

# REFERAT Hovedudvalget d. 14-12-2021

**Mødedato**           Tirsdag d. 14. december 2021 kl. 12:00

**Mødested**           Rådssalen

**Mødedeltagere**   Susanne Fransen (Fravær), Mette Buhr Pedersen (Fravær), Michel van der Linden, Charlotte Due, Charlotta Lemark, Søren Ole Sørensen, Jan Lysgaard Thomsen, Ane-Marie Larsen, Lene Mikkelsen, Michael Gravesen, Lone Varming (Fravær), Frank Sørensen, Nikolaj Vad (Fravær), Søren Fussing, Ida Lehrmann, René Juhl

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Rekruttering og fastholdelse i Kalundborg Kommune.....	4
Beslutning om godkendelse af Sundhedsberedskabsplan for Kalundborg Kommune 2022-2025.....	5
Opfølgning på årsmødet 2021.....	6
Evaluering af sundhedsfremmeordning 2021.....	7
Forslag til sundhedsfremmeordning 2022.....	8
Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2021.....	9
Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2022.....	10
Anvendelse af robotter i undervisningen.....	11
Arbejds miljø.....	13
Opfølgning på lederudviklingsforløb "Ledelse sammen - Fælles med borgerne".....	14
No wrong door.....	15
Beslutning af måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund.....	16
Gensidig orientering.....	18

# **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

## **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## Punkt 2: Rekruttering og fastholdelse i Kalundborg Kommune

11-095635K

### Beslutning

Centerchef Randi Brodin orienterede om de rekrutterings- og fastholdelsesindsatser der er igangsat på Center 2. Hovedudvalget hæftede sig særligt ved disse nedslag:

- Vi skal tale vores faglighed op
- Vi skal sikre at vores medarbejdere er gode ambassadører for os
- Vi skal turde at stille krav til hinanden, både i egen organisation og på tværs af organisationen.
  - Det skal være OK at undre sig og vi skal bringe vores kompetencer i spil på tværs
- Vi skal have fokus på at udvikle fagligheden løbende og fagligheden skal hele tiden være i fokus.
  - Vi skal have en synlig kompetenceudviklingsstrategi, både fagligt og personligt.
- Vi skal fremhæve de indsatser og investeringer der laves på områder, som en del af den fortælling vi laver om Kalundborg Kommune som arbejdsplads.
- Vi skal huske at bruge LinkedIn aktivt og strategisk i vores kommunikation

### Sagsfremstilling

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal drøfte mulige indsatsområder indenfor rekruttering og fastholdelse generelt i Kalundborg Kommune.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Rekruttering og fastholdelse bliver fortsat et helt centralt tema for hele Kalundborg Kommune i 2022 og Hovedudvalget skal frem mod Kommunalbestyrelsens planseminar drøfte mulige indsatsområder.

På tidligere Hovedudvalgsmøder er der blevet givet en orientering om muligheder og udfordringer inden for ældreområdet samt fra børne- og ungeområdet. På dette møde gives der en orientering fra det sociale voksenområde, center 2.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Sagens forløb

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

# Punkt 3: Beslutning om godkendelse af Sundhedsberedskabsplan for Kalundborg Kommune 2022-2025

21-000662

## Beslutning

Sundhedsberedskabsplanen anbefales, idet udvalget noterer sig vigtigheden af et godt samspil mellem Sundhedsberedskabet og MED-organisationerne og de forhold der berører medarbejderne. Fremadrettet vil der ledelsesmæssigt være en særlig opgave i at sikre, at der afholdes de nødvendige ekstraordinære Hovedudvalgsmøder, når der er personaleforhold, der skal drøftes og godkendes der. Der blev givet en orientering om den nye Fælleserklæring, som nu sendes ud til de faglige organisationer.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune skal ifølge gældende lov udarbejde og vedtage en samlet plan for kommunens sundhedsberedskab. Planen skal revideres og udvikles efter behov, dog mindst én gang i hver kommunal valgperiode. Hermed fremlægges sundhedsberedskabsplan 2022-2025 til godkendelse.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at Sundhedsberedskabsplanen godkendes.

### Behandling

Direktionen, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

## Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune skal ifølge gældende lov udarbejde og vedtage en samlet plan for kommunens sundhedsberedskab. Planen skal revideres og udvikles efter behov, dog mindst én gang i hver kommunal valgperiode.

