

REFERAT Hovedudvalget d. 08-05-2017

Mødedato Mandag d. 08. maj 2017 kl. 10:00

Mødested Holbækvej 141 B, Mødelokale 3

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Gensidig orientering.....	4
Budget og regnskab - opfølgning på planseminar 2017.....	5
Emner og proces frem mod Hovedudvalgets temadag 2017.....	6
Kompetenceoverblik i Kalundborg Kommune.....	9
Personalepolitisk regnskab 2016.....	11
Trivselsmåling 2017.....	14
Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2017.....	17
Lokal løndannelse 2017.....	18

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3940

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2016-369768

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Ingen bemærkninger.

Punkt 3: Budget og regnskab - opfølgning på planseminar 2017

Sagsfremstilling

3. Budget og regnskab - opfølgning på planseminar 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-64440 J.nr.: 00.01.10 Dokumentnr.: 326-2017-134853

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Opfølgning på planseminar - herunder præsentation af regnskabsresultatet for 2016.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Ifølge HU's årshjul skal HU drøfte budget og regnskab, samt opfølgning på planseminar på dette møde.

Planseminaret er det tidspunkt hvor Kommunalbestyrelsen får et første indblik i den økonomiske situation frem mod budgetlægningen for 2018. Det bygger bl.a. på regnskabsresultatet for 2016, samt de forventninger der er til budget 2017 og frem.

Der vil på mødet blive givet et billede af den økonomiske situation, med udgangspunkt i det materiale, som blev præsenteret for Kommunalbestyrelsen på Planseminaret.

Som opfølgning af HU's drøftelse af budgetprocessen 2018 er "Procesbeskrivelse for medarbejderinddragelse i budgetprocessen" blevet revideret (bilag). Ændringen består i, at HU's drøftelse af budgettet først vil ske, når høringsvarene fra de høringsberettigede foreligger.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Procesbeskrivelse for medarbejderinddragelse i budgetprocessen 2017	326-2017-134863
---	-----------------

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Direktør Birgitte Husballe gennemgik den økonomiske situation for Kalundborg Kommune, på baggrund af Planseminaret 2017.

Bilag

Procesbeskrivelse for medarbejderinddragelse i budgetprocessen 2017

Punkt 4: Emner og proces frem mod Hovedudvalgets temadag 2017

Sagsfremstilling

4. Emner og proces frem mod Hovedudvalgets temadag 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-8248 J.nr.: 81.38.00 Dokumentnr.: 326-2017-146016

Sagstype

Beslutning.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe, som har fået til opgave at komme med oplæg i forhold til HU's temadag 20. juni 2017. Arbejdsgruppen forelægger her forslag til emner og proces frem mod HU's temadag. Desuden har arbejdsgruppen fået til opgave, at arrangere en temadag med KL og OAO omkring MED-aftale og procedureretningslinjer.

Indstillinger

Arbejdsgruppen indstiller at:

1. arbejdsgruppens forslag til emner og proces godkendes
2. temadagen med KL og OAO om MED-aftalen udskydes til efteråret 2017

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholdt sin årlige temadag 25. oktober 2016 omkring arbejdet i Hovedudvalget. Efterfølgende har Hovedudvalget nedsat en arbejdsgruppe, til at arbejde videre med at omsætte inputs fra temadagen til konkrete forslag til indsatser.

Arbejdsgruppen har haft sit første møde den 4. januar 2017, hvor arbejdsgruppens rolle samt emner og proces blev diskuteret. Arbejdsgruppen ser sin rolle som værende faciliterende i forhold til HU omkring de konkrete emner, således at HU drøfter emnerne på grundlag af et oplæg fra arbejdsgruppen.

