

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 20-02-2020

Mødedato Torsdag d. 20. februar 2020 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Fraværstatistik 2. halvår 2019.....	4
Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2019.....	6
Udviklingen i lokallønsprocenten.....	8
Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV-måling 2020.....	10
Ligestillingsredegørelse 2020.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

Sagen indstilles

til orientering

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning. Der er ikke sket væsentligt nyt siden sidst.

Punkt 2: Fraværstatistik 2. halvår 2019

81.28.00P05-1-19

Resume

Økonomi og HR udarbejder en halvårlig statistik over fraværet i Lemvig Kommune.

Sagsfremstilling

Økonomi og HR har udarbejdet fraværstatistik for 2. halvår 2019 og sammenlignet med fraværet for 2. halvår 2018. Herudover en sammenligning af fraværet for 2018 og 2019.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2018 og 2019 og for 2. halvår 2018 og 2. halvår 2019.

	Sygefravær 2018	Sygefravær 2019	Sygefravær 2. halvår 2018	Sygefravær 2. halvår 2019
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,47	4,30	3,99	4,08
Centraladministrationen*	3,30	3,22	2,94	4,32
Familie og Kultur	3,97	3,95	3,51	3,32
Teknik og Miljø	5,60	3,21	4,69	3,57
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,81	4,86	4,34	4,79

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

Efter indførelsen af KMD Opus er fraværstatistikkerne grupperet således, at de afspejler Lemvig Kommunes organisation på direktørniveau. Det er muligt at udvide statistikken til et mere detaljeret rapporteringsniveau, for eksempel ned på de enkelte politikområder, niveauer og medarbejderniveau.

Sygefraværet er faldet fra 4,47% i 2018 til 4,30% i 2019 – en fald på 3,8%.

Sygefraværet i 2. halvår 2019 viser en stigning på 2,2% i forhold til 2. halvår 2018.

Sammenligning af det samlede fravær for 2018 og 2019 og for 2. halvår 2018 og 2. halvår 2019.

	Samlet fravær 2018	Samlet fravær 2019	Samlet fravær 2. halvår 2018	Samlet fravær 2. halvår 2019
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	7,67	7,31	7,39	6,93
Centraladministrationen*	3,27	5,44	3,67	5,65
Familie og Kultur	6,59	5,94	6,28	5,19
Teknik og Miljø	7,30	5,60	7,14	5,48

Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	8,93	8,69	8,66	8,61
--	------	------	------	------

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

Samlet fravær: Sygdomstimer, hjemmeboende barns første sygedag, omsorgsdage, tilskadekomst i tjenesten, graviditet, barsel og nedsat tjeneste.

Det samlede fravær er faldet fra 7,67% i 2018 til 7,31 i 2019 - Et fald på 4,7%.

Det samlede fravær i 2. halvår 2018 og 2. halvår 2019 er faldet fra 7,39% til 6,93% – Et fald på 6,2%.

Direktionen drøftede på sit møde den 29. januar 2020 fraværstatistikken for 2. halvår 2019.

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

Sagen indstilles

til information og drøftelse

Beslutning

Statistikken er taget til efterretning.

Punkt 3: Sundhedsordningen Falck Healthcare årsstatistik 2019

81.16.00G01-6-19

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget besluttede på sit møde den 10. december 2012, at Hoved MED-udvalget en gang årligt, orienteres om Falck Healthcare ordningen.

Økonomi og HR sender statistik for benyttelse af Falck Healthcare ordningen for 4. kvartal 2019 samt årstotaler for 2019.

Statistikken belyser følgende områder:

- Sundhedsordningens belægningsprocenter, aldersgrupper, antal forskellige behandlede medarbejdere mv.
- Belægningsprocenter for klinikkerne
- Udeblivelser
- Henvisningsårsag
- Afdelingsstatistik
- Psykologisk rådgivning.