Formålet med sundhedsberedskabsplanen er at sikre, at Kalundborg Kommune kan håndtere ekstraordinære hændelser med potentielle konsekvenser for borgerens sundhed. Planen skal sikre en hurtig etablering af en sundhedsberedskabsorganisation for at få en effektiv koordineret indsats af kommunens sundhedsmæssige ressourcer. Sundhedsberedskabsplanen består af 3 dele:

Del 1: Beskrivelse af kerneopgaverne og organiseringen.

Del 2: Delplaner og instrukser

Del 3: Bilag der støtter op om indsatsen.

Del 2 og 3 revideres og tilpasses løbende på administrativt niveau.

Den samlede sundhedsberedskabsplan har været til høring i Region Sjælland, og der er indhentet faglig rådgivning fra Sundhedsstyrelsen. Derudover har den været sendt i høring hos Vestsjællands Brandvæsen. Efter godkendelse vil den blive sendt til orientering i nabokommunerne.

### Økonomiske konsekvenser

Hvis der opstår hændelser, der kræver at sundhedsberedskabsplanen aktiveres, må det forventes, at der vil være ekstraordinære udgifter.

### Sagens forløb

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

03-01-2022 Direktionen 2022-2025

Beslutning ikke frigivet

19-01-2022 Økonomiudvalget

Beslutning ikke frigivet

25-01-2022 Kommunalbestyrelsen 2022-2025

Beslutning ikke frigivet

### Bilag

Sundhedsberedskabsplan Kalundborg Kommune 2022-2025

Ændringsbrev

## **Punkt 4: Opfølgning på årsmødet 2021**

20-080531K

### **Beslutning**

Årsmødet blev drøftet og sagen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

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

Årsmødet 2021 for formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg blev afholdt den 2. december og Hovedudvalget skal foretage en evaluering af mødet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget skal foretage en evaluering af årsmødet der blev afholdt den 2. december, som et online møde. Årsmødet havde følgende punkter:

- kommunikation til og fra HU
- gode råd om brugen af sociale medier
- brugen af robotter i organisationen
- Ny Fælles Retning
- Rekruttering og fastholdelse

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## **Punkt 5: Evaluering af sundhedsfremmeordning 2021**

11-083843K

### **Beslutning**

Sagen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

#### **Resume og sags baggrund**

Hovedudvalget har besluttet at aktiviteter i sundhedsfremmeordningen 2021 skal evalueres primært med hensyn til deltagerantal og fremmøde.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at evaluering af aktiviteterne i sundhedsfremmeordningen 2021 tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Den bevilgede pulje til sundhedsfremmeordning i 2021 var i alt på kr. 460.700.

Følgende aktiviteter er afviklet i 2021:

Move on - et bevægelses- og motionsfællesskab

For at styrke trivsel og velvære hos medarbejderne i Kalundborg Kommune blev "Move on" iværksat. Evaluering af "Move on" fandt sted på Hovedudvalgsmødet den 7. september 2021, og der var enighed om at gentage succesen i 2022, tilrettet med erfaringer og input fra udvalget.

Udgifter til afholdelse af "Move on" i alt kr. 202.325,00

Aktivitetsdag for alle medarbejdere i Kalundborg Kommune

Fredag den 3. september 2021 blev der i samarbejde med DGI afholdt personaleaktivitetsdag i Kalundborg Hallerne og ved Munkesø Stadion med et bredt udvalg af aktiviteter: Fælles opvarmning, fodboldturnering, dans, styrketræning, volleyball, skumtennis, stafet og gåtur. Ved fællesspisning var der i år arrangeret underholdning i form af stand-up ved Specialklassen og musikbandet Move out bød op til dans.

*Deltagerantal:*

Ca. 358 medarbejdere fra Kalundborg Kommune var tilmeldt aktivitetsdagen, hvilket er det største deltagerantal i forhold til tidligere afholdte aktivitetsdage. Til fællesspisning efter aktiviteterne var der et mindre frafald i deltagerantallet.

*Evaluering:*

DGI udsendte et evalueringsskema til alle deltagere og tilbagemeldingerne er meget positiv både i forhold til aktiviteter, forplejning og underholdning.

Udgifterne til afholdelse af aktivitetsdagen i alt kr. 323.562,50.