På baggrund af tilbagemeldingerne fra temadagen den 25. oktober 2016, ser arbejdsgruppen to emneområder:

1. Spilleregler/værdier for arbejdet i HU.
2. Samarbejdet/relationen til resten af organisationen.

Hvis HU er enige i emner og proces vil arbejdsgruppen udarbejde et diskussionsoplæg omkring hvert af emnerne til mødet i HU den 7. april.

ad 1. Spilleregler/værdier:

Diskussionerne på selve temadagen den 25. oktober førte frem til følgende prioriterede emner i forhold til spilleregler/værdier for samarbejdet i HU:

Risikovillighed

Forslaget går på, at vi skal være mere risikovillige, så vi ikke handler emnerne af inden møderne i henholdsvis Direktionen og på medarbejdersiden.

Det kan give en mere bred debat, hvor vi ikke på forhånd drøfter ud fra nogle på forhånd definerede positioner. Omvendt kan det også give nogle dilemmaer i forhold til at kunne håndtere en indbyrdes uenighed på henholdsvis ledelsessiden og på medarbejdersiden.

Diskussioner baseret på fakta

Vi skal sikre at vores diskussioner er baseret på fakta og viden, så debatten foregår på et oplyst grundlag. Det indebærer i praksis, at vi skal ændre på den hidtidige praksis for dels den måde, hvormed sager bliver optaget på dagsordenen på, dels den måde hvorpå sagerne drøftes på HU-mødet.

Tidlig inddragelse

Der ønskes en tidligere inddragelse i projekter, så alle har samme udgangspunkt.

Evaluering af effekt

Vi skal sikre en tydelig og synlig evaluering af igangsatte projekter, og at det bliver formidlet ud i organisationen.

Hvis Hovedudvalget er enige i denne afgrænsning, vil arbejdsgruppen arbejde videre med et mere detaljeret oplæg omkring de enkelte emner, som kan drøftes på Hovedudvalgets møde den 7. april.

ad 2. Samarbejdet/relationen til resten af organisationen:

Arbejdsgruppen foreslår, at dette emne drøftes på HU seminaret den 20. juni på baggrund af et oplæg fra arbejdsgruppen.

Forslag til proces:

HU har udtrykt et ønske om at blive involveret undervejs, så derfor foreslår arbejdsgruppen følgende proces:

Hvem	Hvad
Hovedudvalget 21. februar 2017	HU træffer beslutning om emner og proces.
Arbejdsgruppen	Arbejdsgruppen udarbejder oplæg omkring spilleregler/værdier til HU's møde 7.4.
Hovedudvalget 7. april 2017	Diskussion af oplæg omkring spilleregler/værdier
Arbejdsgruppen	Arbejdsgruppen udarbejder endeligt oplæg omkring spilleregler/værdier til temadag, samt oplæg til åben drøftelse af samarbejdet/relationen til resten af organisationen.
Temadag 20. juni 2017	Endelig drøftelse af spilleregler/værdier Åben drøftelse omkring samarbejdet/relation til resten af organisation

Temadag med KL og OAO:

Arbejdsgruppen har også fået som opgave at arrangere en temadag med KL og OAO omkring MED-aftale og procedureretningslinjer. KL er imidlertid ikke i stand til at stille med en repræsentant i øjeblikket på grund af barsel, så derfor foreslås det at temadagen om MED-aftalen udskydes til efteråret 2017.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 21. februar 2017:

Arbejdsgruppens forslag til emner og proces blev godkendt, og det blev besluttet, at temadagen med KL og OAO om MED-aftalen udskydes til efteråret 2017.

Administrationens tilføjelse 26. april 2017:

Arbejdsgruppens oplæg omkring spilleregler/værdier er med som bilag.

Bilag

Værdier og spilleregler. Diskussionsoplæg

326-2017-146028

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Godkendt.

Bilag

Værdier og spilleregler. Diskussionsoplæg

Punkt 5: Kompetenceoverblik i Kalundborg Kommune

Sagsfremstilling

5. Kompetenceoverblik i Kalundborg Kommune

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-58655 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2017-142863

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Som opfølgning på punktet vedrørende Kompetenceudvikling/overblik, har en arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget drøftet hvordan vi fremadrettet, kan sikre større synlighed samt skabe gennemsigtighed i forhold til kompetenceudvikling i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at det videre forløb drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen foreslår, at der arbejdes videre med nedenstående indsatser:

1. Et notat, der generelt beskriver, hvad vi forstår ved kompetenceudvikling og som lidt mere bredt beskriver de mange måder at tilegne sig nye kompetencer på. Notat kan også indeholde nogle bud på, hvordan man bedst muligt får overført de nye kompetencer til jobbet, og indeholde nogle opmærksomhedspunkter i forhold til før, under og efter kompetenceudviklingsaktiviteten.