Belægningsprocenten fordeler sig således for 4. kvartal 2019:

- * Fysioterapi 76 %
- * Kiropraktik 78 %
- * Massage 75%

196 unikke medarbejdere har været i kontakt med ordningen i 4. kvartal 2019.

Der har været 17 udeblivelser i 4. kvartal 2019. Det svarer til 1,6 % af de udbudte behandlinger.

Henvisningsårsagerne til Sundhedsordningen viser, at der i 41 % af tilfældene var tale om Nakkeproblemer og 22 % af tilfældene var tale om Lænd/Bækken/Maveproblemer.

I 2019 blev der brugt 295 timer til psykologisk rådgivning.

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

Sagen indstilles,

Til information og drøftelse.

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Ift. forskellen i belægningsprocenten i de tre afdelinger, bemærkes det, at når der fx er få timer i Harboøre, så kan selv små ændringer hurtigt give store udsving ift. belægningsprocent. Styregruppen bag sundhedsordningen har med

fordelingen af tilbud på de tre geografisk spredte afdelinger, tilstræbt at gøre det så tilgængeligt for medarbejderne som muligt at benytte tilbuddene.

Bilag

Statusrapport Fysisk behandling Q4 2019

Punkt 4: Udviklingen i lokallønsprocenten

81.15.00A26-5-19

Sagsfremstilling

Hoved MED-udvalget besluttede på sit møde den 16. september 2013, at Hoved MED-udvalget en gang om året drøfter udviklingen i Lokallønsprocenten.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 forudsattes der fortsat lokal løndannelse, men fremover er der ingen forlods finansiering og ingen udmøntningsgaranti, og der aftaltes heller ikke nye bindinger.

I forbindelse med fastlæggelse af den samlede økonomi ved forhandlingerne forudsattes, at de midler der gennem tiden er afsat til lokal løndannelse, fortsat anvendes lokalt til løn.

Data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viste i februar 2015, at Lemvig Kommunes lokale tillæg i procent af den samlede nettoløn udgjorde 8,1 %.

Direktionen har besluttet, at målsætningen for den lokale løndannelse er, at Lokal løn ved udgangen af overenskomstperioden (31. marts 2021) fortsat udgør 8,1 % af nettolønnen, hvilket er kommunikeret til Lederforum og de faglige organisationer.

Udviklingen i Lemvig Kommunes Lokallønsprocent fremgår af nedenstående oversigt, udtrukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor:

				Lokalløn:
Måned:	Fuldtid:	Nettoløn:	Heraf lokale tillæg:	andel af nettoløn
Februar 2015	1.300,7	29.001	2.348	8,1 %
Februar 2016	1.268,7	29.525	2.352	8,0 %
Februar 2017	1.260,5	30.311	2.448	8,1 %
Februar 2018	1.263,0	30.508	2.521	8,3 %
Februar 2019	1.282,5	31.281	2.749	8,8 %
Maj 2019	1.296,6	31.269	2.628	8,4 %
August 2019	1.304,8	31.314	2.574	8,2 %
November 2019	1.288,4	31.700	2.686	8,5 %

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

Økonomi

Økonomi og HR udtaler

Der er ikke afsat forlods finansieringsmidler til lokal løndannelse i budgetterne, hvorfor midler til lokal løndannelse skal findes inden for det økonomiske råderum.

Sagen indstilles,

til information og drøftelse

Beslutning

Udviklingen i lokallønsprocenten er taget til efterretning.

Medarbejderrepræsentanter bemærker, at det kunne være interessant med mere baggrundsviden, eller mere nuancerede tal, så man kan se forskellen på faggrupperne, frem for blot gennemsnitstal. Der opfordres til at kontakte pågældende faglige organisation for specifikke tal.

Punkt 5: Medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV-måling 2020

81.00.00P05-1-20

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune gennemførte i december 2017 en medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV-måling, hvor alle fastansatte medarbejdere fik mulighed for at give deres vurdering af arbejdsglæden og arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

I henhold til 3-partsaftalen fra 2007 skal kommunerne gennemføre en medarbejdertilfredsundersøgelse og APV-måling samt en lederevaluering hvert 3. år. Næste tidspunkt for gennemførelse af undersøgelsen i Lemvig Kommune er således i december 2020.