Pulje: Fokus på sundhed og trivsel i organisationen

I 2021 har det været muligt at søge om tildeling af økonomiske midler til aktiviteter med fokus på sundhed og trivsel. Der er blevet uddelt midler til sundhedstjek, træning der skal forebygge skader, bevægelsesarrangement, reflektsveste og vægtveste til medarbejdere der løber sammen, officefit redskaber og frugtordning. Vi modtog i alt 14 ansøgninger til puljen.

Fordelte økonomiske midler i alt kr. ca. 100.000,00.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

#### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## Punkt 6: Forslag til sundhedsfremmeordning 2022

11-083843K

### Beslutning

Sagen blev drøftet og Hovedudvalget godkender arbejdsgruppens forslag til aktiviteter i 2022. Arbejdsgruppen udvælger temaet, der skal gælde for ansøgninger til sundhedspuljen 2022.

### Sagsfremstilling

#### 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 2022 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 2022, hvoraf de økonomiske omkostninger i forbindelse med afholdelse af aktiviteten eller sundhedsindsatsen fremgår (se bilag) Forslaget indeholder:

- Move on ”Rundt i Kalundborg Kommune”
  - 4 uger i april/maj måned 2022.
  - Virtuel rute rundt i Kalundborg Kommune.
  - Podcast, motivationshilsner, træningsøvelser, opskrifter mm.
  - Præmier og køb af træningstøj via lokal sportstøjsforhandler.
- ”Kalundborg Stafetten” a’ la DHL
  - Stafet- og walkhold.
  - I samarbejde med lokal løbeklub som en del af ”Stafet for livet” hvor andre offentlige virksomheder, private firmaer og privatpersoner også har mulighed for at deltage.
  - Evt. som afslutning på ”Move on” en torsdag i maj/juni måned 2022.
- Personaleaktivitetsdag, fredag den x. september 2022
  - Afholdes i samarbejde med DGI og lokale instruktører. Ambitionen er stadigvæk at få endnu flere medarbejdere til at deltage. DGI står for udarbejdelse af informationsmateriale, booking af instruktører, koordinering af elektronisk tilmelding, som åbnes tre måneder før afholdelse af personaleaktivitetsdagen og på selve dagen står DGI for koordinering af de forskellige aktiviteter.
  - Den årlige fodboldturnering afholdes samme dag.
  - Arrangementet finder sted i Kalundborg Hallerne og ved Munkesø Stadion.
  - Som afrunding af personaleaktivitetsdagen arrangeres der fællesspisning i Kalundborg Hallerne med underholdning og musik.
- Pulje til indsats med fokus på sundhed og trivsel i organisationen
  - Puljen skal bidrage til at støtte de lokale initiativer. Der kan søges om bevilling af økonomiske midler en gang årligt.
  - Initiativer der understøtter ”Bevæg dig for livet”.

#### Økonomiske konsekvenser

Aktiviteterne finansieres inden for den afsatte pulje på 466.700 kr.

### Sagens forløb

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

### Bilag

Forslag til sundhedsfremmeordning 2022

# Punkt 7: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2021

07-060880K

## Beslutning

Evalueringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

### Resume og sags baggrund

Kalundborg Kommune har siden 2008 afholdt fællesintroduktion for nye medarbejdere som en del af den overordnede introduktion til Kalundborg Kommune som arbejdsplads. Deltagelse har siden 2011 været frivillig. Introduktionen skal ses i sammenhæng med arbejdet med vores rekrutterings- og fastholdelsesindsatser. Hovedudvalget har besluttet, at udvalget én gang årligt evaluerer fællesintroduktionerne.

## Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. Evalueringen tages til efterretning

## Behandling

Hovedudvalg

## Sagsfremstilling

I 2021 er der afholdt i alt tre fællesintroduktioner (april, august og oktober), hvoraf den ene dog blev afholdt uden bustur grundet Covid-19.

Programmet har fulgt denne skabelon:

- Velkomst og morgenbrød
- Oplæg v. Borgmester og Kommunaldirektør
- Bustur rundt i Kalundborg Kommune: Stop ved én eller flere arbejdspladser
- Frokost
- Oplæg vedr. MED, HU, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold
- Evaluering og tak for i dag.

Målgruppen for deltagelse er alle månedslønnede. Introduktionerne afholdes på Rådhuset med start 8.00 og afslutning 13.30.

Af vedlagte notat fremgår evalueringen af de tre afholdte introduktioner. Heraf fremgår, at der overordnet set er god tilfredshed med introduktionerne. Det vurderes ikke, at der er grundlag for ændringer i programmet frem mod afholdelsen af introduktioner i 2022.

