

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 09-10-2025

Mødedato Torsdag d. 09. oktober 2025 kl. 13:30

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, Henrik Breinholt Mikkelsen, Lea Achadia Nygaard

Indholdsfortegnelse

Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	3
MED-konference.....	5
Tilbage meldning om MED-aftalen.....	6
Ændring af MED 2 struktur.....	7
AKUT-midler.....	8
Ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen 2025.....	9
Revidering af retningslinje om hjemmearbejdsplads.....	11
Sundhedsreform - Personaleproces ved virksomhedsoverdragelse.....	12
Orientering om budgetforlig.....	14
Sygefraværsopfølgning.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04A00-1-24

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at der orienteres om arbejdsmiljøtiltag.
- at deltagelse i KL og Forhandlingsfællesskabets netværk om udarbejdelse af vejledninger om vold, trusler og chikane drøftes.
- at behov for beredskab for chikane drøftes.
- at der orienteres om supplerende arbejdsmiljødag 2025.

Beslutning

Orientering om diverse arbejdsmiljøtiltag er taget til efterretning.

Tekniske udfordringer med systemet til indberetning af arbejdsskader betyder, at projektet lige nu er i hold og afventer nærmere.

Der er opbakning til deltagelse i KL og Forhandlingsfællesskabets netværk om udarbejdelse af vejledninger om vold, trusler og chikane er drøftet. En fra hver af de store velfærdsområder deltager. Alice Ervolder koordinerer.

Behov for beredskab for chikane på fælleskommunalt niveau er drøftet. Det vurderes som udgangspunkt ikke nødvendigt med et fælles beredskab på tværs af hele kommunen - men det er vigtigt ude på fagområderne/arbejdspladserne.

Kommunens psykologordning med Human House er drøftet. Der er indimellem brugere, som ikke benytter tilbuddet på baggrund af en arbejdsrelateret situation. Disse henvises til egen læge. Der følges op med Human House løbende.

Orientering om supplerende arbejdsmiljødag 2025 er taget til efterretning.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

- Der har været henvendelse fra driften om en nem tilgang til indberetning af arbejdsskader, der ikke medfører fravær og/eller behandlingskrævende.
Der er søgt midler fra Vores attraktive arbejdsplads - VAA - til 3 prøvehandlinger ift. elektronisk indberetning af arbejdsskader uden fravær. Medarbejderne skal med en app løsningsoplevelse, at det er lettere at indberette og derved blive mere tid til kerneopgaven. Indberetningerne vil blive fulgt op på af AMR/leder via en mail, når en medarbejder scorer mere end 4 på en skala fra 0-5. Derved kan der laves målrettede tiltag ud fra data. Metoden skal anvendes til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader.
Når prøvehandlingerne er afprøvet og effekten er vurderet, ønskes app løsningen evt. implementeret til hele kommunen.
- KL og forhandlingsfællesskabet er i gang med at etablere et netværk ift. vold, trusler og chikane. Landets kommuner er inviteret til deltagelse, som foregår ca. 4 gange i Aarhus. Deltagerne skal være fra Hoved-MED og/eller sektor-MED og skal være med til at sætte retning for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane i kommunen. [Vær med i netværk mod vold | VPT](#)
- Arbejdsmiljøleder har deltaget i KL's arbejdsmiljøkonference. Emnet var bl.a. chikane på arbejdspladsen. "Frygten for negativ medieeksponering og for at havne på forsiden, hvor medarbejdere ansvarliggøres for fejl og mangler i organisationen og kritiseres som inkompetente, kan fylde i en organisation". Erhvervspsykolog Tue Isaksen fra Human House havde oplæg om, hvordan man som organisation og leder/medarbejder kan håndtere presset, hvis man havner i en shitstorm. Hoved MED bedes eventuelt drøfte emnet.

Eftermiddagen handlede om, hvordan man tackler medarbejdere med smerter i muskler og led. Hvordan kan vi forebygge og håndtere smerter på arbejdspladsen, som kan øge sygefravær, dårlig trivsel og i sidste ende tidlig

tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet? v/ David Høyrup Christensen, professor, Aarhus Universitet og Hospitalsenhed Midt.

