

# REFERAT Hovedudvalget d. 05-12-2019

**Mødedato** Torsdag d. 05. december 2019 kl. 13:00

**Mødested** Kalundborghallen, mødelokale 4

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Beslutning af måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund.....	4
Evaluering af sundhedsfremmeordning 2019.....	6
Forslag til sundhedsfremmeordning 2020.....	8
Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019.....	10
Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2020.....	12
Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Teknisk Drift og Service.....	13
Høring vedr. påtænkt overflytning af ungevejledningen fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcent	15
Nedsættelse af et Ad-hoc MED-udvalg Sprogskolen/Ungdomsskolen.....	18
3-i-1 måling 2020.....	19
Opfølgning på Budget 2020.....	21
Hovedudvalgets vision.....	22
Gensidig orientering.....	23
Observationer HU møde.....	24

# **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

## **Sagsfremstilling**

### **1. Bemærkninger til dagsordenen**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46232    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2018-291287

#### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Ingen bemærkninger.

## Punkt 2: Beslutning af måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

### Sagsfremstilling

#### 2. Beslutning af måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-94626 J.nr.: 81.00.15 Dokumentnr.: 326-2019-302336

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Trepartsaftalen mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere samt LO og AC fra juni 2007 indebærer, at alle kommuner skal opstille måltal for, hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Formålet med måltallene er, at indvandrere/efterkommeres andel af den enkelte kommunes ansatte i videst muligt omfang kommer til at afspejle det omkringliggende samfund.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. det samlede måltal for andelen af indvandrere/efterkommere blandt Kalundborg Kommunes ansatte i 2019/2020 fastsættes til 4,52% som svarer til andelen af ansatte.
2. at måltallene inden for de fem fagområder i 2019/2020 fastsættes således:

Administrativt område:	4,70%
Børne og Ungeområdet:	2,52%
Teknisk område samt service:	8,33%
Undervisningsområdet:	1,16%
Ældre, sundhed og handicap:	7,26%

#### Behandling

Direktion, Hovedudvalg, Økonomiudvalg, Kommunalbestyrelse.

#### Sagsfremstilling

Det fremgår af den af Kommunernes Landsforening (KL) udarbejdede vejledning, at der skal fastsættes måltal for kommunens ansatte samlet set samt for fem fagområder (administrativt område, børn- og ungeområdet, teknisk område samt service, undervisningsområdet og ældre, sundhed og handicap).

Til brug for kommunens vurdering af målopfyldelsen udarbejder KL data, der angiver andelen af indvandrere/efterkommere ansat i kommunen samlet set og på de fem fagområder. Tallene for Kalundborg Kommune fremgår af vedlagte notat.

Tallene i tabel 3 og 4 viser, at Kalundborg Kommune opfylder det samlede måltal for befolkningssammensætningen på 3,88%, med følgende resultat i 2017 = 4,26% og 2018 = 4,52%, hvilket samtidig viser en stigning fra 2017 til 2018 på 0,26 procentpoint.

Børne og ungeområdet er det eneste fagområde der ikke opfylder det fastsatte måltal for 2017 og 2018.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Direktionens møde den 18. november 2019:

Anbefales.

#### Bilag

Notat Måltal ikke-vestlig baggrund 2019

326-2019-302472

#### Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:

Anbefales.

## **Bilag**

Notat Måltal ikke-vestlig baggrund 2019

# Punkt 3: Evaluering af sundhedsfremmeordning 2019

## Sagsfremstilling

### 3. Evaluering af sundhedsfremmeordning 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-83843 J.nr.: 87.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-296656

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at aktiviteter i sundhedsfremmeordningen 2019 skal evalueres, primært med hensyn til deltagerantal og fremmøde.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at evaluering af aktiviteter i sundhedsfremmeordningen 2019 tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Den bevilgede pulje til sundhedsfremmeordning i 2019 var i alt på kr. 400.000. Følgende aktiviteter er afholdt i 2019:

#### DHL-stafetten ved Fruens Bøge i Odense:

##### Deltagerantal.

Torsdag den 15. august 2019 deltog Kalundborg Kommune til DHL-stafetten i Odense med 460 medarbejdere – 61 walkhold og 31 stafehold, i alt 92 hold fra Kalundborg Kommune.

##### Fællesbustransport.

Ca. 430 medarbejdere valgte at benytte sig af tilbuddet om fællesbustransport (6 forskellige opsamlingssteder) til og fra Odense.

##### Øvrige deltagere fra Kalundborg.

Medarbejderne fra Kalundborg Kommune var placeret i et fællestelt sammen med medarbejdere fra Kalundborg Forsyning, Equinor og Avista Oil.

