

REFERAT Hovedudvalget d. 08-02-2022

Mødedato Tirsdag d. 08. februar 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 3

Mødedeltagere Jan Lysgaard Thomsen, Lene Mikkelsen, Ane-Marie Larsen, René Juhl, Michel van der Linden, Frank Sørensen, Charlotte Due, Søren Fusing, Mette Buhr Pedersen (Fravær), Michael Gravesen, Søren Ole Sørensen, Lone Varming, Charlotta Lemark (Fravær), Kamilla Gundersen

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Orientering om implementering af ny teknologi, herunder eksisterende retningslinjer.....	4
Status på corona-situationen i Kalundborg Kommune.....	5
Sammensætning af ansættelsesudvalg.....	6
Udvidelse af ledelsesopgaven på niveau 3.....	7
3-i-1 måling 2023.....	9
Orientering om ny Kommunalbestyrelse.....	10
Udkast til Ligestillingsplan.....	11
Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Gensidig orientering.....	14

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Orientering om implementering af ny teknologi, herunder eksisterende retningslinjer

21-101975

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fremadrettet vil Hovedudvalget tage en årlig drøftelse på baggrund af et oplæg udarbejdet af IT og HR ift. hvilke større tiltag inden for IT og teknologi, der er på vej i organisationen. Drøftelsen skal sikre, at udvalget kan være på forkant med den kommende udvikling inden for området.

Hovedudvalget anbefaler at ledelsen og medarbejderne på de lokale arbejdspladser løbende drøfter nye tiltag inden for IT og teknologi i MED-udvalgene, herunder hvilken betydning tiltagene kan have på de enkelte arbejdspladser.

Hovedudvalget er enige om at det er en ledelsesopgave at håndtere den evt. tvivl og usikkerhed ny teknologi kan medføre på de enkelte arbejdspladser.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Det blev på seneste Hovedudvalgsmøde (d. 14. december 2021 jf. pkt. 9) besluttet, at hovedudvalget gives en generel orientering om implementering af ny teknologi i kommunen, herunder eksisterende retningslinjer.

Indstillinger

Direktionen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Digitaliserings- og IT-chef Anne Dandanell deltager med et oplæg på mødet, hvor hun bl.a. giver en generel orientering om kommunens gældende retningslinjer i forbindelse med indkøb af teknologiske løsninger til kommunens arbejdspladser. Oplægget vil komme ind på indkøb, tekniske kriterier, brugerstyring og GDPR.

I forlængelse af oplægget vil HR redegøre for, hvordan rammerne og retningslinjerne i MED-aftalen kan anskues i relation til indkøb og implementering af ny teknologi på arbejdspladserne.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fremadrettet vil Hovedudvalget tage en årlig drøftelse på baggrund af et oplæg udarbejdet af IT og HR ift. hvilke større tiltag inden for IT og teknologi, der er på vej i organisationen. Drøftelsen skal sikre, at udvalget kan være på forkant med den kommende udvikling inden for området.

Hovedudvalget anbefaler at ledelsen og medarbejderne på de lokale arbejdspladser løbende drøfter nye tiltag inden for IT og teknologi i MED-udvalgene, herunder hvilken betydning tiltagene kan have på de enkelte arbejdspladser.

Hovedudvalget er enige om at det er en ledelsesopgave at håndtere den evt. tvivl og usikkerhed ny teknologi kan medføre på de enkelte arbejdspladser.

Punkt 3: Status på corona-situationen i Kalundborg Kommune

20-008936K

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Hovedudvalget har en fælles bekymring for bemandsituationen. Denne bekymring, som gælder bredt for Kalundborg Kommune, tages med på det kommende møde i sundhedsberedskabet.

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

På baggrund af den nyeste udvikling i håndteringen af corona-situationen, gives der en orientering om den nuværende situation i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en status til Hovedudvalget vedr. corona situationen i Kalundborg Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Orienteringen blev taget til efterretning.

Hovedudvalget har en fælles bekymring for bemandsituationen. Denne bekymring, som gælder bredt for Kalundborg Kommune, tages med på det kommende møde i sundhedsberedskabet.

Punkt 4: Sammensætning af ansættelsesudvalg

22-001199

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Der foretages en generel gennemskrivning af vejledningen, herunder en præcisering af, at ansættelsesudvalget ifm. ansættelse af medarbejdere i basisstillinger sammensættes af afdelingens leder, på baggrund af en drøftelse med medarbejdersiden.