- Voldskadeforsikring fra den 1. januar 2025 er ændret den 20. maj 2025 vedrørende udbetaling af erstatning. Det kan udbetales uden, at sagen har været sendt til AES til vurdering. Det betyder, at Lemvig Kommunes forsikringsmægler Hansson & Partners kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af voldskadeforsikringen, hvis de vurderer, at skaden vil kunne anderkendes som en arbejdsulykke efter arbejdssikringsloven, og at hændelsen er omfattet af voldskadeforsikringen. Sagsbehandlingstiden vil derved blive kortere.
- Opdatering af diverse på intranettet: Justering i vejledning om arbejdsskader og ulykker herunder intern voldsregistreringer, inkl. brilleskade.
- Første tilbagemelding fra Human House ift. psykologordning: Der er 24 medarbejdere, som har benyttet sig af psykologordningen. I perioden 1. april til 30. juni 2025, har der været 24 oprettede medarbejdere. Den nye ordning indebærer tilbagemelding til lederne ift. arbejdsmiljømæssige tiltag. HR har fået tilbagemelding på, at ordningen med Human House bliver taget godt imod.
- Supplerende arbejdsmiljødag den 27. november 2025: Human House leder os igennem emnet om trivsel hos medarbejdere, når kolleger er syge.

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 2: MED-konference

81.38.04A00-1-24

Resumé

MED-konference 2025 om AI - kunstig intelligens i arbejdet. Bliv klædt på til at drøfte AI i MED.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At Hoved-MED drøfter deltagelse i den årlige MED-konference.

Beslutning

Deltagelse i MED-konferencen er drøftet. Deltagelse skal aftales med egen arbejdsplads og være foreneligt med driften. Fremadrettet meldes datoer ud mindst 8 uger før via mail fra arbejdsmiljøleder direkte til Hoved MED. Deltagelse ved MED-konferencen finansieres af Hoved MED.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

MED-samarbejdet afholder MED-konference for medlemmer i Hoved MED-udvalg den 11. november 2025 i Fredericia.

Dagsordenen: Drøftelse af fordele, ulemper og etiske dilemmaer samt undersøge, hvordan Hoved MED-udvalget kan bidrage til de store forandringer, arbejdspladser kommer til at opleve med AI.

www.medsamarbejdet.dk

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at prisen er 1.450 kr. for MED-repræsentanter/suppleanter og 1950 kr. for ledere/HR.

Fraværende Stine Thybo Skovbakke, Jakob Brokholm Mortensen

Punkt 3: Tilbage meldning om MED-aftalen

00.00.00A00-1-25

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At medarbejdersiden orienterer om status på processen.
- At der nedsættes et møde mellem Lemvig Kommune og de faglige organisationer.

Beslutning

Status er taget til efterretning. Der er ønske fra de faglige organisationer om et forhandlingsmøde.

HR sørger for at invitere til møde mellem Lemvig Kommune og de faglige organisationer.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har siden Hoved MED-mødet den 16. juni 2025 drøftet udkastet til den tilpassede MED-aftale på et møde med deres faglige organisationer fredag den 19. september. Næstformand Kim Bang Mose orienterer.

Der skal afholdes et møde mellem Lemvig Kommune og de faglige organisationer vedrørende tilpasningerne.

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 4: Ændring af MED 2 struktur

81.38.04A00-1-24

Resumé

I Lemvig Kommunes MED aftale står der, at MED 2 skal følge den politiske udvalgsstruktur - område niveau. Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. februar 2025 at nedlægge Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget fra 1. januar 2026.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at MED-organisationen ændres jf. den politiske organisation.
- at MED-udvalget for Social og Sundhed udvides med en chef og en medarbejderrepræsentant indtil næste MED-valg.

Beslutning

Der er opbakning til, at MED-organisationen ændres jf. den politiske organisation, herunder at MED-udvalget for Social og Sundhed udvides med en chef og en medarbejderrepræsentant frem til næste MED-valg.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

I Lemvig Kommunes MED aftale står der, at MED 2 skal følge den politiske udvalgsstruktur - område niveau. Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. februar 2025 at nedlægge Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget fra 1. januar 2026.

Det vil påvirke både MED2-udvalgene på Arbejdsmarked & Integration samt Social & Sundhed.