### *Pre- og onboarding*

Der er fortsat fokus på at styrke pre- og onboarding af nye medarbejdere i Kalundborg Kommune, og der bliver udarbejdet et nyt set-up, som HU vil blive præsenteret for. Det nye set-up indeholder bl.a. videoer og andet materiale på hjemmesiden, hvor nye medarbejdere kan finde viden om vores organisation og dens opbygning samt viden om, hvordan det er at være medarbejder/leder i Kalundborg Kommune. Det er vurderingen, at initiativerne relateret til styrket pre- og onboarding ikke kan erstatte fællesintroduktionen, men der skal være fokus på, at pre- og onboardinginitiativerne og fællesintroduktionen supplerer hinanden hensigtsmæssigt.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

## Sagens forløb

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## Bilag

Evaluering af fællesintroduktion 2021

## **Punkt 8: Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2022**

07-060880K

### **Beslutning**

Forslaget for 2022 godkendes.

### **Sagsfremstilling**

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

Hovedudvalget evaluerer én gang årligt fællesintroduktionerne for nye medarbejdere. På baggrund af den forelagte evaluering foreslås, at programmet for 2021 videreføres i 2022.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller, at

1. Programmet for 2022 godkendes

#### **Behandling**

Hovedudvalg.

#### **Sagsfremstilling**

Som det fremgik af evalueringen, er der overordnet set god tilfredshed med introduktionerne, hvorfor det indstilles, at afholdelsen af fællesintroduktionerne fortsættes i 2022 efter samme program som i 2021:

- Velkomst og morgenbrød
- Oplæg v. Borgmester og Kommunaldirektør
- Bustur rundt i Kalundborg Kommune: Stop ved én eller flere arbejdspladser
- Frokost
- Oplæg vedr. MED, HU, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold
- Evaluering og tak for i dag

Introduktionerne afholdes på Rådhuset med start 8.00 og afslutning 13.30. De tre datoer for 2022 er 8. marts, 30. august og 12. oktober.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Udgifter til hhv. forplejning og bustur er ca. 10.000 kr. pr. gang. Det vil sige ca. 30.000 kr. årligt. Udgifterne finansieres via den centrale uddannelsespulje.

#### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## Punkt 9: Anvendelse af robotter i undervisningen

21-101975

### Beslutning

Sagen blev drøftet.

Direktionen vurderer ikke, at der er behov for en ny retningslinje, da der findes eksisterende retningslinjer, regler mv. der dækker området allerede, som vil blive gennemgået på et kommende Hovedudvalgsmøde i forbindelse med en generel orientering om digitalisering og den teknologisk udvikling i Kalundborg Kommune.

### Sagsfremstilling

#### Resume og sags baggrund

Medarbejdersiden i HU ønsker, at der tages stilling til en række forhold, inden robotter tages i brug i kommunens skoler. Kalundborg Kommune har ikke ønsket at bidrage til punktet med hverken fakta om robotterne, begrundelsen for beslutningen om indkøbet eller sine overvejelser i forbindelse med anvendelsen af robotterne. Derfor er sagsfremstillingen nødt til at tage et lidt overordnet afsæt.

#### Indstillinger

Medarbejdersiden indstiller, at HU drøfter sagen, og at der nedsættes en hurtigt-arbejdende gruppe, som laver en retningslinje for anvendelsen af robotter i undervisningen.

#### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Medarbejdersiden blev opmærksom på, at der er indkøbt en robot til hver skole, fordi der kom henvendelser fra flere skoler om, hvordan medarbejderne skulle forholde sig til det. På skolerne rygtedes det bare, at alle skoler skulle hente deres robot en given dag.

Det opleves utrygt, at der ikke er givet information til medarbejderne. Skal der gives samtykke? Kan man sige nej tak? Personalet er også i tvivl om, hvordan de skal forholde sig til overholdelse af persondataforordningen og GDPR i forhold til eleverne i deres klasse, hvis der filmes i undervisningen? Hvordan fungerer teknikken – og hvem har ansvaret for den? Det er desuden uklart, hvem brugerne af robotterne er – syge elever eller elever med skolevægning? Hvem er med i overvejelserne om, hvem der kan profitere af at bruge en robot?

Herunder er oplyst en række opmærksomhedspunkter, som efter medarbejdersidens opfattelse bør indgå i drøftelsen.