#### Kalundborg Kommunes aktivitetsdag:

Fredag den 24. maj 2019 blev der i samarbejde med DGI afholdt aktivitetsdag i Kalundborg Hallerne og ved Munkesøen, med et bredt udvalg af aktiviteter: Fælles opvarmning, fodboldturnering, dans, skumtennis, funktionel træning, yoga og aquafitness.

##### Deltagerantal

Ca. 300 medarbejdere fra Kalundborg Kommune var tilmeldt arrangementet, svarende til samme antal medarbejdere der deltog i 2018.

I forhold til fællesspisning efter aktiviteterne, var der et mindre frafald i deltagerantallet.

#### Pulje - Fokus på sundhed og trivsel i organisationen:

Tildeling af tilskudsmidlerne til sundhedsfremmende aktiviteter i 2019 udskydes til 2020 med baggrund i det indførte ansættelses- og udgiftsstop resten af 2019. Indkomne ansøgninger er behandlet i 2019 men udmøntes først i 2020. (overskuddet i puljen for 2019 overføres til 2020).

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

#### Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:

Der udarbejdes en oversigt der viser, hvilke arbejdspladser deltagerne til hhv. aktivitetsdagen og DHL-stafetten kommer fra i forhold til en fremtidig reklameindsats, for at få flere tilmeldinger.  
Taget til efterretning.

# Punkt 4: Forslag til sundhedsfremmeordning 2020

## Sagsfremstilling

### 4. Forslag til sundhedsfremmeordning 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-83843 J.nr.: 87.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-308675

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Sundhedsfremmeordningen er etableret i henhold til O.08 – Aftale om sundhed og trivsel. De centrale parter ”Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, siger i §4, at kommunens øverste MED-udvalg skal aftale retningslinjer for sundhedsfremmeindsatsen indeholdende konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Der er ingen minimumsbestemmelser knyttet til kravet om sundhedsfremmeordninger.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at arbejdsgruppens forslag til aktiviteter og sundhedsindsatser i sundhedsfremmeordning 2020 godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at komme med forslag til sundhedsfremmende aktiviteter. Arbejdsgruppen har udarbejdet en række forslag til sundhedsaktiviteter og sundhedsindsatser for 2020, hvoraf de økonomiske omkostninger i forbindelse med afholdelse af aktiviteten eller sundhedsindsatsen fremgår (se bilag) Forslaget indeholder:

- **Deltagelse i DHL-stafetten den 13. august 2020 ved Fruens Bøge i Odense**

- o Tilslutningen til DHL-stafetten har de seneste par år været støt stigende, specielt i forhold til deltagelse på walkhold.
- o Der arrangeres fællesbustransport til og fra Fruens Bøge i Odense.
- o Alle medarbejdere fra Kalundborg Kommune har base i fællesteltet hvor der er forplejning i form af grillbuffet. Der indkøbes løbe t-shirts til alle deltagere.

- **Personaleaktivetsdag, onsdag den 3. juni 2020**

- o Afholdes i samarbejde med DGI og lokale instruktører. Ambitionen er at få endnu flere medarbejdere til at deltage. DGI står for udarbejdelse af informationsmateriale i form af folder/plakat, booking af instruktører, koordinering af elektronisk tilmelding, som åbnes tre måneder før afholdelse af personaleaktivetsdagen og på selve dagen står DGI for koordinering af de forskellige aktiviteter. Den årlige fodboldturnering afholdes samme dag.
- o Arrangementet finder sted i Kalundborg Hallerne og ved Munkesøen (stadion).
- o Som afrunding af personaleaktivetsdagen arrangeres der fællesspisning i Kalundborg Hallerne.

- **Pulje til indsatser med fokus på sundhed og trivsel i organisationen**

- o Puljen skal bidrage til at støtte de lokale initiativer. Der kan søges om bevilling af økonomiske midler en gang årligt.
- o Puljen for 2020 kan med fordel have et overordnet tema for rammesætning for ansøgningerne til puljen, for eksempel rygning.

**Sundhedsfremmeordning 2021:** Frem mod 2021 vil HR og Personale undersøge mulighederne for at afholde DHL-stafetten som et lokalt løbearrangement i samarbejde med lokale foreninger/klubber.

#### Økonomiske konsekvenser

Aktiviteterne finansieres inden for den afsatte pulje på 400.000 kr.

#### Bilag

**Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Godkendt.

## **Bilag**

Forslag til sundhedsfremmeordning 2020

# Punkt 5: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019

## Sagsfremstilling

### 5. Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-60880 J.nr.: 81.05.00 Dokumentnr.: 326-2019-309641

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at fællesintroduktion for nye medarbejdere skal evalueres 1 gang årligt. Introduktionsseancerne har været afholdt siden 2008 og fra 2011 har det været frivilligt at deltage.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

##### Deltagerantal.

I 2019 er der afholdt 2 introduktionsseancer med i alt 47 deltagere. Det viser et fald i deltagerantallet på 30 deltagere i forhold til 2018. Der var som udgangspunkt planlagt 3 introduktionsseancer, men på grund af for få tilmeldinger til introduktionen i maj måned blev denne aflyst.