Både MED2 på Social & Sundhed og MED2 på Arbejdsmarked & Integration er orienteret om, at arbejdsmarkedsudvalget nedlægges.

Direktør Pia Ulv Helleland foreslår derfor, at MED-organisationen fra 1. januar 2026 ændres, så der etableres et fælles MED2 for både social, sundhed og beskæftigelse. Direktørens forslag er, at MED2-udvalget på Social & Sundhed udvides med en chef og en medarbejderrepræsentant indtil næste MED-valg.

Sagen går videre både til MED 2 udvalget Arbejdsmarked og Integration samt Social og Sundhed.

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 5: AKUT-midler

81.39.00G01-15-09

Resumé

Opfølgning på beslutning fra Hoved MED-udvalgsrådet den 16. juni 2025 om tilbagemelding af dato og emne til AKUT-dag.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At der orienteres om arbejdsgruppens forslag til AKUT-dag i 2026.

Beslutning

Der er opbakning til arbejdsgruppens forslag til AKUT-dag i september 2026.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

Der skal følges op på beslutning fra Hoved MED-udvalgsrådet den 16. juni 2025 om tilbagemelding ift. dato og emne til AKUT-dag.

Arbejdsgruppen har arbejdet med et tema omkring, hvordan vi klæder tillidsvalgte (FTR, TR og AMR) og ledere på til at gøre MED-arbejdet spændende, meningsfuld og værdiskabende, og hvor der opleves indflydelse i beslutninger.

Arbejdsgruppen foreslår, at temadagen afholdes i september 2026 i Nr. Nisum (Forslag til enten den 1/9, 10/9 eller 29/9). Der er mulighed for, at der kan komme op til 200 personer.

Arbejdsgruppen foreslår, at formiddagen kan foregå med faglige drøftelser og oplæg ved Anders Seneca.

Eftermiddagen med en mere "underholdende" tilgang til emnet. Der er indhentet priser fra Peter Mygind og Christine Feldthaus. Begge har vendt positiv tilbage.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der på nuværende tidspunkt står 114.445 kr. + tilført for 2025 ca. 36.000 kr. I alt ca. 150.000 kr. til anvendelse i 2026.

Peter Mygind eller Christine Feldthaus koster ca. 36.800 + moms, transport og evt. overnatning.

Anders Seneca: Pris ukendt på nuværende tidspunkt.

Forplejning ved ca. 100 tilmeldte: ca. 35.000 kr.

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 6: Ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen 2025

87.00.00P20-1-25

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At Hoved MED drøfter eventuelle input til Lemvig Kommunes ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen i 2025.

Beslutning

Ansøgning til Arbejdsmiljøpuljen er drøftet. Input fra Hoved MED-udvalget er afleveret til HR, som tager det med i det videre arbejde med ansøgningen.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeriet har meldt ud, at det igen i år er muligt at ansøge deres arbejdsmiljøpulje. Ansøgningsfristen er den 30. oktober 2025. Informationer om puljen kan læses på [Arbejdstilsynets hjemmeside](#).

Lemvig Kommune ansøgte som bekendt også puljen i 2024 med fokus på trivsel og tilknytning. Vi fik afslag med begrundelse i, at det ikke fremgik tydeligt nok af ansøgningen, hvordan indsatserne skulle forankres i organisationen efter projektperioden.

Styregruppen bag 'Vores attraktive arbejdsplads' har anbefalet Direktionen, at Lemvig Kommune søger puljen igen i år. Anbefalingen blev godkendt på Direktionsmødet den 6. august 2025. Direktionen pegede på to indsatsområder under puljen, som der ønskes fokus på. Alle syv indsatsområder, man kan vælge indenfor, kan findes på ovennævnte hjemmeside. De udvalgte indsatsområder er *Seniorer* samt *Arbejdstilrettelæggelse og Flexibilitet*.

Ansøgningen udarbejdes i samarbejde med BDO.

For nuværende er der udarbejdet en projektskitse, som ønskes drøftet i Hoved-MED, inden den endelige ansøgning skrives, således at eventuelle input kan indarbejdes i ansøgningen. Ønsket er at sikre bred organisatorisk opbakning og ejerskab i MED-organisationen til projektet.

På mødet vil der blive en lille proces, hvor udvalgsmedlemmerne får mulighed for at drøfte behov, opmærksomhedspunkter, mulige aktiviteter under de udvalgte indsatsområder mm.