2. Vi skal udarbejde et kursuskatalog, gældende for hele organisationen. Kataloget vil primært indeholde de generelle og strategiske kompetenceudviklingstiltag og vil blive et supplement til den kompetenceudvikling, der foregår og administreres decentralt.

Kataloget kan også indeholde de generelle og tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter, der foreslås via punkt 3.

3. Vi skal sikre at de lokale MED-udvalg, mindst hvert 2. år, foretager en drøftelse af behovet for kompetenceudvikling i de enkelte enheder. Der hvor kompetenceudviklingsaktiviteter med fordel kan iværksættes på tværs af organisationen, fremsendes resultatet af drøftelsen til HR.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Notat kompetenceoverblik

326-2017-145862

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Sagen godkendes med følgende 3 kommentarer:

- I kursuskataloget der skal udarbejdes via Plan2Learn skal vi sikre, at der henvises til Kompetencefonden ifm. kursusbeskrivelserne. Dette for at sikre, at alle kender til mulighederne og retningslinjerne i forhold til at søge puljen.
- Vi skal sikre, at synlighed og tydelighed bliver den røde tråd i forbindelse med brugen af kompetenceudviklingsmidler. Dvs. at det skal være synligt og tydeligt hvilke prioriteringer og beslutninger der træffes i forbindelse med kompetenceudvikling decentralt og centralt.
- Drøftelsen om kompetenceudvikling i Kalundborg Kommune genoptages om 2 år, for at sikre den rette udvikling inden for kompetenceudviklingen af hele organisationen.

· Muligheden for at tilgå plan2learn uden om citrix, skal bredes ud til ledere og medarbejdere, dette for at understøtte at flere vil bruge systemet.

Bilag

Notat kompetenceoverblik

Punkt 6: Personalepolitisk regnskab 2016

Sagsfremstilling

6. Personalepolitisk regnskab 2016

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-15595 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2017-146660

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Direktionen besluttede i 2015 at Kalundborg Kommune fremadrettet skal udarbejde et personalepolitisk regnskab, startende med et regnskab for 2014. Det personalepolitiske regnskab er tiltænkt alle ansatte, politikere og borgere, som ønsker et overblik på det personalepolitiske område. Formålet er at gøre status over personaleforhold og aktiviteter på personaleområdet, herunder også arbejdsmiljø og trivsel. Regnskabet giver samtidig et billede af, om kommunen lever op til målsætningen om, at Kalundborg Kommune skal være et godt sted at arbejde.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at udvalget tager en drøftelse af regnskabet.

Behandling

Hovedudvalg, Økonomiudvalg.

Sagsfremstilling

Indholdet i det personalepolitiske regnskab for 2016 er:

- Organisation
 - Hovedudvalget
 - Arbejdsmiljø
 - Personalesammensætning
 - Alderssammensætning
 - Personaleomsætning
 - Medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår
- Attraktive arbejdspladser
- Kompetenceudvikling
- Sygefravær

Et nyt punkt i regnskabet for 2016 er Kompetenceudvikling, der er et område, som organisationen har meget fokus på.

I 2016 vedtog Kalundborg Kommune en politik og strategi for Attraktive Arbejdspladser, som er blevet lanceret for alle lokale MED-udvalg og TRIO-samarbejder. I 2017 vil de enkelte arbejdspladser gå i gang med at udfolde temaerne i politikken og strategien, der har et særligt fokus på rekruttering og fastholdelse.

Regnskabet for 2016 viser, at der fortsat arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet, og at vi arbejder med arbejdsmiljøet inden for 3 hovedemner: Arbejdsulykker, arbejdspladsvurdering og trivselsmåling.