##### Program:

- Præsentation af Kalundborg Kommune og oplæg om organisering, vision, og forventninger med udgangspunkt i plakaten "Fælles retning"  
v/ Borgmester Martin Damm og kommunaldirektør Jan Lysgaard Thomsen
- Bustur rundt i Kalundborg Kommune  
v/ daglig leder af sikkerhedsarbejdet Palle Bruun Olsen
- Videoer med generel orientering om: HU, MED-systemet og arbejdsmiljø,
- Personalemæssige forhold herunder værdier, personalestrategi, politikker, MUS/LUS/GRUS-koncept og sundhed & trivsel.

##### **Evalueringsskemaer.**

Af deltagerevalueringerne fremgår det, at de medarbejdere, der deltager til introduktionsseancerne, generelt er tilfredse med seancens emner og indhold.

Se yderligere data i bilag.

##### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

#### Bilag

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2019 326-2019-309670

##### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Der udarbejdes en oversigt der viser, hvilke afdelinger der primært sender nye medarbejdere afsted til intro-dagene.

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2019

# Punkt 6: Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2020

## Sagsfremstilling

### 6. Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-60880 J.nr.: 81.05.00 Dokumentnr.: 326-2019-309627

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har siden 2008 afholdt fællesintroduktion for nye medarbejdere som en del af den overordnede introduktion til virksomheden Kalundborg Kommune. Fællesintroduktionen skal ses som en del af arbejdet med Attraktive Arbejdspladser.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2020 godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

På baggrund af evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2019 vil HR og Personale anbefale følgende program for afholdelse af introduktionsseancerne i 2020:

Kl. 8.00 – 8.30: Velkomst og morgenbrød (Rådhuset)

Kl. 8.30 – 9.45: Oplæg v. Borgmester og Kommunaldirektør (Rådhuset)

Kl. 10.00 – 12.30: Bustur rundt i Kalundborg Kommune med 2-3 indlagte stop ved forskellige arbejdspladser (ny rute i 2020)

Kl. 12.30 – 13.30: Fremvisning af videoer om MED, HU og arbejdsmiljø og personalemæssige forhold, efterfølgende drøftelse om indholdet i videoerne og dialog med deltagerne. Evaluering og frokost (Rådhuset).

Introduktionsseancerne afholdes på følgende dage:

Tirsdag den 3. marts 2020

Tirsdag den 12. maj 2020

Tirsdag den 8. september 2020

I forhold til det faldende deltagerantal i 2019 er det vigtigt med et fortsat fokus på at få kommunikeret information om fællesintroduktionsdagene ud til chefer og ledere, som skal opfordre deres medarbejdere til at deltage. Dette skal ske via mail til chefer og ledere, samt orientering på Niveau 2 ledermøder. Informationen sendes også ud sammen med ansættelsesbrevet og datoer, program mm. bliver lagt på medarbejderportalen.

Hvis tidsforbruget til intro-dagen skal reduceres, kan den sidste del af dagen fra kl. 12.30 – 13.30 afvikles som e-læring.

#### Økonomiske konsekvenser

Udgifter til forplejning og bustur: Ca. 10.000 kr. pr. gang. I alt 30.000 kr. - finansieres via den centrale uddannelsespulje.

#### Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:

Frem mod 2021 arbejdes der med at udarbejde et alternativ til det fysiske intro-møde, evt. i form af videomateriale, som kan fremsendes til nye medarbejdere.

Godkendt.

# Punkt 7: Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Teknisk Drift og Service

## Sagsfremstilling

### 7. Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Teknisk Drift og Service

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-36739 J.nr.: 82.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-310604

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen vedtog d. 28. november 2018, at der arbejdes videre med en optimering af teknisk drift og service gennem en ændret organisering af området. Ændringerne indebar blandt andet en sammenlægning af teknisk drift og service under partnerskabsområdet Vej, Ejendom og Affald, så medarbejdere, der hørte til det tekniske servicepersonale, og som arbejdede med teknisk drift og service af kommunens ejendomme flyttede organisatorisk placering til Vej, Ejendom og Affald.

Hovedudvalget besluttede 11. december 2018 at nedsætte et ad hoc MED-udvalg på tværs af de berørte partnerskabsområder for at skabe et relevant rum til de drøftelser, der gik på tværs af partnerskabsholderne.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Funktionsperioden for ad hoc MED-udvalget for Teknisk Drift og Service blev i kommissoriet bestemt til at stoppe med udgangen af 2019. Herefter vil medarbejderinddragelsen ske i MED-udvalget i Vej, Ejendom og Affald.