Som forberedelse bedes Hoved MED-udvalgets medlemmer læse vedhæftede bilag.

Hvis Lemvig Kommune er så heldig at få positivt svar på ansøgningen, når der gives svar ultimo december, vil Hoved MED-udvalget blive orienteret om hele projektet på det første udvalgs møde i 2026.

Det kan oplyses, at et af kriterierne fra Arbejdsmiljøpuljen er, at projektet skal have tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr.

Hvad "Tilskudsberettigede udgifter" dækker over, kan læses [hér](#), men det er eksempelvis:

- Udgifter til løn til medarbejdere for de timer de deltager i projektet.
- Udgifter til kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere der deltager i projektet.
- Udgifter til konsulenttimer.

Planen er, at der blandt andet skal ansættes en projektleder. I ansøgningsperioden ligger projektledelsen i Vores attraktive arbejdsplads' projektledelse, bestående af Lene Kudsk og Ditte Ågård Pedersen.

Økonomiske konsekvenser

BDO har tilbudt at arbejde ud fra princippet "no cure, no pay". Hvis ansøgningen godkendes, forventer de at få en rolle i projektet som managementkonsulenter og vores betroede samarbejdspartner. Fx i form af processtøtte, projektledelse på delprojekter og bistand til evaluering. Hvis ansøgningen ikke bliver godkendt, skal BDO ikke kompenseres for arbejdet.

I forbindelse med ansøgningen skal der udarbejdes et budget til det samlede projekt, der ansøges midler til. Budgettet er på nuværende tidspunkt ikke på plads.

Bilag

Arbejds miljø-projektskitse Lemvig Kommune 30.09.25

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 7: Revidering af retningslinje om hjemmearbejdsplads

81.00.00A26-1-24

Resumé

Efter den beslutning, der blev stadfæstet af Højesteret den 2. maj 2025 vedrørende en arbejdsskade forårsaget af en hændelse i hjemmet, har Lemvig Kommunes retningslinje for hjemmearbejde fået en gennemgang.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At forslaget til revideret retningslinje for hjemmearbejde godkendes.

Beslutning

Revideret retningslinje for hjemmearbejde godkendt. Lederne skal orienteres om ændringen.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

I forlængelse af corona er efterspørgslen på muligheden for hjemmearbejde steget, og Lemvig Kommune fik i den forbindelse udarbejdet en retningslinje for hjemmearbejde.

Efter den beslutning, der blev stadfæstet af Højesteret den 2. maj 2025 vedrørende en arbejdsskade forårsaget af en hændelse i hjemmet ("Kassesagen"), har Lemvig Kommunes retningslinje for hjemmearbejde fået en gennemgang. Den blev drøftet i direktionen fredag den 4. juli, hvor det blev besluttet, at hjemmearbejde og fleksibilitet fortsat er vigtigt at kunne tilbyde for Lemvig Kommune, i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads. Til gengæld har direktionen bedt om, at det aftaledokument, der i nuværende retningslinje for hjemmearbejde er lagt op til at udfylde mellem medarbejder og leder, skrives ud. Dels er det ikke indtrykket, at aftaledokumentet anvendes i særlig vid udstrækning, og dels skal hjemmearbejde under alle omstændigheder følge Arbejdstilsynets regler for hjemmearbejde, så det giver ikke mening at lave et særskilt Lemvig Kommune-dokument.

Udover ovenstående har Økonomi og HR forslag til nogle andre tilpasninger i forlængelse af Arbejdstilsynets regler omkring hjemmearbejde, og med henblik på at gøre dokumentet mere læsevenligt. Forslag til revideret udgave af retningslinjen er vedhæftet. Den nuværende version kan læses i Lemvig Kommunes personalehåndbog på intranettet via dette [link](#).