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

Foranlediget af drøftelse i Hovedudvalget den 26. oktober 2021 gennemgås HR og Personales vejledning om rekruttering – nærmere sammensætning af ansættelsesudvalg.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen tages til efterretning

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der er ikke på det kommunale arbejdsmarked præceptive regler om nedsættelse af ansættelses-/samtaleudvalg ved besættelse af basisstillinger, men med det generelle krav om habilitet og saglighed har kommuner utvivlsomt pligt til at sikre, at ansættelser gennemføres på en betryggende og saglig måde, der tilgodeser princippet om en lige og åben adgang til stillinger i det offentlige.

Tillidsrepræsentanten skal efter rammeaftalen om medindflydelse holdes bedst muligt orienteret om forestående ansættelser inden for det område og den gruppe, pågældende repræsenterer. Der er imidlertid ikke andre formkrav om orienteringen end, at dokumenter om forestående ansættelser skal udveksles digitalt.

Efter Kalundborg Kommunes delegationsplan ligger kompetencen til at træffe beslutning om ansættelse af ledere på niveau 3 og medarbejdere i basisstillinger hos partnerskabsholderen, uden at det samtidig fremgår, at partnerskabsholderen skal inddrage et ansættelsesudvalg.

Kalundborg Kommune har imidlertid et generelt ønske om transparens og medindflydelse og har derfor i sager om ansættelse en fast praksis for nedsættelse af ansættelsesudvalg. Med udgangspunkt i personalestrategien 2010 – 2012 har HR og Personale derfor formuleret en vejledning om, hvordan rekrutteringer hensigtsmæssigt gennemføres inden for den beslutningskompetence, som fremgår af delegationsplanen.

Det er HR og Personales vejledning, side 4, øverst, at ledelsen nedsætter et ansættelsesudvalg med normalt to til seks medlemmer, hvor der også indgår repræsentanter for medarbejdergruppen. Det er HR og Personales opfattelse, at det vil være normalt, at tillidsrepræsentanten er medlem af udvalget, hvis der er en på arbejdspladsen for gruppen/området med den vakante stilling.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Orienteringen tages til efterretning.

Der foretages en generel gennemskrivning af vejledningen, herunder en præcisering af, at ansættelsesudvalget ifm. ansættelse af medarbejdere i basisstillinger sammensættes af afdelingens leder, på baggrund af en drøftelse med medarbejdersiden.

Bilag

Vejledning__Rekruttering_og_ansættelsesprocedure

Punkt 5: Udvidelse af ledelsesopgaven på niveau 3

22-000270

Beslutning

Sagen godkendes, under den bemærkning, at når der laves en delegation af opgaver forventes det at ledelsen sikrer at der er transparens i forhold til dette, så medarbejderne er bekendt med beslutningen og indholdet af den konkrete delegation. Der foretages en evaluering af ordningen om et år.

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

Kalundborg Kommune har på en række arbejdspladser oplevet en udvikling i udøvelsen af personaleledelsen, hvor partnerskabsholdere (niveau 2 chefer) fra at have udøvet det fulde personaleansvar delegerer dele af personaleledelsen og dele af personaleansvaret til tredje ledelsesniveau (niveau 3 ledere). Det indstilles, at niveau 3 ledere efter linjedirektørens konkrete godkendelse kan videredelegeres dele af personaleledelsen inden for rammerne af Kalundborg Kommunes delegationsplan.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at

1. Den ”flade” organisation, som godkendt af Sammenlægningsudvalget den 9. marts 2006 principielt, fortsat består af tre ledelsesniveauer:
Niveau 1: Direktion
Niveau 2: Partnerskabsholder
Niveau 3: Afdelingsleder, teamleder, grupeleder m.v.,
2. En partnerskabsholder efter konkret godkendelse hos linjedirektøren og inden for rammerne af Kalundborg Kommunes delegationsplan sammen med den faglige ledelse kan delegerer dele af personaleledelsen og budgettet til en niveau 3 leder.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune har siden sammenlægningsudvalgets godkendelse af den administrative organisation 9. marts 2006 opereret med tre ledelsesniveauer, som i dag betegnes direktionen, partnerskabsholderne og niveau 3 ledere. Ved kommunens etablering i 2007 udgjordes niveau 2 af ”fag- og stabschefer og institutionsledere på samme ledelsesniveau og med det fulde personaleansvar”, af hvilke der efter det oplyste var flere end 100. Det var i 2008 reduceret til 77. I dag udgøres andet ledelsesniveau af 41 stillinger. Ultimo december 2021 var der 129 ansatte i tredje ledelsesniveau.