Der har været et fald i antallet af anmeldelsespligtige ulykker med fravær. I 2015 var der 85 anmeldte ulykker med fravær, og i 2016 er der 70. Hvis man ser på hændelser uden fravær, så har der været en stigning fra 271 i 2015 til 339 i 2016. Der er især 3 grupper af anmeldelser og registreringer, som skiller sig kraftigt ud: 1) Vold, trusler og psykisk overbelastning, 2) Færden på arbejdspladsen og 3) Personhåndtering ved personlig pleje og ledsagelse.

APV-arbejdet har fundet en form, der sikrer et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Kalundborg Kommune arbejder ud fra en dialogbaseret APV. Dette er medvirkende til at bringe dialogen om arbejdsmiljø ud til alle medarbejdere og opnå medejerskab til de valgte løsninger.

Fokus på trivsel og arbejdsmiljø skal understøtte det løbende arbejde med at nedbringe sygefraværet. Der har igennem 2016 været ekstra fokus på enheder med et fravær over 5%. MED-udvalgene har gennemført et uddannelsesforløb, hvor de har arbejdet målrettet med deres egne udfordringer og har udarbejdet en handlingsplan for deres arbejde ift. at reducere fraværet.

En sammenligning af det samlede sygefravær for 2015 og 2016 viser, at der er sket et fald fra 4,9% i 2015 til 4,6% i 2016. Faldet i sygefraværet er sket gennem de første 9 mdr. i 2016. I sidste kvartal af 2016 er fraværet dog steget sammenlignet med samme periode i 2015. Hvor der i sidste kvartal af 2015 var et gennemsnitligt sygefravær på 4,9% pr. måned, steg det i 2016 til gennemsnitligt 5,3% pr. måned for samme periode.

I 2016 har kommunen på nogle områder oplevet udfordringer i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere. I år er "indpendling" også med i regnskabet, da det giver et billede af, hvorfra kommunen rekrutterer medarbejderne. Sammenlignet med 2015 har der i 2016 været en stigning i indpendlingen fra alle de omkringliggende kommuner samt fra København.

En tredjedel af Kalundborg Kommunes medarbejdere er i alderen 50-59 år. Regnskabet for 2016 indeholder en oversigt over medarbejdere med mulighed for naturlig afgang inden for en 5-årig periode. Den viser, at der i løbet af de kommende år er 431 medarbejdere, der står over for en naturlig afgang fra arbejdspladsen. Den viser også, at hovedparten af disse medarbejdere kommer fra det pædagogiske område samt social-, sundheds- og sygeområdet.

I det personalepolitiske regnskab er der sammenligninger med tidligere år samt benchmarking med nærliggende kommuner på udvalgte områder. Det personalepolitiske regnskab skal, sammen med resultatet af trivselsmålingen, indgå i den personalepolitiske drøftelse i Hovedudvalget.

Det personalepolitiske regnskab giver bl.a. anledning til overvejelser om:

Sygefravær

· På baggrund af det relativt høje sygefravær i sidste kvartal af 2016 vil HR i 2017 lave en mere "håndholdt" indsats på arbejdspladser med højt sygefravær. Udover at være i dialog med lokale MED-udvalg og TRIO-samarbejder vil HR således også, efter aftale med de enkelte arbejdspladser, i nogle tilfælde udbrede samtalerne til hele personalegrupper. Indsatsen vil have en naturlig kobling til arbejdet med Attraktive Arbejdspladser, som sætter fokus på forhold, der kan have indflydelse på sygefraværet.

Personaleomsætning og alderssammensætning

· En stigning i personaleomsætningen i 2016, sammenholdt med det faktum, at kommunen har en relativt stor gruppe af medarbejdere over 50 år, giver anledning til overvejelser om, hvordan kommunen sikrer, at vi til stadighed har den arbejdskraft, vi har brug for. Der er især grund til at have fokus på det pædagogiske område samt social-, sundheds- og sygeområdet, hvor de fleste af de medarbejdere, der står overfor en naturlig afgang i de kommende år (60 år+), kommer fra.

· Spørgsmål om personaleomsætning og alderssammensætning vil bl.a. blive adresseret i Projekt Attraktive Arbejdspladser, hvor fokus er på fastholdelse og rekruttering.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Personalepolitisk Regnskab 2016

326-2017-146723

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Regnskabet tages til efterretning.

Vi skal sikre en synliggørelse af, at ikke alle arbejdsulykker skal anmeldes, men at ulykker skal registreres. Emnet tages med i forbindelse med den næste arbejdsmiljø drøftelse i HU.

HU opfordrer til, at alle lokale MED udvalg drøfter de 2 udvalgte emner (Sygefravær og Personaleomsætning og alderssammensætning), der hvor det er relevant for det enkelte udvalg.

Bilag

Personalepolitisk Regnskab 2016

Punkt 7: Trivselsmåling 2017

Sagsfremstilling

7. Trivselsmåling 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-36601 J.nr.: 87.15.00 Dokumentnr.: 326-2017-148415

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

I henhold til aftale om Trivsel og Sundhed (OK08) skal alle arbejdspladser mindst hvert 3. år gennemføre en måling af de ansattes trivsel og tilfredshed. I Kalundborg Kommune gennemføres disse trivselsmålinger hvert 3. år - senest i ugerne 8-10/2017 i henhold til Hovedudvalgets beslutning 4. oktober 2016.

Indstilling

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede 4. oktober 2016 følgende tidsplan for Trivselsmåling 2017:

4. oktober 2016 Drøftelse i HU

3. november 2016 Møde med formænd/næstformænd, der orienteres om ramme/koncept

Dec. 2016-febr. 2017 HU besøger lokale MED-udvalg med oplæg og dialog af max. ½ times varighed om processen.

De enkelte MED-udvalg finder ud af, hvordan de bedst kan arbejde videre med at skabe interesse for trivselsmålingen og få en høj svarprocent

Fra uge 8 - 10, 2017 Trivselsmålingen gennemføres.

Fra uge 11, 2017 Resultat af målingen udsendes

Der arbejdes videre med resultaterne lokalt

Trivselsmålingens forløb evalueres i HU.

Trivselsmålingen er gennemført med en svarprocent på 67,05, når vi kun medtager de besvarelser, hvor alle spørgsmål var besvaret. Hvis vi til gengæld kigger på hel eller delvis besvarelse af spørgsmålene, så ender svarprocenten på 76,01, og dette tal er mere retvisende, da ikke alle respondenter har svaret på alle spørgsmålene.

En sammenligning af besvarelserne fra 2014 med 2017 viser en generel positiv udvikling. Kun tre spørgsmål scorer lavere i 2017-målingen:

- 4B: Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen? (Difference 0,95)
- 4D: Bliver de ansatte involveret i beslutninger om fremtidsplaner? (Difference 1,05)
- 4F: Opmuntres de ansatte til at komme med ideer til forbedringer? (Difference 0,14)

De 5 højest og lavest scorende spørgsmål er:

Top 5	
2F. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	76,5
2E. Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	76,4
4K. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	73,9
1A. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af brugerne?	72,6
2A. Er der et godt samarbejde mellem kollegerne på din arbejdsplads?	71,8

Bund 5	
6D. - Misforhold mellem krav og ressourcer?	53,2
4D. Bliver de ansatte involveret i beslutninger om fremtidsplaner?	53,2
4B. Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	54,6
6B. - Papirarbejde (fx skemaer, dokumentation eller evalueringer) som du finder unødvendigt?	57,0
7A. Mener du at det seneste års sygefravær på din arbejdsplads er på et acceptabelt niveau?	58,5

Trivselsmålingens lokale resultater er udsendt til de respektive partnerskabsholdere sammen med en inspiration til det videre arbejde med trivselsmålingens resultater med henblik på drøftelse i de lokale MED-udvalg. En væsentlig del af dette arbejde indgår i arbejdet med attraktive arbejdspladser.

