

REFERAT MEDIII-Jobcenter d. 04-12-2025

Mødedato	Torsdag d. 04. december 2025 kl. 08:30
Mødested	Jobcenterchef kontor
Mødedeltagere	Lene Marie Nørlund, Anja Broman Istrup, Majken Callesen, Helle Madsen Vrist, Simone Dahl Olesen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Justering til procesplan den 8. januar 2026.....	4
Mødedatoer 2026.....	5
Opdatering af beredskabsplaner.....	6
Sygefraværsopfølgning.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentant.....	9
Nyt fra tillidsrepræsentant.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 1: Godkendelse af referat

85.02.02P35-96-24

Beslutning

Godkendt.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler...

Punkt 2: Justering til procesplan den 8. januar 2026

85.02.02P35-36-25

Indstilling

Job- og Borgerservicechef indstiller

- At justering til procesplan 8. januar 2026 drøftes.

Beslutning

Procesplanen tilføjes følgende sætning i det blå felt og sendes til godkendelse i MED II: *"Hvis du har lovlig fravær d. 8. januar, og er i målgruppen for opsigelse, vil du modtage opsigelsesvarslet pr. e-Boks. I brevet vil du blive tilbudt en personlig samtale med nærmeste leder, chefen eller HR med oplyste mobilnumre. Leveringstidspunktet i e-Boks kan ikke nødvendigvis times til tidspunktet mellem kl. 8-9"*

Bilag

Afskedigelser - proces for dagen

Punkt 3: Mødedatoer 2026

85.02.02P35-96-24

Indstilling

Job- og Borgerservicechef indstiller

- At datoerne for møder år 2026 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Sagsfremstilling

Datoer for 2026:

Den 27. februar 2026

Den 11. juni 2026

Den 10. september 2026

Den 3. december 2026

Alle møder afholdes på Lene Nørlund's kontor kl. 8.30 - 9.30.

Dagsordner og referater udsendes via First Agenda.

Punkt 4: Opdatering af beredskabsplaner

85.02.02P35-96-24

Resumé

Beredskabsplaner er udarbejdet og er at finde på intranettet.

Indstilling

Job- og Borgerservicechef indstiller

- At opdatering af beredskabsplaner drøftes.

Beslutning

Drøftet og orientering om aktuelle revurderinger.

Sagsfremstilling

Beredskabsplaner er drøftet på MEDII- udvalgmødet under eventuelt den 4. november 2025 og besluttet at drøfte for opdatering/justering på MEDIII-Jobcenter.

Punkt 5: Sygefraværsopfølgning

81.28.00P20-2-24

Resumé

Lemvig Kommune har netop afsluttet et sygefraværprojekt, hvor medarbejdernes fraværmønstre har været i fokus. Formålet med projektet har været at optimere og forbedre sygefraværsopfølgningen og nedbringe sygefraværet da erfaringerne viser, at det har en positiv indvirkning på medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljøet, og en positiv indvirkning på varetagelsen af kerneopgaven.

På baggrund af erfaringerne fra projektet har Økonomi og HR udarbejdet nye og forbedrede ledelsesrapporter på sygefraværet, som udsendes til lederne hver måned. I fraværssrapporterne kategoriseres medarbejderne i forhold til deres fraværmønstre og det hjælper lederne til at spotte de medarbejdere, som skal indkaldes til en sygefraværssamtale. Medarbejdere med et hyppigt sygefravær vil statistisk set være i højrisiko for på et tidspunkt, at ende med en langtidssygemelding.

Formålet med sygefraværssamtalen er at få drøftet årsagerne til det hyppige fravær og afklare, om der er noget som arbejdspladsen eller medarbejderen kan gøre, for at nedbringe fraværet.

Indstilling

- At emnet drøftes og videresendes til drøftelse i MEDII og MEDIII udvalgene.

Beslutning fra Medudvalg - Centraladministration, den 23. oktober 2025, punkt 6:

Alice Ervolder gav en uddybende orientering omkring sygefraværprojektet.

Louise Agerbo deltog ikke i behandlingen af punktet.

Beslutning

Drøftet.

Sagsfremstilling

Samtidig med indførelsen af de nye ledelsesrapporter har HR-afdelingen også fået til opgave at følge med i udviklingen af sygefraværet og de enkelte medarbejders fraværmønstre. Det er dog fortsat lederens ansvar at være opmærksom på og handle på sygdom i afdelingen/institutionen, dels for at skabe de bedste rammer for de medarbejdere som møder ind på arbejde og tager en ekstra tørn, når der er sygefravær blandt kollegaerne, og også for varetagelsen af kerneopgaven overfor borgerne.

HR-afdelingen tilbyder sparring til lederne i forhold til håndtering af sygefraværet og sikrer samtidig, at håndteringen af sygefraværet sker i henhold til Lemvig Kommunes retningslinjer for håndtering af sygdom. Herudover bidrager HR-afdelingen til drøftelsen af mulige handlinger, som skal medvirke til at nedsætte fraværet. I praksis vil HR-afdelingen hver måned modtage en samlet rapport med sygefraværet på tværs af hele organisationen. HR-afdelingen vil tage kontakt til de ledere, hvor der konstateres at være medarbejdere med et hyppigt og gentagen sygefravær, og hvor HR-afdelingen ikke allerede har været i dialog med lederen om sygeopfølgningen og evt. handlemuligheder.

Medarbejdere i Lemvig Kommune vil på denne baggrund kunne opleve, at blive indkaldt til en sygeopfølgningssamtale, hvor det overordnede formål vil være at undersøge, hvorvidt arbejdspladsen eller medarbejderen selv kan gøre noget for at nedbringe sygefraværet og derved minimere risikoen for en senere langtidssygemelding.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at opgaven kan løses med de nuværende ressourcer i Økonomi og HR.

Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

85.02.02P35-110-24

Indstilling

- At den årlige arbejdsmiljødrøftelse drøftes.

Beslutning

Drøftet og vi fastholder målet om at bevare det gode arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

Der skal ifølge Lemvig Kommunes MED-aftale gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 7: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentant

85.02.02P35-96-24

Beslutning

Ønske om at kommunikation om hvem der varetager hvilke opgaver, i en tid med mange vakancer øges og dobbelttjekkes.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler...

Punkt 8: Nyt fra tillidsrepræsentant

85.02.02P35-96-24

Beslutning

Ikke noget.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler...

Punkt 9: Eventuelt

85.02.02P35-96-24

Beslutning

Link til nyt tilbud om sygeforsikring på Intra indsættes i referat. [Forside - offentligsundhed.dk](#)
Orientering om arbejdsmiljøuddannelse i Tangsø d. 27. november 2025,
Orientering om nyt gaveregulativ.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler...