

REFERAT Direktionen d. 26-02-2025

Mødedato Onsdag d. 26. februar 2025 kl. 09:00

Mødested Udvalgsværelse 1

Indholdsfortegnelse

Statusmøde med udviklingschefen.....	3
Sundhedsforsikring.....	4
Revidering af administrative retningslinjer for personale.....	6
Overblik over reformerne.....	8
Gensidig orientering om status på implementering af reformer.....	10
Eventuelt.....	11
Lukket: Køb og Salg.....	12
Lukket: Møde med borgmesteren.....	13

Punkt 1: Statusmøde med udviklingschefen

00.01.00I00-2-24

Resumé

Statusmøde med udviklingschefen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Udviklingschef Johanne Karen-Marie Hauerslev Christensen deltager i mødet kl. 10:00.

Der gives en orientering om arbejdet i udviklingsafdelingen.

Punkt 2: Sundhedsforsikring

81.00.00P00-1-25

Resumé

I forbindelse med at Lemvig Kommune pr. 1. april 2025 ændrer sundhedsordningen for kommunens medarbejdere, tilbydes der ikke længere kiropraktik og massage.

Indstilling

Chefen for Økonomi og HR indstiller,

- At Direktionen beslutter om medarbejderne skal tilbydes en sundhedsforsikring.
- At hvis medarbejderne skal tilbydes en sundhedsforsikring, tegnes forsikringen hos Kommunesundhed.dk, pga. de øgede administrative opgaver, som sundhedsforsikringen ved Codan vil medføre for Økonomi og HR.

Beslutning

Medarbejderne tilbydes at tegne en sundhedsforsikring hos Kommunesundhed.dk.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen deltager i mødet kl. 10:30.

Spørgsmålet om medarbejderne i Lemvig kommune skal tilbydes en sundhedsforsikring bliver igen aktuelt, da sundhedsordningen i Lemvig kommune ændres pr. 1. april 2025. Fremadrettet tilbydes forbyggende træning ved fysioterapeuter i Sundhedshuset, samt en psykologordning. Det betyder at det ikke længere er mulighed for at få massage og kiropraktik.

Det er undersøgt om der kunne laves aftaler med lokale kiropraktorer og massører med rabatfordele. Der har ikke været positiv feedback.

Økonomi og HR har fået henvendelse fra 2 udbydere af sundhedsforsikring til kommunale medarbejdere.

Sundhedsforsikringen kan tilbydes som et supplement til Lemvig kommunes kommende sundhedsordning.

Henvendelse fra Codan

Sundhedsforsikringen vil blive et tilbud til alle ansatte i Lemvig Kommune.

Lemvig Kommune formidler ordningen mellem medarbejder og Codan, og vil få administrative arbejdsopgaver ved ordningen.

Den enkelte medarbejder i Lemvig Kommune indgår selv aftalen med Codan. Betaling sker via løntræk i A-indkomst. Aftalen er bindende i 12 mdr. eller ophører ved medarbejderens fratræden. Der kan tilkøbes dækning for medarbejderens familie.

Der tilbydes hurtig undersøgelse og behandling på privathospital eller hos speciallæge, samt fysisk behandling hos fysioterapeut, kiropraktor, osteopat, akupunktør og zoneterapeut.

Prisen er 2.556 kr. pr. år pr. medarbejder. Hvis sundhedsforsikringen betales igennem den enkelte medarbejders løn, vil der være en skattefordel på 39% og nettoprisen bliver 1999 kr. pr. år. og giver dermed en besparelse på 557 kr. pr. år pr. medarbejder.

