

REFERAT Direktionen d. 24-04-2023

Mødedato Mandag d. 24. april 2023 kl. 12:30

Mødested Rørmosecentret

Mødedeltagere Søren Ole Sørensen, Jan Lysgaard Thomsen, Michael Gravesen, Michel van der Linden

Indholdsfortegnelse

Decentrale direktionsmøder - Aktivitet og Plejehjem.....	3
Nøgletal på personaleområdet i 2022.....	4
3i1-måling 2023.....	5
Orientering fra Økonomiudvalgsmødet og koordinering af sager til politisk behandling.....	8
Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling.....	9
Lukket: Orientering om sager på vej til Direktionen.....	10
Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Decentrale direktionsmøder - Aktivitet og Plejehjem

21-046857K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Direktionen har besluttet at rykke ét direktionsmøde (som udgangspunkt det sidste møde hver måned) ud af Direktionens mødelokale og afholde det hos en decentral afdeling. På det decentrale møde giver afdelingen en orientering om stedet. Dette møde afholdes hos Aktivitet og Plejehjem, på Rørmosecentret.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Direktionen.

Sagsfremstilling

Udover den normale dagsorden til møderne, vil den udvalgte arbejdsplads få mulighed for at præsentere afdelingen (15 – 30 minutters oplæg), med deltagelse af ledere og medarbejderrepræsentanter.

Oplægget skal give et nuanceret billede af afdelingen, blandt andet med fokus på eventuelle ledelsesmæssige udfordringer samt de succeser arbejdspladsen er særligt stolte af. Der er en forventning om, at Ledelses- og styringsgrundlaget samt Fælles Retning inddrages i oplægget.

Månedens decentrale møde bliver holdt hos Aktivitet og Plejehjem, på Rørmosecentret, hvor centerchef Susan Skeel Olsen deltager sammen med afdelingsleder Ruth T. Jensen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 2: Nøgletal på personaleområdet i 2022

23-004769

Beslutning

Anbefales.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Indstilling om godkendelse og drøftelse af nøgletal på personaleområdet.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at:

- Nøgletal om personalesammensætning, personaleomsætning, sygefravær, og antal uansøgte afskedigelser i 2022 drøftes.

Behandling

Direktion, Hovedudvalg og Økonomiudvalg

Sagsfremstilling

Efter beslutning af afskaffelse af den årlige personalepolitiske redegørelse forelægges til drøftelse af Kalundborg Kommune som arbejdsplads nøgletal på personaleområdet i 2022. Nøgletallene dækker

- Personalesammensætning, herunder løn og fordeling af elever
- Personaleomsætning
- Sygefravær
- Uansøgte afskedigelser

Nøgletal inden for hvert område fremgår af vedlagte bilag.

Det bemærkes, at praksis med behandling af 3i1-måling og nøgletal på personaleområdet i den Personalepolitiske Redegørelse er ophørt, og at de to emner nu behandles særskilt.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1 Personalesammensætning

Bilag 2 Personaleomsætning

Bilag 3 Sygefravær

Bilag 4 Uansøgt afsked

Punkt 3: 3i1-måling 2023

23-001310

Beslutning

Drøftet.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har gennemført 3i1-målingen 2023, og resultaterne blev modtaget 19. april 2023. Punktet er til drøftelse på Hovedudvalgets møde den 2. maj 2023.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Direktionen.

Sagsfremstilling

Alle fastansatte medarbejdere modtog spørgeskemaerne i perioden 21. februar-9. marts 2023, og der blev opnået en svarprocent på 84 % svarende til 2698 medarbejdere i Kalundborg Kommune. Til sammenligning med 2020, hvor 3i1-målingen senest blev gennemført, lå svarprocenten på 78 % svarende til 2455 medarbejdere.

Efter projekttidsplanen følger arbejdspladserne op på deres lokale resultater for perioden 19. april-17. maj 2023, mens Hovedudvalget skal følge op på organisationens samlede resultater som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Behandling af og derved opfølgning på resultaterne sker derfor adskilt fra nærværende sagsfremstilling. Endeligt vil arbejdsmiljøgrupperne modtage et kortfattet spørgeskema primo juni, udarbejdet af HR & Personale, med det formål at følge op overfor arbejdspladsernes lokale arbejde med deres opfølgning.