Det blev også besluttet, at ad hoc MED-udvalget skulle have særligt fokus på følgende emner:

- Drøftelse af overordnede rammer og principper for udvikling af kompetencer.
- Drøftelse af overordnede rammer og principper for arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold for medarbejderne der indgår i implementeringen af programmet.
- Løbende orientering om status på opfyldning af målsætning.
- Løbende opfølgning på ad hoc MED-udvalgets konstruktion og indhold.
- Udvalget har samtidig til formål at sikre en god platform for dialog og understøtte en god kommunikation, så der skabes ejerskab til den ændrede organisering.

Ad hoc MED-udvalget evaluerede sit virke på det afsluttende møde 14. november 2019 med følgende bemærkninger:

Ad hoc MED-udvalget har afholdt 5 møder i løbet af 2019, hvor det bl.a. har været med til at planlægge en personaledag 12. september 2019 for alle medarbejdere.

På hvert møde i udvalget er der givet en status på arbejdet med den ændrede organisering.

På personaledagen var der fokus på kompetenceafklaring, aktuelt er der ved at blive planlagt MUS-samtaler efter det nye MUS-koncept, og der arbejdes med at beskrive kompetence- og funktionsbehov.

Der har været afholdt en række fyraftensmøder for at skabe en fælles ramme og kultur. Medarbejderne kan se, at MED-udvalgets drøftelser giver udslag i det daglige arbejde.

Det faste statuspunkt på dagsordenen har givet god mening og medvirket til, at ad hoc MED-udvalget har været et godt forum til at udveksle information til gavn for implementeringen af Teknisk Drift og Service.

Udvalgets sammensætning har været passende, og der har været en uformel tone i udvalget, hvor snakken har ændret sig fra praktisk opgaveløsning til mere overordnede drøftelser. Medlemmerne har været gode til at være nysgerrige på hinanden.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Taget til efterretning.

# Punkt 8: Høring vedr. påtænkt overflytning af ungevejledningen fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcentret

## Sagsfremstilling

### 8. Høring vedr. påtænkt overflytning af ungevejledningen fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcentret

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-4896 J.nr.: 15.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-315270

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Administrationen i Kalundborg Kommune påtænker at overflytte ungevejledningen/UU fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcentret. Det sker som led i etableringen af den kommunale ungeindsats (KUI). Sagen fremlægges i høring med henblik på drøftelse og formulering af høringssvar.

#### Indstillinger

Direktørerne indstiller, at Hovedudvalget og Uddannelsesrådet udarbejder et høringssvar.

#### Behandling

Direktion, Hovedudvalg, Uddannelsesråd.

#### Sagsfremstilling

Fra 1. august 2019 er det, jf. lov om en kommunal ungeindsats (KUI), blevet kommunens ansvar at sikre, at der sker en koordinering af den samlede ungeindsats i kommunen på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen med det formål at, at gøre alle unge parat til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse. Hensigten med KUI har fra landspolitisk side været at skabe en bedre overgang mellem grundskole og ungdomsuddannelse og samtidig sikre, at den unge møder kommunen som én samlet instans på tværs af de kommunale områder og kompetencer. -Årsagen til, at man på landspolitisk niveau har ønsket en mere sammenhængende ungeindsats er, at der generelt er for mange unge, der hverken er i gang med en uddannelse eller i job.

I Kalundborg Kommune er det i juni 2019 politisk besluttet at organisere arbejdet i KUI i form af et 'tværgående team', hvor de respektive fagligheder mødes om den enkelte unges uddannelsesplan. Samtidig er det politisk besluttet at placere ansvaret for opgaven med at sikre, at der sker en koordinering af den samlede ungeindsats i kommunen (på tværs af uddannelses-, social- og beskæftigelsesindsatsen) i Jobcentret, - i et forpligtende samarbejde med de øvrige fagcentre samt folkeskolerne. Målet er både at hæve kvaliteten i indsatserne og resultaterne på ungeområdet på tværs af uddannelses-, social- og beskæftigelsesindsatsen i Kalundborg Kommune.

#### *Ungevejledningen samles i Jobcentret*

Ungevejledningen, herunder uddannelsesvejledningen, har hidtil været placeret i hhv. *Børn, Læring og Uddannelse* (i regi af UU), der bl.a. har varetaget uddannelsesvejledningen i grundskolen – og i *Jobcentret*, der bl.a. har varetaget vejledningen af unge ledige over 18 år ift. uddannelse og beskæftigelse.

Med *Aftale om bedre veje til uddannelse og job* samt regeringens ungeudspil fra december 2018 *Mod på livet – vejene til uddannelse og job*, skal der frem over – foruden en mere sammenhængende ungeindsats - sættes øget fokus på, at job for nogle unge kan være første trædesten på vejen til en uddannelse senere i livet.