Bag beslutningerne om at samle områderne under færre chefer har der blandt andet været et hensyn om, at cheferne skulle arbejde mere strategisk, og at den nære faglige ledelse skulle ligge hos de ledere, der var tæt på driften. Styrkelsen af ledelsesopgaven hos niveau 3 inden for de relevante områder har tillige været begrundet af ønsket om at begrænse det ledelsesmæssige span of control, hvilket sammen med opgavernes kompleksitet har fordret og stadig fordrer en ledelse tæt på medarbejderne. Samlet har det på en række områder medført en de facto delegation af klassiske personaleledelses opgaver, som gennemførelse af MUS, sygefraværssamtaler og i nogen grad byrdefulde samtaler (status- og tjenstlige samtaler), hvor afgørelseskompetencen efter delegationsplanen punkt 1.5 er fastholdt hos partnerskabsholderen. Med delegationen af ledelsesopgaverne er teamlederbetegnelsen også blevet udfordret, og betegnelsen afdelingsleder har nu vundet frem inden for en række områder.

Kalundborg Kommune gennemførte fra 2019 et toårigt ledelsesudviklingsprojekt *Ledelse sammen – fælles med borgerne*, hvor tredje ledelsesniveau indgik i målgruppen, som omfattede de chef- og lederstillinger, som nu to gange er blevet ledelsesevalueret. Et af elementerne i projektet handlede om at styrke kompetencerne som personaleleder.

Med de stadigt stigende krav til partnerskabsholderens strategiske ledelse og tiltagende problemer med at rekruttere til tredje ledelsesniveau inden for flere områder, giver det mening at give adgang til en formel som reel udvidelse af ledelsesopgaven hos tredje ledelsesniveau eller dele af det. Det indstilles derfor, at den enkelte partnerskabsholder hos sin fagdirektør inden for rammerne af delegationsplanen kan få godkendt en kompetencedelegation inden for personaleledelse, så tredje ledelsesniveau inden for partnerskabsområdet får indstillingskompetence i personalesager, herunder sager om ansættelse og forfremmelse samt ledelsesmæssige reaktioner.

Indstillingskompetence til niveau 3 ledere kan indføres inden for rammerne af den aktuelle delegationsplan, hvor det af punkterne under 1.5 med undtagelse af nyansættelse af tjenestemænd er partnerskabsholderen, der har beslutningskompetencen. Denne beslutningskompetence og dermed ansvaret i personalesager fastholdes således hos

partnerskabsholderen. Modellen matcher ligeledes den aktuelle MED-organisation, hvor arbejdspladsen er defineret som niveau 2 chef-/partnerskabsholderniveau, hvor i hvert fald beslutningskompetencen i sager om ansættelser og afskedigelser er placeret sammen med det selvstændige regnskabsansvar.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

17-01-2022 Direktionen

Drøftet.

08-02-2022 Hovedudvalget

Sagen godkendes, under den bemærkning, at når der laves en delegation af opgaver forventes det at ledelsen sikrer at der er transparens i forhold til dette, så medarbejderne er bekendt med beslutningen og indholdet af den konkrete delegation. Der foretages en evaluering af ordningen om et år.

Punkt 6: 3-i-1 måling 2023

22-001296

Beslutning

Sagen godkendes.
Medarbejdersiden repræsenteres af Charlotta Lemark og René Juhl.

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

Der skal i første kvartal 2023 gennemføres en 3-i-1 måling i Kalundborg Kommune og der skal derfor nedsættes en arbejdsgruppe, som skal planlægge processen frem mod selve målingen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at der nedsættes en arbejdsgruppe.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune gennemfører hvert 3. år en 3-i-1 måling, som består af en APV, Trivselsmåling samt en Lederevaluering.

Målingen blev sidst gennemført i 1. kvartal 2020 og den skal derfor gennemføres igen i 2023.

Der skal i den forbindelse nedsættes en arbejdsgruppe, med repræsentanter fra HU og HR.

Arbejdsgruppen skal primært arbejde med:

- tidsplan
- spørgeramme
- kommunikationsplan
- vejledninger til medarbejdere og ledere

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Sagen godkendes.

Medarbejdersiden repræsenteres af Charlotta Lemark og René Juhl.

Punkt 7: Orientering om ny Kommunalbestyrelse

20-003248K

Beslutning

Sagen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der gives en præsentation af den nye kommunalbestyrelse i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en præsentation af den nye kommunalbestyrelse samt en gennemgang af den planlagte introduktionsproces, der gennemføres frem mod sommeren 2022.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Sagen blev taget til efterretning.

