

REFERAT Direktionen d. 31-08-2022

Mødedato Onsdag d. 31. august 2022 kl. 09:00

Mødested Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus

Indholdsfortegnelse

Fraværstatistik 1. halvår 2022.....	3
Vores attraktive arbejdsplads - Handleplan for fastholdelse og rekruttering af medarbejdere.....	5
Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund.....	6
Velfærdsaftale med Regeringen.....	7
Samarbejde med Klosterheden, Naturstyrelsen.....	8
Drøftelse af emner til møde med Fag- og Stabschefer den 28. september 2022.....	9
Eventuelt.....	10
Lukket:	11

Punkt 1: Fraværstatistik 1. halvår 2022

81.28.00P05-1-22

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen deltager i mødet kl. 10:00.

Økonomi og HR har udarbejdet fraværstatistik for 1. halvår 2022 og sammenlignet med fraværet for 1. halvår 2021. Der er desuden udarbejdet en statistik med fraværet for 2021 og 2020.

Statistikken viser følgende:

Sammenligning af sygefraværet for 2020 og 2021 og for 1. halvår 2021 og 1. halvår 2022.

	Sygefravær 2020	Sygefravær 2021	Sygefravær 1. halvår 2021	Sygefravær 1. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	4,00	5,02	4,83	5,42
Centraladministrationen*	3,79	2,20	2,12	2,10
Familie og Kultur	3,33	4,73	4,63	4,68
Teknik og Miljø	3,03	4,33	4,34	5,08
Socialområdet/Arbejdsmarked og Integration	4,72	5,58	5,29	6,36

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

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

Sygefraværet er steget fra 4,00% i 2020 til 5,02% i 2021 - en stigning på 25,5%.

Sygefraværet i 1. halvår 2022 viser en stigning på 12,2% i forhold til 1. halvår 2021.

Sammenligning af det samlede fravær for 2020 og 2021 og for 1. halvår 2021 og 1. halvår 2022.

	Samlet fravær 2020	Samlet fravær 2021	Samlet fravær 1. halvår 2021	Samlet fravær 1. halvår 2022
Organisatorisk enhed	%	%	%	%
Lemvig Kommune	6,95	8,03	7,87	8,54
Centraladministrationen*	5,10	4,19	3,06	4,65
Familie og Kultur	5,30	7,21	7,01	6,77
Teknik og Miljø	3,91	6,80	6,20	7,65
Socialområdet/Arbejdsmarked og	8,69	8,99	8,88	10,17

Integration

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

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

Det samlede fravær er steget fra 6,95% i 2020 til 8,03% i 2021 - en stigning på 15,5%. Det samlede fravær i 1. halvår 2022 viser en stigning på 8,51% i forhold til 1. halvår 2021.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

- At sagen drøftes og videresendes til information og drøftelse i Hoved MED-Udvalget.

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Punkt 2: Vores attraktive arbejdsplads - Handleplan for fastholdelse og rekruttering af medarbejdere

81.04.00P00-1-21

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen deltager i mødet kl. 10:00.

På Social- og Sundhedsudvalgets område, er der udarbejdet en handleplan med overskriften "Vores attraktive arbejdsplads". Handleplanen beskriver forslag til indsatser for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Forslag til indsatser er fremkommet efter en temadag for MED II og MED III udvalg på Social- og Sundhedsudvalgets område. MED III arbejder med implementering af lokale tiltag på den enkelte arbejdsplads, hvorimod MED II arbejder med de mere tværgående tiltag, der kan styrke fastholdelse og rekruttering på hele social- og sundhedsområdet.

Situationen omkring fastholdelse og rekruttering er også blevet drøftet flere gange i Social- og Sundhedsudvalget og i Kommunalbestyrelsen.

På budgetkonferencen ultimo august 2022 fremkom et politisk ønske om at udbrede handleplanen for "Vores attraktive arbejdsplads" til at involvere alle fagområder.

Økonomi

Ikke vurderet.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At udbredelse af handleplanen "Vores attraktive arbejdsplan" drøftes med særligt fokus på organisering.

