterer der 911.000 kr. i puljen som er søgt overført til 2025. Der er i 2025 brugt 111.000 kr. af puljen og disponeret 330.000 kr.

Der er derfor 449.000 kr. til yderligere disposition på puljen.

Bilag

Handleplan - Vores attraktive arbejdsplads. Marts 2025

Nøgletal - Vores attraktive arbejdsplads 31-03-2025

Gode historier - udklip fra VAA statusrapporter forår 2025

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Lone Knak, Lars Borst Hansen

Punkt 19: Eventuelt

00.15.00I00-3-24

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Fraværende Lone Knak, Lars Borst Hansen