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Bilag

Retningslinjer for hjemmearbejde - ny version 12.08.25

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 8: Sundhedsreform - Personaleproces ved virksomhedsoverdragelse

29.30.00A00-1-25

Resumé

Der gives en orientering om den foreløbige plan for personaleproces ved virksomhedsoverdragelse til regionen i forbindelse med opgaveoverdragelse fra Lemvig Kommune til Region Midtjylland. Som følge af sundhedsreformen flyttes myndigheds- og finansieringsansvaret fra kommuner til regioner på fire opgaveområder pr. 1. januar 2027:

- Akut og specialiseret sygepleje
- Midlertidige ophold med sundhedsfaglig indsats
- Specialiseret rehabilitering og avanceret genoptræning
- Patientrettet forebyggelse.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at orientering om den foreløbige plan for personaleproces ved virksomhedsoverdragelse til regionen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om den foreløbige plan for personaleproces ved virksomhedsoverdragelse til regionen i forbindelse med opgaveoverdragelse fra Lemvig Kommune til Region Midtjylland. Som følge af sundhedsreformen flyttes myndigheds- og finansieringsansvaret fra kommuner til regioner på fire opgaveområder pr. 1. januar 2027:

- Akut og specialiseret sygepleje
- Midlertidige ophold med sundhedsfaglig indsats
- Specialiseret rehabilitering og avanceret genoptræning
- Patientrettet forebyggelse.

Etableringen af den nye sundhedsstruktur medfører, at medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende er beskæftiget med de opgaver der overdrages til regionen, skal virksomhedsoverdrages til regionen. Dette er reguleret i Lov om overgangen til en ny sundhedsstruktur (også kaldet overgangsloven).

Ved virksomhedsoverdragelse indtræder regionen som ny arbejdsgiver i:

- Kollektive overenskomster og aftaler
- Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold
- Individuelle aftaler om løn og vilkår.

Der gælder samme rettigheder som i Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, og tjenestemandreglerne finder også anvendelse.

Personaleprocessen

I Lemvig Kommune ønskes en proces med tidlig inddragelse af MED-systemet og involvering af medarbejdere, hvorfor planlægning af processen er under forberedelse, og indebærer:

- TRIO-møder på sundhedsområdet

- Der afholdes løbende møder med tillidsrepræsentanter (TR) og Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), med det formål at sikre involvering i både planlægning og udførelse af personaleprocessen.
- Involvering af MED-systemet
 - Hoved-MED og lokale MED-udvalg (MED 3) inddrages løbende. MED-systemet bidrager til at sikre medarbejderinddragelse og transparens.
- Ønskeproces
 - Medarbejdere i målgruppen deltager i en ønskeproces, hvor de kan tilkendegive ønsker til fremtidig placering og eventuelle præferencer for opgaver eller organisatorisk tilhørsforhold.
 - Der er endnu ikke afklaring omkring HR-processen fra Region Midtjylland, som er samlet hos HR i Randers Kommune.
- Informations- og kommunikationsindsats
 - Der gives skriftlig orientering om virksomhedsoverdragelsen, vilkår og kontaktpersoner op til tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen, samt afholdes informationsmøder og mulighed for individuelle samtaler.

En foreløbig tidslinje for opgaveoverdragelsen er vedlagt som bilag og danner grundlag for planlægning af personaleprocessen.

Bilag

Tidslinje for opgaveoverdragelse

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 9: Orientering om budgetforlig

00.30.10P19-3-23

Resumé

Orientering om budgetforlig.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- at HovedMED-udvalget orienteres om budgetforliget.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Sagsfremstilling

Økonomichef Ove Weller Nielsen orienterer om budgetforliget.

Bilag

Budgetforlig 2026

Budgetvejledning 2026-2029 10.01.2025 endelig

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 10: Sygefraværsopfølgning

81.28.00P20-2-24

Resumé

Lemvig Kommune har netop afsluttet et sygefraværsprojekt, hvor medarbejdernes fraværs mønstre 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 fraværsrapporterne kategoriseres medarbejderne i forhold til deres fraværs mønstre 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

Formand og næstformand indstiller

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

Beslutning

Sygefraværsindsatsen er drøftet.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

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 fraværs mønstre. 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.

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke

Punkt 11: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

TRIO-begrebet bruges oftere, på trods af at det ikke er noget, der er på alle arbejdspladser i Lemvig Kommune. Det overvejes, om det skal på som en drøftelse til næste møde.

Fraværende:

Jakob Brokholm Mortensen og Stine Thybo Skovbakke

Fraværende Jakob Brokholm Mortensen, Stine Thybo Skovbakke