På den baggrund er det administrationens ønske, at hele ungevejledningen inkl. vejledningsopgaven i grundskolen, ansvars- og opgavemæssigt placeres samlet i Jobcentret. Derved styrkes det arbejdsmarkedsrettede perspektiv i ungeindsatsen. Vurderingen er, at der hermed også organisatorisk skabes en sammenhængende indsats, som vil komme de unge til gode således, at der ikke opleves at være 'slip' i vejledningsforløbet fordi den unge forlader grundskolen. En samlet placering af vejledningsopgaven er samtidig et led i at understøtte folkeskolernes målaftale om forbedringer på områderne '*Fravær og Trivsel*', '*Faglighed*' og '*Den åbne skole*'.

#### *Overflytning af ansvar, opgaver og personale*

Ansvarsplaceringen af ungevejledningen i Jobcentret medfører, at alle personaleressourcer, der i dag arbejder med vejledning på uddannelsesområdet inkl. vejledningsopgaven i grundskolen (bortset fra 1 årsværk) samt omkostninger

relateret til ungevejledningen overføres fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcentret.

Børn, Læring og Uddannelse bibeholder 1 årsværk til ungevejledningen med henblik på at sikre samarbejdet ind i vejledningsopgaven i grundskolen og samspejlet med ungdomsuddannelserne.

Som udgangspunkt vil opgaven for de berørte medarbejdere være den samme som hidtil dog tilpasset den ny lov om den kommunale ungeindsats og deraf afledte ændringer på tilstødende lovgivningsområder. Overflytningen indeholder således ingen personalejuridiske aspekter.

#### *Proces og tidsplan*

Medarbejderne i Børn, Læring og Uddannelse, der i dag arbejder med uddannelsesvejledning inkl. vejledningsopgaven i grundskolen, er i september 2019 blevet orienteret om den påtænkte overflytning af ungevejledningen til Jobcentret.

Forud for den politiske behandling af sagen orienteres såvel HU og de lokale MED-udvalg i hhv. Børn, Læring og Uddannelse og Jobcentret, Uddannelsesrådet, folkeskolerne samt erhvervslivet med henblik på at høre parternes perspektiver på og evt. bemærkninger til samlingen af ungevejledningen i Jobcentret. Høringsfristen er sat til 21. november 2019.

Sagen behandles politisk i december måned, hvorefter administrationen udarbejder en konkret tidsplan for overflytningen.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Direktionens møde den 30. september 2019:**

Direktionen godkender at punktet sendes i høring.

#### **Hovedudvalgets møde den 22. oktober 2019:**

Taget til efterretning.

#### **Uddannelsesrådets møde den 19. november 2019:**

Høringssvar udarbejdet.

#### **Administrationens bemærkninger den 20. november 2019:**

Efter høringsfristen den 21. november 2019 bliver der udarbejdet et samlet bilag med høringssvar. Bilaget tilknyttes dagsordenspunktet og udsendes til Hovedudvalgets medlemmer inden mødet den 5. december 2019.

#### **Bilag**

2019-11-22_Sammendrag af høringssvar vedr overflytning af ungeindsatsen	326-2019-319328
Bilag 2_Alle høringssvar vedr overflytning af ungevejledningen	326-2019-319330
Bilag 3_LBK 825 Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år	326-2019-319356

#### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Hovedudvalget tager direktørens orientering fra Børn- og Familieudvalgets møde den 4. december 2019 til efterretning. Hvis indstillingen om at overflytte UU fra Børn, Læring og Uddannelse til Jobcenteret alligevel følges, så har Medarbejdersiden følgende 3 opmærksomheder:

- Medarbejdersiden noterer sig behovet for en styrkelse af ungeindsatsen
- UU vejledningens bekymring om at der sker en udvidet opgaveløsning
- Ønsket om en højere grad af involvering i processen

#### **Bilag**

2019-11-22\_Sammendrag af høringssvar vedr overflytning af ungeindsatsen

Bilag 2\_Alle høringssvar vedr overflytning af ungevejledningen



## **Punkt 9: Nedsættelse af et Ad-hoc MED-udvalg Sprogskolen/Ungdomsskolen**

### **Sagsfremstilling**

#### **9. Nedsættelse af et Ad-hoc MED-udvalg Sprogskolen/Ungdomsskolen**

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-34742      J.nr.: 81.38.06      Dokumentnr.: 326-2019-318020

#### **Sagstype**

Beslutning.

