

# REFERAT Hovedudvalget d. 16-08-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 16. august 2022 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale 3

**Mødedeltagere**    Ane-Marie Larsen, René Juhl, Anita Rathje, Frank Sørensen, Thomas Djernis, Søren Ole Sørensen, Charlotte Due (Fravær), Kamilla Gundersen, Søren Fussing, Mette Buhr Andersen, Michael Gravesen, Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Jan Lysgaard Thomsen, Michel van der Linden

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Velkomst til nye medlemmer af Hovedudvalget.....	4
Hovedudvalgets sammensætning.....	5
AKUT-midler til lokale formål.....	6
Retningslinjer for krænkende handlinger.....	7
Arbejds miljøpolitik.....	9
Årlig arbejds miljødrøftelse - resultat og videre proces.....	10
Kørselsgodtgørelse i Kalundborg Kommune ved kørsel i eget køretøj.....	12
Præsentation af Kommunalbestyrelsens pejlemærker.....	14
Gensidig orientering.....	15

## **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 2: Velkomst til nye medlemmer af Hovedudvalget**

10-066816K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

På baggrund af det afsluttede valg til Hovedudvalget, er der kommet tre nye medlemmer. Der gives derfor en præsentation af udvalgets medlemmer.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Der gives en præsentation af udvalgets medlemmer.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 3: Hovedudvalgets sammensætning**

10-066816K

### **Beslutning**

Medarbejdersiden har peget på Ane-Marie Larsen som næstformand.

Sagen godkendes.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Der har været foretaget valg af medlemmer til Hovedudvalget, hvilket har resulteret i et par ændringer i udvalgets sammensætning. Der skal nu foretages en konstituering af udvalget.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med det netop overståede valg af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget, for perioden 2022-2024, skal medarbejdersiden vælge hvilken medarbejderrepræsentant, der skal være Næstformand for perioden.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 4: AKUT-midler til lokale formål**

20-003248K

### **Beslutning**

Sagen godkendes.

Kamilla Gundersen, Lene Mikkelsen og Ane-Marie Larsen deltager i arbejdsgruppen fra medarbejdersiden, sammen med repræsentanter fra HR.

### **Sagsfremstilling**

## **Resume og sagens baggrund**

Indstilling om, at et punkt om AKUT-midler til lokalt brug lægges i Hovedudvalgets årshjul med behandling i august og oktober hvert år.

## **Indstillinger**

Direktionen indstiller, at Hovedudvalget

1. i oktober hvert år aftaler anvendelsen af AKUT-midler til lokale formål.
2. i augustmødet hvert år udpeger 2 – 3 medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget, der indgår i drøftelserne

## **Behandling**

Hovedudvalget.

## **Sagsfremstilling**

Efter rammeaftale om medindflydelse, bilag 15, afsnit 2, afsættes der hvert år AKUT-midler til lokale formål, som efter aftale med kommunens ledelse skal anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanterne. Der budgetteres aktuelt med 102.600 kr. årligt, som lægges i en pulje til lokal anvendelse. Efter rammeaftalens bilag 15 omfatter aktiviteterne for tillidsrepræsentanter følgende:

- a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper m.v.
- c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
- d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

Ikke forbrugte puljemidler overføres efter overenskomstperiodens afslutning til AKUT-fonden. Efter udløbet af OK-18 overførte Kalundborg Kommune til AKUT-fonden 273.800 kr.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

AKUT bilag 15

## Punkt 5: Retningslinjer for krænkende handlinger

22-001542

### Beslutning

Sagen godkendes.

Retningslinjen sendes både til niveau 2 ledere, næstformænd i MED-udvalgene samt Arbejdsmiljørepræsentanterne, med en forventning om, at drøftelsen af den nye retningslinje tages hurtigst muligt på et lokalt MED-udvalgsmøde.

### Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

På baggrund af bl.a. den seneste tids offentlige debat om seksuelle krænkelser samt konkrete sager som HR og Personale har fået kendskab til, er det vurderet, at eksisterende retningslinje om krænkende handlinger har behov for en revision. Dels for at tydeliggøre Kalundborg Kommunes holdning til krænkende handlinger, dels at tydeliggøre hvordan man – ledere såvel som medarbejdere - forventes at handle i situationer med krænkende handlinger. Revisionen giver desuden anledning til at revidere retningslinjen for brug af kriseberedskabet. Endeligt vil Arbejdstilsynet have et skærpet fokus på krænkende handlinger ved deres tilsynsbesøg i 2022/2023, hvilket yderligere aktualiserer revisionen.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. De reviderede retningslinjer for hhv. krænkende handlinger og kriseberedskab godkendes
2. Forslag til videre proces drøftes og godkendes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

For at gøre den eksisterende retningslinje ret skal bemærkes, at der ikke står noget forkert i den, og elementer af den går igen i forslaget til ny retningslinje. Det er dog ikke tydeligt i retningslinjen, hvordan det forventes, at der handles på krænkende handlinger, ligesom det også bør stå tydeligere, hvad Kalundborg Kommunes holdning er til krænkende handlinger. Der er derfor tale om en mere omfattende gennemskrivning og ikke blot redaktionelle ændringer. Som supplement til selve retningslinjen er udarbejdet en mini-handleguide, der skitserer, hvad man gør i situationer med krænkende adfærd. Denne kan tilpasses lokalt med f.eks. navn og kontaktoplysninger på TR, AMR mv. Se bilag for forslag til ny retningslinje, mini-handleguide samt eksisterende retningslinje.

#### *Retningslinje – Kriseberedskab*

Af den HU-godkendte retningslinje for brug af kommunens kriseberedskab fremgår, at kriseberedskabet kan anvendes ved *Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane (fra kollegaer)*. Ved denne formulering udestår svar på, hvilken hjælp man som ansat kan ydes, såfremt de krænkende handlinger måtte være udøvet af ens leder. Det foreslås derfor, at ordlyden i parenteser ændres fra kollegaer til ansatte. Ansatte omfatter både ledere og medarbejdere. Retningslinjen sondrer dermed mellem krænkende handlinger fra hhv. ansatte (internt) og borgere (eksternt). Se bilag.

#### *Forslag til videre proces*

For at få den reviderede retningslinje ud at leve i organisationen foreslås nedenstående proces:

- Godkendelse på ordinært HU-møde 16/8-2022
- HR- og Personalechef udsender mail til niv. 2-leder med information om ny retningslinje og forventet handling
- Arbejdsmiljøkonsulent udsender nyhedsbrev til arbejdsmiljøgrupperne, hvor bl.a. retningslinjen nævnes
- Retningslinjen tages op på et niv. 2-ledermøde

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Bilag 1: Ny retningslinje - krænkende adfærd

Bilag 3 - Retningslinjer kriseberedskab med ændringsforslag

Bilag 2: Mini-handleguide

## **Punkt 6: Arbejdsmiljøpolitik**

22-009677

### **Beslutning**

Sagen godkendes.

Fra medarbejdersiden deltager Thomas Djernis, Gitte Olsson samt René Juhl, sammen med repræsentanter fra HR.

### **Sagsfremstilling**

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

Kalundborg Kommune har en arbejdsmiljøpolitik, som er udarbejdet af daværende Team Arbejdsmiljø tilbage i maj 2007. Det anbefales, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med det formål at revidere politikken, fordi dele af politikken ikke er tidssvarende.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

#### **Behandling**

Hovedudvalget

#### **Sagsfremstilling**

Kalundborg Kommune har en arbejdsmiljøpolitik, som er udarbejdet af daværende Team Arbejdsmiljø tilbage i maj 2007 (Bilag 1).