Som en del af den strategiske ledelsesudvikling har direktionen besluttet at der på kommende ledermøder for niveau 2 og 3 ledere afholdes workshop/sparring om temaerne i 3i1-målingen og videre udviklingsplaner.

I resultaterne for Kalundborg Kommune kan der ledes opmærksomhed på følgende:

Spørgsmål som scorer højest (tabel 1)

Spørgsmål	Punktskala i 2023 (1-5)	Punktskala i 2020 (1-5)
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	4,2
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden, når der er brug for det	4,2	4,2
I min enhed er der god stemning imellem mig og mine kollegaer	4,2	4,2
Jeg har mulighed for varierende arbejdsstillinger	4,3	4,2
Jeg har modtaget den instruktion og uddannelse som skal til for at varetage mit arbejde forsvarligt	4,1	4,0
Personlige værnemidler er tilgængelige og benyttes forsvarligt	4,1	3,9

Spørgsmål som scorer lavest (tabel 2)

Spørgsmål	Punktskala i 2023 (1-5)	Punktskala i 2020 (1-5)
Direktionen kommunikerer tydeligt om strategier og målsætninger for Kalundborg Kommune	3,3	3,4
I min enhed har vi fulgt godt op på Trivselsmålingen fra 2020	3,2	3,2
Jeg oplever sjældent arbejdsrelateret pres, der gør mig utilpas	3,2	3,2
Indeklimaet omkring min arbejdsplads er tilfredsstillende	3,3	3,4
Jeg bliver ikke generet af støj omkring min arbejdsplads	3,5	3,5
Rengøringen omkring min arbejdsplads er tilfredsstillende	3,6	3,8

Spørgsmål fra trivselsmålingen, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling (tabel 3)

Jeg bliver anerkendt for mit arbejde	0,1
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	0,1
Jeg har mulighed for at udvikle mig	0,1
Direktionen kommunikerer tydeligt om strategier og målsætninger for Kalundborg Kommune	-0,1
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	-0,1

På baggrund af seneste 3i1-måling i 2020 blev Hovedudvalget enige om at ville styrke tre områder: afholdelse af MUS-samtale, medarbejdernes oplevelse af opfølgning på 3i1-målingen 2020 og APV-handlingsplaner. I forhold til medarbejdernes oplevelse af opfølgning, viser resultaterne for 2023, at spørgsmålet herom er et af de lavest scorende (se tabel 2). Resultaterne viser en fremgang for gennemførelse af MUS-samtaler ved spørgsmålet ”Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) eller en gruppeudviklingssamtale (GRUS) inden for det seneste år med min nærmeste leder?”:

Svarmulighed	Svarprocent 2023	2020
Ja	57 %	47 %
Nej, og har været ansat i mere end et år	27 %	Svarmulighed ikke mulig

Med handlingsplanerne er handleplanstatus for 3i1-målingen 2020 at der er oprettet 136 udkast, 9 handlingsplaner er aktive, 193 er overskredet mens 222 er gennemført.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Trivselsrapport (psykisk arbejdsmiljø)

APV-rapport (fysisk arbejdsmiljø)

Punkt 4: Orientering fra Økonomiudvalgsmødet og koordinering af sager til politisk behandling

22-000258

Beslutning

Drøftet.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Fast punkt på Direktionens dagsorden efter Økonomiudvalgsmøder, hvor der orienteres fra Økonomiudvalgsmødet, og hvor sager på vej til politisk behandling koordineres.

Indstillinger

Sekretariatschefen indstiller, at

1. der følges op på Økonomiudvalgsmødet.
2. at sager på vej til politisk behandling koordineres.

Behandling

Direktionen.

Punkt 5: Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling

Punkt 6: Lukket: Orientering om sager på vej til Direktionen

Punkt 7: Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen

Punkt 8: Eventuelt

Beslutning

Ingen bemærkninger.