Punkt 8: Udkast til Ligestillingsplan

21-102136

Beslutning

Sagen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Europakommissionen har vedtaget, at offentlige myndigheder pr. 1. januar 2022 skal have en ligestillingsplan, hvis man ønsker at deltage i et Horizon Europe projekt. Det er typisk det tekniske område, der søger Horizon Europe midler. Kalundborg Kommune har ikke et dokument, der samler initiativer og målsætninger vedr. ligestilling, hvilket dog ikke er et udtryk for, at ligestillingsbetragtninger ikke er reflekteret i andre dokumenter og aktiviteter. HR har samlet Kalundborg Kommunes praksis i et udkast til en ligestillingsplan.

Indstillinger

Direktionen indstiller, at ligestillingsplanen drøftes og godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der er fire krav til ligestillingsplanen, der skal være opfyldt.

- Det skal være et offentligt dokument tilgængelig på hjemmesiden underskrevet af øverste ledelse. Ligestillingsplanen skal demonstrere en forpligtelse til at fremme ligestilling mellem kønnene, fastsætte mål og beskrive indsatser for at nå målene.
- Ligestillingsplanen skal baseres på kønsopdelte basisdata. Data skal ligge til grund for planens målsætninger, indikatorer og indsatser. Der skal årligt måles progression på indikatorer.
- Der skal afsættes dedikerede ressourcer til arbejdet med ligestillingsplanen.
- Ligestillingsplanen skal understøttes af træning i fremme af lighed mellem kønnene

De regionale EU-kontorer (Dacob) har i samarbejde med KL, Uddannelses- og Forskningsministeriet og udvalgte kommuner udarbejdet en guide, der kan hjælpe med udarbejdelsen af ligestillingsplanen. Guiden er udelukkende vejledende.

Vejledningen beskriver slutteligt, at det på sigt kan overvejes, at kommunalpolitikkerne medtænkes i ligestillingsplanen, da EU-kommissionen gerne ser dette (både i formuleringen og som genstandsfelt). Det vurderes, at dette på nuværende tidspunkt ikke er aktuelt.

Planen skal være et dynamisk dokument. Det foreslås derfor, at den opdateres årligt i forbindelse med udarbejdelsen af den personalepolitiske redegørelse.

Ligestillingsplanen skal kommunikeres internt i organisationen. Det foreslås, at den lægges på KAI, da der ikke er noget nyt i den foruden, at HR har opdateret stillingsopslagsskabelonen, så vi altid opfordrer alle kvalificerede ansøgere til at søge uanset køn, handicap, religion mv.

Det bemærkes, at ligestillingsplanen ikke vil blive kvalitativt vurderet, men at man ved ansøgning om Horizon Europe midler skal bekræfte, at man har en plan, og man ved deltagelse i et Horizon Europe projekt forpligter sig til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i projekttimplementeringen i tråd med sin ligestillingsplan.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Sagen blev godkendt.

Bilag

Udkast til ligestillingsplan for Kalundborg Kommune

Punkt 9: Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

22-001307

Beslutning

Sagen blev drøftet, og ud over de forslåede emner, skal følgende områder inddrages i arbejdsmiljødrøftelsen:

- Data fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor de lokale arbejdsmiljøgrupper bla. kan byde ind med forslag til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
- Inddragelse af den nye bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø, evt. som et supplement til drøftelsen af de nationale mål.
- Corona-læring; er der relevant forskning som vi kan blive inspireret af ift. opmærksomheder vedr. coronas betydning for arbejdsmiljøet.
- Fokus på nyhedsbrevet, herunder en aktivering af arbejdsmiljørepræsentanterne ifm. vores sundhedstiltag fremadrettet.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle virksomheder afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Til denne drøftelse skal det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges, og det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op. Drøftelsen skal desuden handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, hvilke udfordringer virksomheden står over for og hvilke prioriteringer der skal finde sted.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og fastsættes rammer for at udnytte ressourcerne bedst muligt. I anledningen af dette års arbejdsmiljødrøftelse er det derfor afgørende, at det synliggøres, hvilke områder der *skal* og *kan* fokuseres på.

Det seneste års arbejde i organisationen skal tages op

I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen for 2021, blev det besluttet, at der skulle fokuseres på et mere systematisk arbejde med arbejdsmiljøet, herunder forskellige indsatsområder. Det førte til, at der med en ny struktur skulle skabes en tættere kontakt mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper og Hovedudvalget. Indsatsområderne var a) læring af arbejdsulykker, b) mobning på arbejdspladserne samt c) kommunikation til og fra Hovedudvalget. Det vil derfor være nærliggende, at der blev fulgt op på det systematiske arbejde og evalueret på kontakten mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper og Hovedudvalget.