Da det overordnede tema for trivselsmålingen var social kapital. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø definerer social kapital således: *Social kapital er den egenskab, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave. For at løse denne kerneopgave er det nødvendigt, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.*

Derfor giver det mening at kigge nærmere på emnet "din arbejdsplads som helhed". I emnet indgår følgende 12 spørgsmål:

- 4A. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
 - 4B. Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?
 - 4C. Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?
 - 4D. Bliver de ansatte involveret i beslutninger om fremtidsplaner?
 - 4E. Videregiver ledelsen vigtige informationer til medarbejderne?
 - 4F. Opmuntres de ansatte til at komme med ideer til forbedringer?
 - 4G. Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?
 - 4H. Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen?
 - 4I. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
 - 4J. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
 - 4K. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
 - 4L. Har organisationen som helhed respekt for det arbejde, som I udfører på din arbejdsplads?
- Af disse kan de 4 spørgsmål 4H-4K identificere den sociale kapital.
Arbejdsgruppens evaluering af trivselsmålingens forløb vil foreligge til HU-mødet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Hele Kommunen_sammenlign_summeret	326-2017-133908
Hele Kommunen_res_summeret	326-2017-133907

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Sagen tages til efterretning.

Rapporten for Trivselsmålingen 2017 viser en god udvikling i både svarprocent og i tilbagemeldingerne.

Et generelt øget fokus på målingen samt besøg på udvalgte enheder er nogle af årsagerne til, at der har været en positiv udvikling i svarprocenten.

Frem mod næste måling i 2020 skal de enkelte MED-udvalg, løbende drøfte de lokale udfordringer der kan være.

Bilag

Hele Kommunene_sammenlign_summeret

Hele Kommunene_res_summeret

Punkt 8: Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2017

Sagsfremstilling

8. Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-7410 J.nr.: 87.00.10 Dokumentnr.: 326-2017-148431

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede 21. februar 2017, at arbejdsgruppen laver forslag til supplerende arbejdsmiljøuddannelse (tema og kurser) til næste HU-møde.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

På baggrund af statistikken over arbejdsulykker 2017 foreslås følgende kursusaktiviteter:

- Møde med "Vold som Udtryksform", der skal være med til at sætte fokus på den reviderede retningslinje om vold og voldsforebyggelse
- Møde om arbejdsrelateret stress (f.eks. psyk. Michael R. Danielsen, Psykiatrifonden)
- Kursus om "tal ordentligt"
- Brush-up kurser i APV-systemet og EASY (ny version er klar ult. juni 2017)
- Kursus om hygiejne (smitterisici, håndhygiejne m.v.)

Arbejdsgruppen foreslår, at medlemmer af MED-udvalg også tilbydes ovennævnte kursusaktiviteter. Som yderligere klippekortmoduler til MED-uddannelsen tilbydes:

- Det gode MED-møde
- MED-udvikling

Økonomiske konsekvenser

Udgifterne til supplerende arbejdsmiljøuddannelse og klippekortmoduler til MED-uddannelsen afholdes over den centrale pulje til arbejdsmiljøuddannelse m.v.

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Sagen godkendes.

Vi skal sikre, at der i klippekort-modulet "Det gode MED-møde" kommer til at indgå en gennemgang af den gode sagsfremstilling.

Punkt 9: Lokal løndannelse 2017

Sagsfremstilling

9. Lokal løndannelse 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-9008 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2017-131269

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

I henhold til ”Fællesaftale om lokal løndannelse” udarbejder Kalundborg Kommune et notat indeholdende strategier samt tids- og handleplan for håndteringen af lokal løndannelse i 2017.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at sagen fremsendes til drøftelse i Hovedudvalget.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

Notatet for 2017 beskriver processen samt tids- og handleplan for håndtering af lokal løndannelse i 2017. Der er tale om en videreførelse af den vedtagne praksis.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Lokal løndannelse i Kalundborg Kommune 2017

326-2017-131395

Hovedudvalgets møde den 8. maj 2017:

Sagen godkendes, med en administrativ tilføjelse omkring nyansættelser.

Bilag

Lokal løndannelse i Kalundborg Kommune 2017