#### **Resume og sagens baggrund**

Der opleves et betydeligt fald i elevtallet på Sprogskolen, hvorfor en mulig organisatorisk flytning af skolen fra Jobcenteret til Ungdomsskolen overvejes. Hovedudvalget skal beslutte, hvorvidt der skal nedsættes et Ad-hoc udvalg til at understøtte den kommende proces.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at Hovedudvalget beslutter at nedsætte et Ad-hoc MED-udvalg.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Sprogskolen ledes i dag af arbejdsmarkedschefen. Sprogskolen som virksomhed er under forandring for tiden. Der er et betydeligt fald i elevtallet, som kalder på en overvejelse omkring økonomi, organisering, bemanning m.v.

Som del heraf overvejer Kalundborg Kommune at flytte ledelsen af sprogskolen fra Jobcenteret til Ungdomsskolen.

Baggrunden for dette er, at der dels vil være en synergi i at Ungdomsskolen får større volumen via fuldtidsansatte lærerkræfter og dels fordi der kan skabes et lokalfællesskab i de tidligere 10. klasses lokaler ved Ulshøjhallen. Hvis der kommer en tilgang af sprogskeleer igen, som der gjorde tilbage i 2015, kan der etableres uddannelse andre steder end i Kalundborg (i lighed med ungdomsskolens øvrige virksomhed). Endelig er der en fordel i, at skolen ledes af lederkræfter med kendskab til skoleverdenen.

Direktionens forslag er, at Næstformand Lone Varming og Charlotte Due af HU bemyndiges til at tage stilling til sagen, på vegne af HU efter en behandling i de lokale MED. Derefter kan sagen gå videre til det politiske niveau, med en forventet afklaring i løbet af januar måned.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Hovedudvalget besluttede at følge Direktionens forslag om, at næstformand Lone Varming og Charlotte Due af HU bemyndiges til at tage stilling til sagen, på vegne af HU efter en behandling i de lokale MED. Derefter kan sagen gå videre til det politiske niveau, med en forventet afklaring i løbet af januar måned.

Såfremt der skulle opstå problemer af mere principiel karakter, indkaldes der til et ekstraordinært HU møde.

# Punkt 10: 3-i-1 måling 2020

## Sagsfremstilling

### 10. 3-i-1 måling 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-28714 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-317286

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at gennemføre trivselsmåling, ledelsesevaluering og APV som en samlet 3-i-1 måling i 1. kvartal 2020. Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at kvalificere konceptet for målingen. Hovedudvalget skal nu drøfte arbejdsgruppens oplæg til spørgeramme for trivselsmålingen og arbejdspladsvurdering, samt etisk ramme for 3-i-1 målingen.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at arbejdsgruppens oplæg omkring følgende drøftes:

1. Præambel for 3-i-1 målingen
2. Etisk ramme særskilt for, hver af de 3 elementer af målingen
3. Tidsplan for 3-i-1 måling 2020
4. Spørgerammer for trivselsmåling og APV

#### Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

### 1. Arbejdsgruppen foreslår følgende præambel:

I Kalundborg Kommune ønsker vi at udvikle os som en attraktiv arbejdsplads, der er kendetegnet ved høj trivsel, dygtig ledelse og et godt fysisk arbejdsmiljø. Derfor har vi besluttet at koble trivselsmåling, ledelsesevaluering og APV sammen til en 3-i-1 måling. På denne måde styrker vi oplevelsen af, at disse tre elementer hænger sammen og er et fælles ansvar. Formålet med 3-i-1 målingen er at skabe et godt afsæt for den efterfølgende dialog, der skal udvikle vores fælles arbejdspladser.

Derfor opfordrer Hovedudvalget til at:

- Alle medarbejdere besvarer 3-i-1 målingen, da en høj svarprocent vil give arbejdspladsen det bedst mulige informationsgrundlag forud for den dialogbaserede opfølgning.
- Besvarelsen og opfølgningen på målingen er præget af tillid og respekt og giver mulighed for, at vi kan udvikle hinanden gennem åbenhed og holdninger, som vi står ved.
- Trivsel, ledelse og arbejdsmiljø opleves som et fælles ansvar på arbejdspladsen.
- Der er fokus på hele processen for gennemførelsen af 3-i-1 målingen både før, under og efter.

### 2. Arbejdsgruppen foreslår følgende etiske ramme:

#### *Etisk ramme trivselsmåling*

Trivselsmålingen skal give et øjebliksbillede af arbejdet med trivsel og social kapital på den enkelte arbejdsplads. (Social kapital = organisationens evne til at løse og udvikle kerneopgaven gennem samarbejde.)

Trivsel og Social Kapital er vigtige fundamentet for Kalundborg Kommunes vision Fælles Retning. Derfor kortlægger trivselsmålingen, hvor solidt fundamentet er for at opnå vores vision.

Det vigtigste ved trivselsmålingen er den dialog, der udspringer af resultaterne. Derfor er selve målingen blot et redskab til at synliggøre det, der giver mening at udvikle.