Hovedudvalget besluttede d. 28. april 2021, at orienteringen i Hovedudvalget om arbejdsmiljøarbejdet fra 3. kvartal 2021 skete på baggrund spørgeskemaundersøgelser af arbejdet i de lokale arbejdsmiljøgrupper. I forlængelse heraf, besluttede Hovedudvalget 14. december 2021, at de modtagne svar skal indgå som datamateriale i forhold til forberedelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der skal tages fokus på det kommende år

For at finde ud af, hvilke områder der kan tages fokus på for 2022, kan der med fordel både tages et nationalt og lokalt perspektiv. Arbejdsmiljødrøftelsen kan hermed resultere i konkrete initiativer, der kan understøtte den samlede arbejdsmiljøorganisations arbejde og skabe sammenhæng med kommunens interne aktiviteter og til det omliggende samfunds arbejdsmæssige udvikling.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev den 22. december 2020 enige om nye mål for arbejdsmiljøet, som gælder til 2030 (Bilag 1). Der er konkret aftalt fire nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Arbejdsmiljørådet har sammen med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø fastsat måltal for arbejdsmiljøindsatsen i udpegede brancher, som opfølgning på trepartsaftale om arbejdsmiljøindsatsen fra december 2020 (Bilag 2). Hvordan brancherne er udvalgt og prioriteret for de fire nationale arbejdsmiljøsmål, bygger på tre principper:

1. Brancher hvor arbejdsmiljøproblemet er væsentligt, og som udgør en betydelig del af det samlede arbejdsmiljøproblem prioriteres

2. Brancher med særligt høj forekomst af arbejdsmiljøproblemet prioriteres.

3. Udvælgelsen skal understøtte, at indsatsen i de enkelte brancher fokuseres mod de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, og at alle Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) kan arbejde aktivt med branchemål.

Kalundborg Kommune kan derfor tage afsæt i de måltal i forhold til kommunens tilknytning til de udpegede brancher. Det kan være relevant at foretage denne sammenligning af to årsager. For det første, fordi Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om inden udgangen af 2024 at gennemføre en evaluering af de nationale arbejdsmiljøsmål (Bilag 3). For det andet, har trepartsaftalen ført til, at Arbejdstilsynet har et særligt fokus på de ovennævnte indsatser i deres tilsyn. Derfor kan det anbefales, at Kalundborg Kommune har samme særlige fokus. Arbejdstilsynet har allerede adviseret om at have et særligt fokus på indsatsområderne omkring ergonomi, krænkende handlinger og kemi i breve til kommunen.

I forhold til drøftelsen kan få et lokalt, og derved nærværende perspektiv, kan den lokale MED-aftalen inddrages.

Samtidig kan følgende lokale data inddrages:

- Arbejdsulykker i 2021
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2021
- Relevante emner fra 3-i-1 målingen, såsom et lavt antal af handleplaner
- Smileystatus fra Arbejdstilsynet
- Sygefravær

I arbejdsmiljødrøftelsen kan også relevante data fra den personalepolitiske redegørelse naturligt inddrages.

Vi skal tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet og samarbejde herom

En del af arbejdsmiljødrøftelsen skal også indeholde en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med de udvalgte og prioriterede indsatsområder samt hvordan samarbejdet skal forløbe.

Til denne del af drøftelsen kan kvantitative eller kvalitative mål sættes op. Dette kan være mål formuleret af egen drift eller i forhold til de fire nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og måltal for arbejdsmiljøindsatsen i udpegede brancher. For at nå målene kan det for eksempel aftales, at man mødes med faste intervaller, eller at ledelse eller medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen løbende orienterer hinanden om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skrider frem. I denne sammenhæng kan det anbefales at orientere sig i den lokale MED-aftale for kommunen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

Sagen blev drøftet, og ud over de forslåede emner, skal følgende områder inddrages i arbejdsmiljødrøftelsen:

- Data fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor de lokale arbejdsmiljøgrupper bla. kan byde ind med forslag til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
- Inddragelse af den nye bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø, evt. som et supplement til drøftelsen af de nationale mål.
- Corona-læring; er der relevant forskning som vi kan blive inspireret af ift. opmærksomheder vedr. coronas betydning for arbejdsmiljøet.
- Fokus på nyhedsbrevet, herunder en aktivering af arbejdsmiljørepræsentanterne ifm. vores sundhedstiltag fremadrettet.

Bilag

Bilag 3 Aftalt opfølgning på nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Bilag 2 Oversigt over BFA fordeling for udpegede brancher

Bilag 1 Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om nye mål for arbejdsmiljøet

Punkt 10: Gensidig orientering

Beslutning

-

Sagsfremstilling

Arbejds miljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Sagens forløb

08-02-2022 Hovedudvalget

-