Sundhedsforsikringen vil ikke få direkte økonomiske konsekvenser for Lemvig kommune, men der vil som nævnt være administrative omkostninger ved ordningen. HR skal løbende informere Codan om nyansættelser, fratrædelser, orlovsperioder uden løn mv. Ved manglende oplysninger til lønkontoret om ændringer i ansættelsesforholdet, vil der kunne dannes negative lønsedler, hvorefter lønkonsulenten skal sende en faktura til lønmodtageren på den manglende betaling for ordningen. I forbindelse med at der sker løntræk skal det tilbageholdte beløb konteres på en mellemregningskonto, hvorfra betalingen til Codan skal ske. Dette vil medføre behov for løbende afstemning af det der er løntilbageholdt pr. medarbejder og det der opkræves af Codan. De administrative omkostninger skal holdes op mod de godt 40 kr. pr. måned, som medarbejderen kan spare ved at ordningen betales via løntræk fremfor at medarbejderen selv betaler til Codan for ordningen.

HR har trukket reference fra Syddjurs kommune som anvender sundhedsforsikringen. Tilbagemeldingen er overvejende positiv, men der skal dog aftales arbejds gange mellem HR og Codan.

Syddjurs kommune oplyser at 377 medarbejdere har takket ja til ordningen ud af ca. 3.300 mulige.

Henvendelse fra Falck Health Care

Tilbuddet er den samme som nuværende ordning med mulighed for tilkøb. Denne ordning vurderes ikke aktuel.

HR har undersøgt om nabokommunerne tilbyder sundhedsforsikring.

Ringkøbing-Skjern kommune har en aftale med Kommunesundhed.dk - <https://offentligsundhed.dk/>.

Pris: kr. 2.256 pr. år.

Forsikringen indebærer bl.a. hurtig adgang til privathospital, behandling hos speciallæge, fysioterapeut, kiropraktor, psykolog

Ordningen ligner Codans tilbud, men kommunen har ingen administrative opgaver med ordningen.

Hverken Struer eller Holstebro tilbyder sundhedsforsikring.

Andre ordninger:

De sidste år har der været en udvikling i pensionsselskabernes tilbud om sundhedsforsikring til deres kunder.

Det viser sig, at fleste pensionsselskaber, som kommunens medarbejdere indbetaler til, grundet deres ansættelse i Lemvig kommune, allerede har en sundhedsordning. Andre tilbydes tilkøb af sundhedsforsikring via deres pensionsordning.

F.eks. har følgende pensionsselskaber en eller anden form for forsikringsordning: Akademikerpension, Arkitekternes pension, Danica, Lærernes Pension, PEN-SAM, PFA, SAMPENSION, VELLIV.

Økonomiske konsekvenser

Lemvig Kommunes har ingen direkte omkostninger ved at tilbyde sundhedsordninger igennem Codan og Kommunesundhed.dk.

Der vil være administrative omkostninger ved at tilbyde sundhedsforsikringer igennem Codan, fordi forsikringspræmien skal betales over den enkelte medarbejders løn for at medarbejderen kan få en skattefordel af ordningen. HR og Økonomi har arbejdsopgaver ved tilbuddet fra Codan, så som formidling af tilbud til den enkelte medarbejder, formidling af tilbud mellem Codan og Lemvig Kommune, løntræk for de medarbejdere som benytter sig af tilbuddet, opdatering af medarbejdere som bliver ansat, fratræder, har orlov m.m. og oprettelse af konti til udbetaling af honorar til Codan og løbende afstemning af kontoen.

Antallet af mulige forsikringstagere kendes ikke. Dermed er det svært at udarbejde et estimat af de samlede administrative omkostninger.

Punkt 3: Revidering af administrative retningslinjer for personale

81.00.00A26-1-24

Resumé

Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale skal revideres. Arbejdsgruppen præsenterer udkast til en personalehåndbog og tilhørende retningslinjer, som foreslås at erstatte de nuværende administrative retningslinjer for personale fra den 1.april 2025. Forud for behandling på Hoved MED-udvalgets møde den 6.marts, bedes direktionen drøfte personalehåndbogen og afklare en række spørgsmål forinden.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At direktionen drøfter arbejdsgruppens udkast til en personalehåndbog og tilhørende retningslinjer.
- At direktionen træffer beslutning om de afklarende spørgsmål fra arbejdsgruppen, inden personalehåndbog og retningslinjer skal behandles på Hoved MED den 6.marts 2025.