#### *Lovgrundlaget for fjernundervisning*

Reglerne om sygeundervisning, findes i folkeskolelovens §23 og bekendtgørelsen nr.694 af 20.juni 2014. I bekendtgørelsen tages der ikke stilling til, hvorvidt undervisningen i sin form er analog eller digital.

Men ... Bekendtgørelsen beskriver vigtigheden i, at der altid tages udgangspunkt i, hvad der er bedst i det konkrete tilfælde ud fra både en pædagogisk, didaktisk og lægelig vurdering. Vurderingen bør derfor foretages i samarbejde med elevens læge.

I forbindelse med COVID-19, har skolerne i perioder fjernundervist efter nødlovgivningen i "Retningslinjer for grundskoler samt ungdoms- og voksenuddannelser på Børne- og Undervisningsministeriets område i forbindelse med forebyggelse af smittespredning af COVID-19" fra 19.juni 2020.

Nødlovgivningens retningslinjer omkring denne form for fjernundervisning blev besluttet gældende indtil d. 16. november 2021, men er nu forlænget frem til juleferien 2021.

Denne form for fjernundervisning er derfor at betragte som nødundervisning med baggrund i en force majeure-situation.

#### *Persondataforordningen*

Det fremgår af artikel 3, nr. 2 i persondataforordningen, at begrebet "behandling" af personoplysninger i forordningen også omfatter "videregivelse ved transmission".

Da elevrobotterne og den øvrige teknologi livestreamer undervisningen, må videregivelse af undervisningen ved transmission anses for omfattet af persondataforordningens beskyttelsesregler. Der er endvidere også tale om personoplysninger, idet både klassens elever og lærerne bliver filmet i undervisningen.

Da samtykke er det helt klare udgangspunkt for en behandling af personoplysninger, og da der er tale om behandling af data, der omfatter børn, er vurderingen, at både forældre og ansatte skal give samtykke til at blive filmet i undervisningen.

Persondataforordningens beskyttelsesregler skal overholdes, da der er tale om personoplysninger, når klassens elever og/eller personale bliver filmet/streamet i undervisningen.

Brugen af digitalt understøttet undervisning må ikke blive automatiseret, og valget om hvordan man bedst varetager elevens sygeundervisning, skal altid bygge på en konkret vurdering. Valget må aldrig bygge på økonomiske hensyn.

Det er herudover naturligvis vigtigt, at udbyderen af tjenester og software/apps, der anvendes i undervisningen, har en databehandleraftale med Kalundborg Kommune.

#### *Hensynet til ansatte – til drøftelse*

For at betrygge medarbejderne, der er til stede i klasseværelset, er det vigtigt at disse skal orienteres om livestreamingen, samt giver deres samtykke hertil.

For at kvalificere en eventuel beslutning om anvendelse af fjernundervisning er det vigtigt at skolelederen træffer denne beslutning i samarbejde med klassens lærere.

Det er vigtigt at medtænke, at der findes andre måder at fjernundervise på end at livestream undervisningen. F.eks. opgaver på digitale platforme og ugeplaner i AULA.

Der skal for alles skyld være klare og tydelige retningslinjer for brug og anvendelsen af digitalt understøttede undervisning til elever, så både elever og medarbejdere kan føle sig trygge i undervisningen.

For at opnå de bedste resultater af den digitale undervisning skal det tilsikres, at medarbejderne gives den nødvendige tid til at sætte sig ind i samt forberede den digitalt understøttede undervisning.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

### **Bilag**

Bilag Robot i Folkeskolen

# Punkt 10: Arbejdsmiljø

21-039030K

## Beslutning

De modtagne svar vil indgå som datamateriale ifm. forberedelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som ligger på Hovedudvalgets februar-møde. Selve drøftelsen foretages på maj-mødet, hvor arbejdsmiljødrøftelsen tages sammen med gennemgangen af den personalepolitiske redegørelse.

Fremadrettet bliver der udsendt spørgeskemaer i slutningen af året, så data fast kan blive en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede d. 28. april 2021, at orienteringen i Hovedudvalget om arbejdsmiljøarbejdet fra 3. kvartal 2021 sker på baggrund spørgeskemaundersøgelser af arbejdet i de lokale arbejdsmiljøgrupper. Der er foruden det psykiske og fysiske arbejdsmiljø spurgt ind til trivsel efter corona (spørgeskema sendt før nye restriktioner). Derudover gives en orientering om øvrige aktiviteter på arbejdsmiljøområdet.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Der er modtaget 20 besvarelser af spørgeskemaet.

I relation til det psykiske arbejdsmiljø arbejdes der på flest arbejdspladser med trivsel og social støtte, social kapital, arbejds- og tidspres, anerkendelse og motivation samt åben dialog. I relation til de fysiske arbejdsmiljø arbejdes der på flest arbejdspladser med støj- eller lysforhold, indeklima, smittefare fra borgere og arbejdsstillinger i forbindelse med arbejdet. Se bilag for angivelser af emner der arbejdes med.

Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til arbejdsmiljøet efter corona, og mange arbejdsmiljøgrupper har valgt at afgive kvalitative besvarelser her. HR har kondenseret besvarelserne.

Der er divergerende vurderinger af, hvordan trivslen har været påvirket under corona. Den har både været påvirket i mindre grad og i større grad - det afhænger af, hvilken arbejdsplads man er på, og hvilke vilkår corona har givet for løsningen af arbejdsopgaverne. For så vidt angår sygefravær er der også forskellige oplevelser af, hvilken betydning corona har haft. Nogle angiver, at corona ikke har haft betydning, mens andre angiver, at corona har haft betydning blandt andet i forbindelse med smitte, mistanke om smitte, afventning af prøvesvar og senfølger. Endeligt er der angivelser af, at sygefraværet er mindsket, da det har været muligt at arbejde hjemme, når man har følt sig sløj. De væsentligste læringspunkter fra corona angives at være gode hygiejnerutiner og brugen af Teams, særligt i forbindelse med hjemmearbejde. Overordnet set vurderes det, at medarbejderne som helhed har det fint efter corona, mens der også enkelte steder er angivet en vis coronatræthed.

Omend der ikke ud fra besvarelserne er røde alarmklokker der blinker, bør der i forbindelse med de nyeste restriktioner fortsat være fokus på at sikre medarbejderes såvel som chefers trivsel, da mange kan føle sig matte.

HR foreslår, at Hovedudvalget drøfter, hvordan spørgeskemaerne kan skabe mest mulig værdi for både arbejdsmiljøgrupper og Hovedudvalget, herunder hvor ofte de skal sendes ud til besvarelse.

### Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Der blev afholdt supplerende arbejdsmiljøuddannelser d. 30. november som webinar. Der var i alt ca. 30 deltagere. Der var på webinaret oplæg om henholdsvis systematisk arbejdsmiljøarbejde og krænkende adfærd. Det er indtrykket, at der var stort engagement samt gode dialoger, og deltagerne fik god inspiration til arbejdsmiljøarbejdet lokalt.

### Økonomiske konsekvenser

-

## Sagens forløb

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

## Bilag

Spørgeskemaer arbejdsmiljø efterår 2021

# **Punkt 11: Opfølgning på lederudviklingsforløb "Ledelse sammen - Fælles med borgerne"**

18-038685K

## **Beslutning**

Gennemgangen blev taget til efterretning.

## **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Lederudviklingsforløbet "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" blev afsluttet i juni måned 2021 og på Hovedudvalgets møde bliver der givet en orientering om de fremadrettede indsatsområder, der er blevet besluttet som opfølgning på forløbet.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Lederudviklingsforløbet "Ledelse sammen – Fælles med borgerne" blev afsluttet i juni måned og efterfølgende har der været en drøftelse i Direktionen samt på et Niveau 2 ledermøde, for at identificere relevante fremadrettede indsatsområder.

Indsatsområderne blev præsenteret for Niveau 2 lederne på lederkonferencen den 7. og 8. oktober.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

### **Bilag**

LUF tilbagemelding HU

## **Punkt 12: No wrong door**

21-019438K

### **Beslutning**

Orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

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

Der gives en orientering om projektet "No Wrong Door", der blev igangsat før sommeren 2021. Projektet fortsætter i 2022.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Projektet "No Wrong Door" har undersøgt borgerperspektiver og medarbejderperspektiver. Undersøgelsens resultater er fremlagt på lederkonferencen d. 7. oktober 2021. Projektledelsen har herefter arbejdet med at identificere indsatser, der kan arbejdes videre med i 2022.

Hovedudvalget gives på mødet en orientering om de identificerede indsatser og det videre arbejde hermed.