I Kalundborg Kommune er det vores indgang til trivselsarbejdet, at det er de gode resultater og kvaliteten i løsningen af kerneopgaven, der skaber trivsel.

Trivselsmålingen er anonym, og der dannes kun rapporter, når der er 5 eller flere medarbejdere, der har besvaret i en enhed. (Enhed = afdeling/institution eller team.). Hvis færre end 5 besvarelser i en enhed, indgår besvarelserne i den overordnede besvarelse for arbejdspladsen. Det samme gælder de øvrige målinger.

### *Etisk ramme APV*

APV'en skal give et øjebliksbillede af det fysiske arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Resultaterne af APV'en skal kvalificere den efterfølgende dialog ved at identificere de emner, som det giver mening at tale om.

Hvis der afgives negative svar i APV-spørgsmålene (uenig eller helt uenig), åbner det et kommentarfelt, hvor der er mulighed for at konkretisere besvarelsen. Kommentaren vil fremstå med navns nævnelse i APV-rapporten. APV-kortlægningen er derfor ikke anonym. Der dannes kun rapporter, når der er 5 eller flere medarbejdere, der har besvaret.

### *Etisk ramme ledelsevaluering*

Ledelseevalueringen er et redskab til at arbejde målrettet med ledelsesudviklingen i Kalundborg Kommune.

Ledelseevalueringen bygger på Kalundborg Kommunes ledelses – og styringsgrundlag og vil derfor give et overblik over kvaliteten i udøvelsen af dette.

Det er vigtigt at have for øje, at fokus i ledelseevalueringen netop er på kvaliteten af ledelsesudøvelsen og ikke på lederen som person. Derfor bruger vi i Kalundborg Kommune begrebet ledelseevaluering i stedet for lederevaluering. Resultaterne af ledelseevalueringen skal ikke opleves som en karakterbog, men som et dialogværktøj, der bidrager til fælles læring for både ledere og medarbejdere.

Der generes rapporter, når der er 5 eller flere medarbejdere, der har svaret. Når det gælder ledere, der evaluerer en overordnet leder, er der ingen undergrænse for at sikre, at alle niveauer ledelse modtager en evaluering nedefra.

### **3. Arbejdsgruppen foreslår følgende tidsplan for 3-i-1 målingen 2020**

5. december 2019	Årsmøde med formænd/næstformænd, der orienteres om ramme og koncept Drøftelse i HU
Dec. – jan 2019	Arbejdsgruppen og HR & Personale besøger MED-udvalg med oplæg og dialog om den kommende 3-i-1 måling. Fokus er på den gode proces før, under og efter målingen.
25. feb. – 13. mar. 2020	3-i-1 målingen gennemføres
Fra 14. april 2020	Resultatet af 3-i-1 målingen udsendes
Der arbejdes lokalt med opfølgning	
3-i-1 målingens forløb evalueres i HU	

### **4. Arbejdsgruppens forslag til spørgeramme for henholdsvis APV og trivselsmåling er vedlagt i bilag.**

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Bilag**

APV-spørgeramme 3-i-1 måling 2020	326-2019-317546
Trivselsmåling spørgeramme 3-i-1 måling 2020	326-2019-317563

#### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Der skal fortsat laves status og opsamling på APV arbejdet i de år hvor der ikke afvikles 3-i-1 målinger jf. vores MED-aftale. Dette gøres ved hjælp af den dialogbaseret metode, hvor der også skal være fokus på det psykiske arbejdsmiljø og håndteringen af dette.

Godkendt.

#### **Bilag**

APV-spørgeramme 3-i-1 måling 2020

Trivselsmåling spørgeramme 3-i-1 måling 2020

# Punkt 11: Opfølgning på Budget 2020

## Sagsfremstilling

### 11. Opfølgning på Budget 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-31520 J.nr.: 00.30.00 Dokumentnr.: 326-2019-315775

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Efter godkendelsen af budget 2020, har der vist sig et behov for at præcisere hvilke hensigtserklæringer der skal arbejdes videre med og hvilke der ikke skal. På mødet gives der en gennemgang af dette.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

I forbindelse med høringen af budget 2020 blev der præsenteret en række hensigtserklæringer, som alle enheder kunne forholde sig til i høringsperioden.

Kommunalbestyrelsen har efterfølgende besluttet, hvilke hensigtserklæringer der skal arbejdes videre med, og hvilke der er droppet. Der inviteres til en drøftelse heraf med henblik på en endelig afklaring af aktuelle hensigtserklæringer.