Beslutning

Generelt en meget god gennemskrivning af de administrative retningslinjer for personale. Stor ros til arbejdsgruppen.

Retningslinjerne tilrettes i forhold til Direktionens bemærkninger jf. vedlagte bilag.

Økonomi og HR udarbejder dias til Søren over de væsentligste tilretninger til gavn for medarbejderne.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen og HR-konsulent Ditte Ågård deltager i mødet kl. 11:00.

På vegne af arbejdsgruppen præsenterer arbejdsmiljøleder Alice Ervolder og HR-konsulent Ditte Ågård et udkast til en ny personalehåndbog og tilhørende retningslinjer for Lemvig Kommunes medarbejdere. Arbejdsgruppen består yderligere af Hoved MEDs næstformand, Kim Mose og tillidsrepræsentant Stine Thybo Skovbakke.

Forslaget er, at personalehåndbogen skal erstatte Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale. Indholdet til personalehåndbogen tager dog udgangspunkt i de nuværende retningslinjer.

Arbejdsgruppen har tilføjet følgende afsnit:

- Kørsel
- Hjemmearbejde
- Arbejdstidsregistrering
- Whistleblowerordning.

I forlængelse af Hoved MED-udvalgets input til revideringsforslag på udvalgsmødet den 10.oktober 2024, vil arbejdsgruppen også gerne gøre særligt opmærksom på revideringen af afsnittene om stress, kurser med og uden overnatning (ifm. tjenestefrihed), samt om vold, mobning og chikane.

Arbejdsgruppen har generelt forsøgt at præge sprog og formuleringer i en mere positiv retning. Eksempelvis foreslår vi at tale om 'Livsfaser' frem for 'Nedsat tjeneste' med henblik på at løfte begrebet lidt op og tale om fleksibilitet i bredere forstand end kun, når en medarbejder af forskellige årsager har brug for nedsat tjeneste.

Personalehåndbogen forankres på intranettet, hvilket præsenteres på Hoved MED-mødet. Forankringen på intranettet betyder blandt andet, at

- Opdateringer og arbejdsgange bliver langt smidigere end nuværende praksis
- Personalehåndbogen vises i en skærmvenlig version, uanset om man bruger PC, mobil eller tablet, da intranetapp'en adapterer til pågældende skærm.

Direktionen har dog bedt om, at personalehåndbog og retningslinjer også fremadrettet kan downloades som pdf-fil, da dele af organisationen fortsat kan have brug for denne mulighed. HR sørger for at udarbejde dette og sørger fremadrettet

for at opdatere filen, når der hen ad vejen kommer ændringer.

Vedhæftet som bilag er:

- Lemvig Kommunes nuværende administrative retningslinjer for personale
- Udkast til ny personalehåndbog og tilhørende retningslinjer for Lemvig Kommunes medarbejdere. Bilaget eftersendes på mail mandag den 24.februar.
- Liste med spørgsmål til afklaring i direktionen.

Arbejdsgruppen foreslår, at den nye personalehåndbog og retningslinjer træder i kraft pr. 1. april 2025. Denne dato er sammenfaldende med Lemvig Kommunes nye sundhedsordning, som der informeres om i personalehåndbogen/retningslinjerne.

Bilag

Administrative retningslinjer - Personale - bilag H-MED

Punkt 4: Overblik over reformerne

00.18.00P20-1-25

Resumé

Økonomi og HR fremsender foreløbigt overblik over reformer til drøftelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At overblik over reformer drøftes.

Beslutning

Økonomi og HR præsenterede vedlagte overblik over reformerne, hvor Økonomi og HR har udfyldt med de oplysninger, som de har til rådighed.

Direktørerne udfylder med informationer om de enkelte reformer på deres område.

Økonomi og HR udarbejder en overordnet orientering til Økonomi- og Erhvervsudvalget den 17. marts 2025 forud for det fælles økonomiudvalgsmøde i Aalborg.