Direktionen har d.5.februar godkendt, at der i 2020 igen etableres samarbejdsaftale med analysefirmaet Ennova til at gennemføre analysen.

I forbindelse med undersøgelserne i 2014 og 2017 indgik Lemvig Kommune en aftale med analysefirmaet Ennova om support til at gennemføre undersøgelsen. I september 2018 udarbejdede arbejdsgruppen bag undersøgelsen en evaluering af den gennemførte undersøgelse i 2017. Denne er vedlagt som bilag og konkluderer afslutningsvis:

”at der har været tale om en tilfredsstillende proces både i forhold til designfasen af undersøgelsen, i dataindsamlingsfasen samt fasen for den efterfølgende bearbejdning af resultatet. Arbejdsgruppen har kun oplevet ganske få henvendelser fra organisationen i forhold til undersøgelsen, hvilket tolkes positivt. Arbejdsgruppen har kun i begrænset omfang kunnet indkredse nogle områder, som fremadrettet kan gennemføres med henblik på at forfine og forbedre undersøgelsen.”

Direktionen har d. 5.februar 2020 godkendt Økonomi og HR's indstilling til, at der også i 2020 ønskes at etablere en aftale med Ennova om at gennemføre dette års undersøgelse. Der er flere forhold, der taler for dette:

- Mange medarbejdere og ledere i Lemvig Kommune har allerede et kendskab til og tryghed ved undersøgelsen, og de ved, hvordan de skal tolke rapporterne.
- Ift. rapporterne tilbydes der nu en digital udgave, som giver lederen endnu mere hjælp og støtte, bl.a. med forslag til aktiviteter og proces.
- Der var stor tilfredshed med Ennovas værktøj ActionPilot og dens funktionalitet, herunder dens logiske brugergrænseflade (se vedlagte evaluering).
- Ennova har allerede et kendskab til Lemvig Kommune, og vi har fået bekræftet, at det er muligt at tilknytte den samme konsulent fra Ennova, som i 2014 og 2017.
- Det er muligt at lave benchmarking ift. resultaterne fra undersøgelserne i 2014 og 2017 i Lemvig Kommune, samt mod andre kommuner i Danmark. Ift. standardspørgsmålene i spørgerammen, udarbejdet af Ennova, er der ikke sket justeringer siden 2017.
- I og med at store dele af de forrige undersøgelser kan genbruges, må det forventes at kræve færre ressourcer at planlægge og gennemføre den kommende undersøgelse, end hvis vi skal anvende et andet analyseværktøj.

Arbejdsgruppe: Som ved undersøgelserne i 2014 og 2017, er der også ønske om at nedsætte en arbejdsgruppe i forbindelse med undersøgelsen i 2020. Ved den seneste undersøgelse i 2017 besluttede Direktionen, at arbejdsgruppen skulle sammensættes som følger:

- 1 leder fra Teknik og Miljø
- 1 leder fra Social og Sundhed
- 1 leder fra Familie og Kultur
- Arbejdsmiljølederen i Lemvig Kommune
- 3 medarbejdere udpeget af Hoved-MED

(Navne på arbejdsgruppens medlemmer fra 2017 fremgår af vedlagte evaluering).

Direktionen har d. 5.februar 2020 foreslået, at medlemmerne fra den tidligere arbejdsgruppe inviteres med igen. Gruppen har viden fra forrige undersøgelse, som kan kvalificere den kommende proces og undersøgelse.

Anonymitet: Besvarelsene på medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i 2014 og '17 var anonyme, mens APV-målingen ikke var anonym. Direktionen har besluttet, at samme model ønskes i 2020.