Beslutning

Der etableres en styregruppe bestående af Chefen for Økonomi og HR Ove Weller (formand), HR-konsulent Ditte Ågaard Pedersen, Direktør for Social, Sundhed og Arbejdsmarked Pia Ulv Helleland og Leder af velfærdssekretariatet Lene Kudsk.

Bilag

Handleplan til fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet, Lemvig Kommune

Punkt 3: Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund

81.00.15G01-1-10

Sagsfremstilling

Ifølge trepartsaftalen mellem Regeringen, KL, KTO m.fl. skal kommunerne opstille måltal for etnisk integration, nærmere bestemt måltal for andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Formålet med initiativet er at styrke integrationen af indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Kommunalbestyrelsen har i 2012 besluttet, at Lemvig Kommunes måltal er 1,00 % og der sker en årlig opfølgning på måltal i Direktionen og Hoved MED-udvalget.

Seneste opgørelse af Lemvig Kommunes måltal fra september måned 2021 viser, at 3,07 % af kommunens ansatte er af ikke-vestlig baggrund. En stigning på 0,49 procentpoint i forhold til september måned 2020.

Chef for Økonomi og HR indstiller,

- At måltallene tages til efterretning og videresendes til information og drøftelse i Hoved MED-Udvalget.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Måltal for andel af ansatte med ikke vestlig baggrund for perioden 2017 - 2021

Punkt 4: Velfærdsaftale med Regeringen

00.15.00P08-1-22

Resume

Økonomiaftalen for 2023 giver kommunerne mulighed for at blive friset fra lovgivningen på et af velfærdsområderne.

Sagsfremstilling

Økonomiaftalen for 2023 giver alle 98 kommuner mulighed for at indgå en velfærdsaftale med regeringen om at blive friset fra lovgivningen på et velfærdsområde indenfor enten dagtilbuds-, folkeskole- eller ældreområdet.

4 kommuner har mulighed for at blive friset på beskæftigelsesområdet.

KL opfordrer alle kommuner til at søge om en velfærdsaftale, da det giver mulighed at bidrage til udviklingen af velfærden både i den enkelte kommune og på tværs af kommuner.

KL har bedt kommunerne om en tilbagemelding den 30. september 2022 i forhold til blandt andet hvilket velfærdsområde, den enkelte kommune ønsker at blive friset på.

Sagen afgøres endelig af

Direktionen.

Lovgrundlag

Lov om kommunernes styrelse.

Økonomi

Ingen bemærkninger.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At en eventuel velfærdsaftale for Lemvig Kommune drøftes.

Beslutning

Direktionen foreslår, at der arbejdes på en grad af frisættelse på skoleområdet.

Bilag

Borgmesterbrev vedr. udvælgelsesproces for velfærdsaftaler på folkeskole-, dagtilbuds- og ældreområdet.pdf

Aftale om udbredelse af velfærdsaftaler på ældreområdet.pdf

Punkt 5: Samarbejde med Klosterheden, Naturstyrelsen

00.17.15G01-3-22

Sagsfremstilling

På det fælles direktionsmøde med Struer og Holstebro Kommuner fremlagde skovrider Poul Ravnsbæk mulige strategiske samarbejdsområder med Klosterheden, Naturstyrelsen og de omkringliggende kommuner.

Sagen afgøres endelig af

Direktionen.

Lovgrundlag

Lov om kommunernes styrelse.

Økonomi

Ikke vurderet.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At de strategiske samarbejdsmuligheder med Klosterheden, Naturstyrelsen drøftes.

Beslutning

Direktørerne melder mulige samarbejder tilbage til Kommunaldirektøren.

Punkt 6: Drøftelse af emner til møde med Fag- og Stabschefer den 28. september 2022

00.01.00P35-3-21

Resume

Der afholdes møde med Fag- og Stabschefer den 28. september 2022.

Sagsfremstilling

Der skal besluttet emner til mødet med Fag- og Stabschefer.

Kommunaldirektøren indstiller,

- At der besluttet emner til mødet.

Beslutning

Følgende emner ønskes drøftes:

- Budget 2023
- Afbureaukratisering.

Punkt 7: Eventuelt

00.15.00I00-1-21

Beslutning

Intet.

Punkt 8: Lukket:

00.01.00I00-3-21