Det anbefales, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med det formål at revidere politikken, fordi dele af politikken ikke er tidssvarende – både lovgivningsmæssigt samt i forhold til den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Et eksempel er, at der refereres til en 'sikkerhedsgruppe', hvilket er en betegnelse, som hører til forældet arbejdsmiljølovgivning og opgavemæssigt ikke stemmer overens med Kalundborg Kommunes MED-organisation med niveaudelingen mellem Hovedudvalg, MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupperne.

Det vil til mødet blive præsenteret, hvilke forventninger der er til rollefordelingen mellem arbejdsgruppens medlemmer.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Bilag**

Bilag 1 Arbejdsmiljøpolitik

# Punkt 7: Årlig arbejdsmiljødrøftelse - resultat og videre proces

22-009675

## Beslutning

Sagen godkendes.

Medarbejdersiden peger på Anita Rathje og Ane-Marie Larsen til arbejdsgruppen.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle virksomheder afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev afholdt 14. juni 2022, og resultaterne skal præsenteres og den videre proces besluttet.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

### Behandling

Hovedudvalget

### Sagsfremstilling

Til den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev det seneste års arbejdsmiljøarbejde og data på arbejdsmiljøet i Kalundborg Kommune præsenteret, mens der også blev dækket op til, hvad det kommende års arbejdsmiljøarbejde kunne planlægges efter. På baggrund af præsentationen nedskrev deltagerne, hvilke udfordringer de mente, der er med arbejdsmiljøet, og derefter blev udfordringerne prioriteret. Ud fra prioriteringerne nedskrev deltagerne, hvilke drømme de har for arbejdsmiljøet, og drømmene blev tematiseret i de følgende tre kategorier:

1. Psykisk arbejdsmiljø, herunder krav og ressourcer, samarbejde og ledelse
2. Fysisk arbejdsmiljø, herunder minimering af tilhørende arbejdsulykker og rammer
3. Opfølgning, herunder fagligt fyrtårn og 'en af de bedste'.

Deltagernes nedskrivninger findes i bilag 1.

Der stilles forslag om at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med BFA besøgsteam som samarbejdspartner. Hovedudvalget som styregruppe skal have det overordnede overblik over processen og ansvar for arbejdet. Samtidig skal Hovedudvalget godkende arbejdsprincipperne og tidsplan for den videre proces (bilag 2).

Det vil være arbejdsgruppens opgave at planlægge og tilrettelægge den videre proces. Det vil til mødet blive præsenteret, hvilke forventninger der er til:

- Rollefordeling mellem gruppens medlemmer
- Hvordan arbejdsmiljøindsatsen kan tilrettelægges ud fra et lignende forløb, som BFA besøgsteam har deltaget i.

Samtidig skal Hovedudvalget godkende, at det er ud fra de temaer og emner, som er nedfældet i bilag 1, at den supplerende arbejdsmiljødag vil emnemæssigt blive tilrettelagt efter. Det skal bemærkes, at arbejdsmiljøgruppernes forslag til uddannelsesdagen bliver medtænkt (spørgeskemaundersøgelse forår 2022). Planlægningen og tilrettelæggelsen af denne dag sørger den daglige leder af sikkerhedsarbejdet for.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

Bilag 2

Bilag 1

## **Punkt 8: Kørselsgodtgørelse i Kalundborg Kommune ved kørsel i eget køretøj**

20-003248K

### **Beslutning**

Sagen blev drøftet og tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Der er stillet spørgsmål om reglerne for transportgodtgørelse (kørsel), hvor Kalundborg Kommune i overensstemmelse med den centrale aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel som hovedregel godtgør efter statens lave sats.

### **Indstillinger**

Direktionen indstiller, at Hovedudvalget drøfter det gældende regelsæt.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af de stigende brændstofpriser og en oplevet uensartethed i Kalundborg Kommunes regler for transportgodtgørelse ved kørsel i eget køretøj redegøres for reglerne på det kommunale område.