Endvidere indeholder 2020 en besparelse på administrationens deltagelse i konferencer samt eksterne og interne møder (Forslag N). Heraf fremgår blandt andet følgende:

”En opgørelse for 2018 i form af refusioner for løntimer, viser, at der er udbetalt refusion for 1600 arbejdstimer til MED-arbejdet i HU-regi blandt Hovedudvalgets medlemmer. Det kan oplyses, at der er tildelt max 250 timer til næstformandens arbejde i/for HU og max 150 timer for hver af de øvrige medarbejderrepræsentanters arbejde i/for HU. Det svare til knap 390.000 kr. for medarbejderrepræsentanter i HU-regi. Kommunen udbetaler lønrefusion af løntimer til den enkelte partnerskabsholder.

Ud over de faktiske timer til HU-arbejdet, vil der også være arbejde i ME-systemet generelt i organisationen ift. de lokale MED-udvalg, og de anvendte arbejdstimer, hvor medarbejderen er væk fra arbejdspladsen pga. anden mødeaktivitet. Ift. den øvrige mødeaktivitet er der et potentiale ift. mødeafvikling. Det kan være en mere effektiv mødeafvikling, antallet af møder, deltagerkreds og/eller en øget udnyttelse af potentialet for til stadighed at anvende nye digitale platforme.”

Til brug for en drøftelse af mulige økonomiske besparelser i HU's mødeaktivitet vil der på mødet være en gennemgang af økonomi i medarbejderrepræsentanternes deltagelse i HU-møder.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:

Der arbejdes videre med at kvalificere og skriftliggøre oplægget fra Personalechefen frem mod HU mødet i februar, hvor den endelige beslutning træffes.

Oplægget skal beskrive følgende 4 emner:

- Kørselsgodtgørelse til medlemmer af HU til høj takst
- Medarbejderrepræsentanternes årlige kvote på 1600 timer reduceres til 1400 timer
- Tillidsrepræsentanternes forbrug af timer til mødeaktiviteter
- Fortæring til HU møder mv.

## Punkt 12: Hovedudvalgets vision

### Sagsfremstilling

#### 12. Hovedudvalgets vision

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-59053 J.nr.: 81.38.04 Dokumentnr.: 326-2019-315750

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har igennem en periode arbejdet på at udarbejde en vision og en rammebeskrivelse for udvalgets arbejde. Der er nu arbejdet et oplæg på dette, som Hovedudvalget skal arbejde med og godkende efterfølgende.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at Hovedudvalget godkender den udarbejdede vision.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Hovedudvalget godkendte, på deres møde den 22. oktober 2019, den foreslåede proces for udarbejdelsen af den endelige vision for udvalget.

Der er nu blevet udarbejdet et forslag til en vision, som udvalget skal arbejde med og efterfølgende godkende. Forslaget er blevet til på baggrund af input fra de 2 afholdte temadage i foråret samt det tidligere udarbejdede "aftale-papir". Forslaget er med som bilag.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Bilag

Vision for HU 2020

326-2019-315771

#### Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:

Notatet omdøbes til |spilleregler| i stedet for |vision|.

Udvalget arbejder med spillereglerne frem mod 2021, hvor de efterfølgende bliver evalueret. I løbet af 2020 drøftes de enkelte punkter i spillereglerne på Hovedudvalgets møder, i forhold til at undersøge om vi lever op til dem.

Godkendt.

#### Bilag

Vision for HU 2020

## **Punkt 13: Gensidig orientering**

### **Sagsfremstilling**

#### **13. Gensidig orientering**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46238    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2018-291325

##### **Arbejdsmiljø (fast punkt)**

Arbejdsmiljøuddannelse er afsluttet 24/10 med 13 deltagere. Næste hold udbydes marts/april 2020 i forbindelse med nyvalget af arbejdsmiljørepræsentanter.

##### **MED uddannelse (fast punkt)**

MED-grunduddannelsen er afsluttet 21/11 med 12 deltagere. Næste hold udbydes i foråret 2020 i forbindelse med valg til MED-organisationen.

##### **Orientering om nye projekter (fast punkt)**

##### **Instruks vedr. familienære relationer**

Personalechef Søren Fussing giver en status på arbejdet med den nye instruks vedr. familienære relationer.

##### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Taget til efterretning.

## **Punkt 14: Observationer HU møde**

### **Sagsfremstilling**

#### **14. Observationer HU møde**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-37969    J.nr.: 81.38.04    Dokumentnr.: 326-2019-318253

#### **Sagstype**

Orientering.

#### **Resume og sagens baggrund**

I Hovedudvalgets spilleregler er det vedtaget, at der til hvert møde, som afslutning på mødet, skal foretages en evaluering af mødet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at observationerne tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har besluttet, at der til hvert møde, som afslutning på mødet, foretages en evaluering på:

- Sagsfremstillingernes kvalitet i forhold til at fremhæve viden/fakta samt det evt. forløb i en sag
- Behandlingen af sagerne
- Oplevelsen af mødets gennemførelse

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 5. december 2019:**

Taget til efterretning.