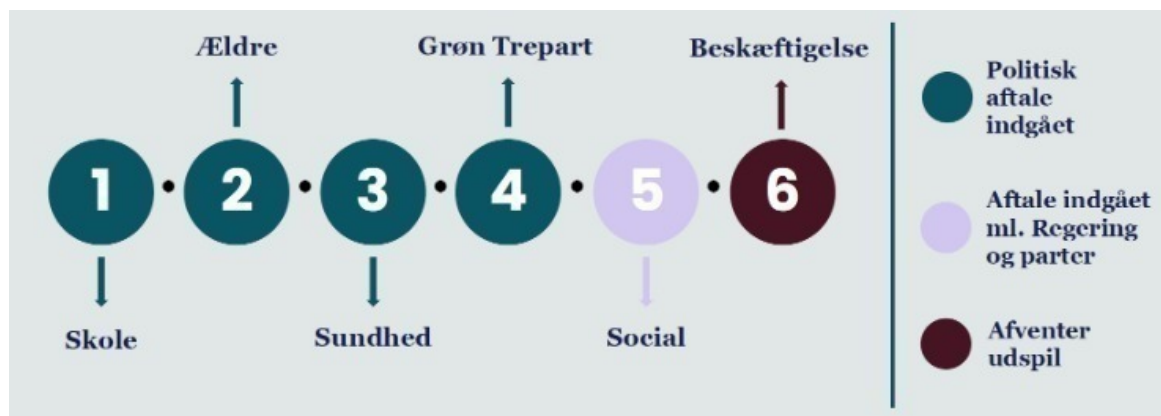
Sagsfremstilling

Chef for Økonomi- og HR Ove Weller og teamkoordinator Pernille Jakobsgaard deltager i mødet kl. 11.30.

Materiale medtages til fremvisning.

I perioden 2024-2030 har regeringen planlagt en række omfattende reformer, der vil påvirke forskellige sektorer i samfundet.

Disse reformer er designet til at adressere centrale udfordringer og forbedre økonomi og kvaliteten af serviceydelser.



Vi er rutinerede i reformimplementering, men sjældent har der været så mange forandringer samtidigt, og der er store velfærdsmæssige og økonomiske konsekvenser ved en mangelfuld implementering.

Reformerne bærer præg af sektorfaglighed, altså er der ikke tale om et samlet ”program”. Reformerne rummer dog potentialet til at styrke helhedsperspektivet i velfærdsydelserne, og hvis kvaliteten skal styrkes, er det afgørende at have fokus på helheden.

KL råder til, at vi har stort fokus på reformerne, da de vil have betydning for både økonomi og kvalitet:

- Store velfærdsmæssige og økonomiske konsekvenser ved mangelfuld implementering

- Reformernes betydning for kommunernes økonomi og kvalitet i velfærden påvirkes af hvilken strategi vi vælger i Lemvig Kommune (en afventende eller aktiv strategi)

I den sammenhæng er det vigtigt at holde det faglige- og økonomiske overblik over de enkelte reformer såvel som reformerne på tværs. Økonomi og HR har udarbejdet forslag til materiale, der kan understøtte dette overblik. Det er hensigten, at materialet på sigt, kan anvendes både som internt arbejdsdokument men også i den politiske behandling.

Punkt 5: Gensidig orientering om status på implementering af reformer

00.18.04G01-1-24

Resumé

Status på implementering af reformer.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At der gives en gensidig orientering om status på implementering af reformer.

Beslutning

Intet nyt.

Sagsfremstilling

Direktionens medlemmer giver en orientering om status på implementering af reformer i deres fagregi.

Punkt 6: Eventuelt

00.15.00I00-1-24

Beslutning

Intet.

Punkt 7: Lukket: Køb og Salg

13.06.02A50-2-07

Punkt 8: Lukket: Møde med borgmesteren

00.01.00I00-1-24