Af aftale mellem KL og Forhandlingsfælleskabet om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser mm. Fremgår følgende af §§ 4-6 og § 8:

”§ 4. Bil, motorcykel

*Stk. 1*

For kørsel i egen bil eller på egen motorcykel udbetales en godtgørelse pr. km efter lav sats.

§ 5. Skriftlig kørselsbemyndigelse

*Stk. 1*

Hvis der med en stilling er forbundet regelmæssig kørsel af større omfang og/eller speciel art i egen bil eller på motorcykel, kan der udfærdiges en skriftlig kørselsbemyndigelse til medarbejderen. Bemyndigelsen skal være personlig og skal indeholde en afgrænsning af rejser, som kan foretages i henhold til denne.

*Stk. 2*

For kørsel, der er omfattet af bemyndigelsen, udbetales godtgørelse pr. km efter høj sats indtil 20.000 km i et kalenderår. For kørsel ud over 20.000 km udbetales godtgørelse med lav sats.

§ 6. Bil med anhænger

*Stk. 1*

Hvis det under tjenstlig kørsel i egen bil er nødvendigt at have tilkoblet anhænger ydes pr. kørt kilometer, udover godtgørelse efter høj eller lav sats, et tillæg. Tillægget beregnes som 20 pct. af godtgørelsen pr. km efter lav sats afrundet til nærmeste hele ørebeløb.

--

## § 8. Knallert, cykel

### *Stk. 1*

Ved benyttelsen af egen knallert herunder de såkaldte eu-knallerter 45 eller cykel udbetales godtgørelse pr. km.

### *Stk. 2*

Godtgørelsen kan efter et konkret skøn udbetales samlet for en periode, dog højst for et år ad gangen.” (Bestemmelsernes sproglige unøjagtigheder er gengivet korrekt)

Aftalen omfatter efter § 1 alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets og KL's forhandlingsområde og beskriver udtømmende hjemlen til at godtgøre kørsel i eget køretøj (egen bil eller motorcykel) efter statens høje sats. Det vil således være uhjemlet og dermed ulovligt, hvis Kalundborg Kommune godtgør ansattes kørsel i eget køretøj efter statens høje sats i andre situationer.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 9: Præsentation af Kommunalbestyrelsens pejlemærker**

20-003248K

### **Beslutning**

Pejlemærkerne blev gennemgået og sagen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Der gives en gennemgang af Kommunalbestyrelsens pejlemærker for den kommende periode.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsen skal til august behandle de forslag til pejlemærker, som er blevet udarbejdet på baggrund af drøftelser i de respektive udvalg. Direktionen gennemgår pejlemærkerne og de tilhørende mål.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 10: Gensidig orientering**

### **Beslutning**

MED uddannelse:

Der er pt. venteliste til MED-uddannelsen, derfor undersøges det om vi kan etablere uddannelser i efteråret.

Andet:

Orientering om brugen af Solo-ID i hele Kalundborg Kommune, herunder brugen af af NemID/MitID ifm. oprettelsen af dette.

### **Sagsfremstilling**

#### **Arbejdsmiljø (fast punkt)**

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og MED-grunduddannelse er afholdt, og vi har modtaget positive meldinger tilbage fra deltagerne – både til undervisningsformen og underviserne.

Vi fortsætter derfor det gode samarbejde med PUF, som udbyder uddannelserne.

Vi er ved at rydde op i de mapper på KAI, som har med arbejdsmiljø og med-organisationen at gøre.

Formålet er at al relevant information skal kunne findes her – der vil derfor både blive fjernet, ændret i eller fastholdt forskellige opslag.

I nyhedsbrevet til efteråret vil vi informere om tiltaget og resultatet. Allerede nu kan I finde en ny vejledning til indberetning af arbejdsulykker.

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

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Andet

Orientering om kaffeordning i Kalundborg Kommune