### **Økonomiske konsekvenser**

-

### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

# Punkt 13: Beslutning af måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

11-094626K

## Beslutning

Sagen blev anbefalet.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Jf. trepartsaftalen fra juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere samt LO og AC skal alle kommuner opstille måltal for hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund (herefter indvandrere/efterkommere). Det er op til den enkelte kommune at beslutte egne måltal. Der skal fastsættes ét måltal for kommunen som helhed samt ét måltal for hvert af kommunens fem fagområder (administrativt område, børn- og ungeområdet, teknisk område samt service, undervisningsområdet og ældre, sundhed og handicap). Senest besluttede Kommunalbestyrelsen et måltal på 4,52% for kommunen som helhed d. 18. december 2019 for perioden 2019/2020.

Formålet med måltallene er, at indvandrere/efterkommeres andel af den enkelte kommunes ansatte i videst muligt omfang kommer til af afspejle det omkringliggende samfund.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. Opfyldelsen af måltal for 2019/2020 tages til efterretning
2. Det samlede måltal for 2021/2022 for andelen af indvandrere/efterkommere ansat i Kalundborg Kommune fastsættes til 4,55%, hvilket svarer til 2020-niveauet.
3. Måltallene for 2021/2022 inden for de fem fagområder fastsættes ud fra andelen af indvandrere / efterkommere på de fem fagområder ud fra 2020-niveauet

- Administrativt område: 4,25%
- Børne- og ungeområdet: 2,44%
- Teknisk område samt service: 4,69%
- Undervisningsområdet: 2,57%
- Ældre, sundhed og handicap: 7,77%

### Behandling

Direktion, Hovedudvalg, Økonomiudvalg, Kommunalbestyrelse

### Sagsfremstilling

Til brug for fastsættelsen af måltal og vurderingen heraf udarbejder KL data, herunder data specifikt for Kalundborg kommune som helhed og de fem ovennævnte fagområder. Et uddrag heraf findes i vedlagte notat.

#### *Fastsættelse af måltal*

Hidtidig praksis for fastsættelse af måltal er sket ud fra den senest opgjorte andel af indvandrere/ efterkommere ansat i Kalundborg Kommune samt på de fem fagområder. De indstillede måltal for 2021/2022 ovenfor, er en videreførelse af denne praksis og tager således afsæt i det aktuelle niveau for 2020.

#### *Opfyldelse af måltal for 2019/2020*

Tal for Kalundborg Kommune fremgår af vedlagte notat. Tallene viser, at Kalundborg Kommune opfylder det fastsatte måltal på 4,52% for 2019/2020 og har pr. 2020 4,55% medarbejdere, der er indvandrere/efterkommere (samlet måltal fastsat herefter). Til sammenligning udgør andelen af indvandrere/efterkommere i arbejdsstyrken i Kalundborg Kommune 4,59% i 2019 (data for 2020 ikke til rådighed).

På de fem fagområder opfyldes de fastsatte måltal ikke på det tekniske område og service i hverken 2019 og 2020, mens måltallene ikke opfyldes på det administrative område og børn- og ungeområdet i 2020. Dette er uddybet i notatet.

I notatet er relevante udviklinger siden 2011 i forhold til andelen af indvandrere/efterkommer desuden illustreret. Heraf kan bl.a. ses, at andelen af indvandrere/efterkommere ansat i Kalundborg Kommune i overordnede træk svarer til andelen af indvandrere /efterkommere i arbejdsstyrken i Kalundborg Kommune. Det kan således betragtes, at andelen af indvandrere/efterkommere ansat i kommunen afspejler det omkringliggende samfund forstået som Kalundborg Kommune som helhed.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

## **Sagens forløb**

29-11-2021 Direktionen

Anbefales sagen kører videre til Økonomiudvalget den 8. december, Hovedudvalget den 14. december og Kommunalbestyrelsen den 15. december med eventuel administrativ bemærkning fra Hovedudvalget.

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet

19-01-2022 Økonomiudvalget

Beslutning ikke frigivet

25-01-2022 Kommunalbestyrelsen 2022-2025

Beslutning ikke frigivet

## **Bilag**

Notat - Måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

## **Punkt 14: Gensidig orientering**

### **Beslutning**

-

### **Sagsfremstilling**

#### **Arbejds miljø (fast punkt)**

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

Orientering om nye projekter (fast punkt)

### **Sagens forløb**

14-12-2021 Hovedudvalget

Beslutning ikke frigivet