Sagen afgøres endeligt af Direktionen

Økonomi

I forbindelse med gennemførelsen af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen og APV-målingen i 2017 havde Lemvig Kommune udgifter til Ennova på 253.500 kr. Vi har fået et tilbud fra Ennova på en ny aftale i 2020 til 258.000 kr.

Udgiften til en ny medarbejdertilfredshedsundersøgelse og APV-måling i 2020 kan finansieres med følgende puljer:

Pulje	Budget for 2020
Fælles lederevaluering	305.000 kr.
Trivselsundersøgelse	138.000 kr.
I alt	443.000 kr.

Direktionen har godkendt, at udgifterne til undersøgelsen i 2020 finansieres af puljen til Trivselsundersøgelse og dernæst af puljen til Fælles lederevaluering.

Sagen indstilles

til information og drøftelse

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Hoved-MED udvalget peger på Kim Mose, Alice Hedegaard og Thekla Vinther til at deltage i arbejdsgruppen - sammen med Claus Borg, som er udpeget af Direktionen. Alle har tidligere siddet med i arbejdsgruppen.

Det bemærkes, at det bør overvejes, om det fortsat skal være et krav til alle afdelinger at aflevere en handlingsplan i forlængelse af undersøgelsen - eller om en afdeling kan fritages, hvis undersøgelsen ikke giver anledning til noget konkret at arbejde med på pågældende tidspunkt.

Bilag

Evaluering_MTU og APV_2017

Punkt 6: Ligestillingsredegørelse 2020

81.00.15A00-1-20

Sagsfremstilling

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling hvert tredje år (jf. lovændring fra 2019 – tidligere var det hvert andet år). Næste gang, der skal indberettes en ligestillingsredegørelse, er inden d.1.juni 2020.

Det nye indberetningsskema for 2020 forventes først udsendt i marts 2020. Af den grund er der endnu ikke udarbejdet et udkast til indberetningen. Da næste møde i Hoved-MED ligger efter fristen for indberetning af ligestillingsredegørelsen, orienteres udvalget derfor blot om, at der vil blive sendt en orientering på mail til udvalgsmedlemmerne, når der er et udkast til besvarelse fra Lemvig Kommune. Da vil det også være muligt at komme med kommentarer. Det forventes at blive i april måned, så indberetningen kan foretages i maj.

Vedhæftet er den seneste redegørelse fra 2017. Folketingets vedtagne lovændring fra april 2019 betyder, at der i indberetningen 2020 vil indgå flere kønsopdelte data på personaleområdet end tidligere, at spørgsmål og svarkategorier i indberetningsskemaet forenkles, samt at der vil være fokus på færre men uddybede beskrivelser af gode eksempler. Indberetningsskemaet i 2020 forventes derfor at se lidt anderledes ud, men formodentlig ikke af væsentlig betydning.

Baggrund for ligestillingsredegørelser:

Alle departementer og statslige styrelser, institutioner og virksomheder mv. med mere end 50 ansatte samt alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a indberette ligestillingsredegørelser.

Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Kommunalbestyrelsen skal efter ligestillingsloven godkende kommunens ligestillingsredegørelse, inden den sendes til ministeriet for ligestilling.

Sagen afgøres endeligt af Kommunalbestyrelsen via Økonomi- og Erhvervsudvalget

Sagen indstilles

til orientering

Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

HR-konsulent sender udkast til ligestillingsredegørelse rundt til Hoved-MED-udvalget i april måned, hvor der bliver mulighed for at kommentere.

Bilag

Lemvig Kommunes ligestillingsredegørelse 2017

Punkt 7: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

Status ift. regeringens udspil til en udligningsreform: Der mangler fortsat nogle tal til de endelige beregninger, men de kommer løbende. De dele af udspillet, som i særlig grad får negative konsekvenser for Lemvig Kommune, er justeringerne ved puljen til "fald i befolkningstal", samt justeringer ved parametret omkring gennemsnitligt beskatningsgrundlag.

Der orienteres på intranettet, når der kommer nyt, og Hoved-MED udvalget vil blive involveret, når det bliver aktuelt.