

REFERAT Hovedudvalget d. 07-02-2023

Mødedato Tirsdag d. 07. februar 2023 kl. 13:00

Mødested Virtuelt

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Regnskab 2022 og Budgetproces 2024.....	4
Status på sygefraværsindsatserne i 2023.....	5
Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne.....	6
Status 3i1-måling 2023.....	7
Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	9
Gennemgang af proces fra MED-dagen den 30.11.22.....	11
Gensidig orientering.....	12

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Regnskab 2022 og Budgetproces 2024

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget får en orientering om regnskabet for 2022 samt om den godkendte budgetproces frem mod dannelsen af budget 2024.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en rapportering af det foreløbige regnskab for 2022.

Økonomiudvalget har godkendt budgetprocessen for 2024 og der gives en orientering om dette. Sagsfremstillingen fra Økonomiudvalget og beskrivelsen af processen er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Proces- og tidsplan for budget 2024 - 2027

Proces- og tidsplan for budget 2024

Punkt 3: Status på sygefraværsindsatserne i 2023

21-102419

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget i 2023 skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

HR og Personale giver en status på de besluttede indsatser ifm. at reducere sygefraværet i Kalundborg Kommune.

På mødet den 7. februar 2023 gives der en status på:

- Dialog med udvalgte MED-udvalg
- Fokus på lederne
- Undersøgelse af data, særligt langtidsfraværet

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 4: Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne

22-001199

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at der på hvert møde i udvalget skal gives en status på arbejdet med fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

HR og Personale giver en status på arbejdet med de besluttede indsatser ift. fastholdelse og rekruttering.

På mødet den 7. februar 2023 gives der en status på:

- Introduktionssamtaler og Fratrædelsessamtaler

De udarbejdede spørgerammer og en beskrivelse af processen er med som bilag.

- Sygeplejerske event afholdt den 2. februar 2023 og de planlagte events for SSH/SSA i maj og juni.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Fratrædelsessamtaler setup

Intro samtaler setup

Punkt 5: Status 3i1-måling 2023

22-013049

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune gennemfører tre målinger af organisationen, herunder arbejdsmiljø, trivsel og ledelse (3i1-måling) i perioden 21. februar-9. marts 2023. Målingerne skal være afsæt for en god og konstruktiv opfølgning i form af dialog på arbejdspladserne. Der gives en status på projektet med 3i1-målingen.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Siden seneste møde i Hovedudvalget 13. december 2022, er der afholdt tre webinarer for organisationens ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Til webinarerne blev der givet viden om spørgerammen og rapporterne samt redskaber til, hvordan de to nøglefigurer i organisationens AMO kan og skal handle på 3i1-målingen. Der deltog cirka 60 personer til hvert webinar. I forlængelse af webinarerne er hjælpeværktøjerne, som blev godkendt ved seneste møde i Hovedudvalget, blevet eftersendt efter relevans til alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Opgaven med at validere organisations- og respondentdata er forløbet tilfredsstillende og er i sin afsluttende fase. Alt i alt, overholdes projekttidsplan med Rambøll og kommunikationsplan godkendt af Hovedudvalget.

Plan 2023:

30. januar 2023	Projektansvarlig og Rambøll ansvarlig skal gennemgå indsendt data til validering
8. februar 2023	Projektansvarlig og Rambøll ansvarlig skal afholde møde om rapportdesign
21. februar-9.marts 2023	Under perioden, hvor spørgeskemaerne er til besvarelse hos de fastansatte, vil projektansvarlig ajourføre et effektark med det formål at holde status på svarprocenten
19. april 2023	3i1-målingens resultater frigives til organisationens ledere i form af fire rapporter, som skal deles ud til nærmeste medarbejdere eller ordnede ledere efter relevans

19. april-17. maj 2023	Arbejdspladserne skal følge op på deres lokale resultater
2. maj 2023	Hovedudvalget følger op på 3i1-målingens samlede resultater for organisationen til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
Primo juni 2023	Projektansvarlig udsender spørgeskema til arbejdsmiljøgrupperne med det formål at følge op overfor arbejdspladsernes lokale arbejde med deres opfølgning (19. april-17. maj 2023).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023

23-001300

Beslutning

Drøftet.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

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

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalg.

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.

Det seneste års arbejdsmiljøarbejde skal drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljøarbejde kan følgende emner tages op:

- Tidligere beslutning i Hovedudvalget om at skabe fokus mod et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder a) læring af arbejdsulykker, b) mobning på arbejdspladserne samt c) kommunikation til og fra Hovedudvalget.
- Sidste års besluttede arbejdsmiljøtemaer og -emner set i lyset af afventningen på data fra 3i1-målingen
- Redegørelse fra de enkelte MED-udvalg
- Arbejdsmiljøgruppernes svar på de mest betydningsfulde arbejdsmiljøproblemer fra 2022

Derudover anbefales det at medtage følgende data, som skulle have været frembragt i den Personalepolitisk redegørelse, med udgangspunkt i året 2022:

- Personaleomsætning
- Uansøgt afsked
- Løn
- Sygefravær
- Personalesammensætning, særligt med fokus på fordelingen af elever

Der skal fokuseres på det kommende år og fastsættes temaer

Der skal også tages fokus på det kommende år. I MED-aftalen fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats. I forlængelse af dialogen om det seneste års arbejdsmiljøarbejde, anbefales det at inddrage:

- 3i1-målingens samlede resultater for organisationen
- Nationale arbejdsmiljømål: Ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø
- Smiley-status fra Arbejdstilsynet
- Statistik over arbejdsulykker for 2022

- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2022

Mål skal opstilles og samarbejdet tilrettelægges

En del af arbejdsmiljødrøftelsen skal også indeholde en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med udvalgte og prioriterede indsatsområder samt hvordan samarbejdet skal forløbe. Til denne del af drøftelsen kan kvantitative eller kvalitative mål opstilles. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

AMO skal bidrage til plan for kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rigtige kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. AMO, herunder arbejdsmiljøgrupperne jf. MED-aftalen, skal have mulighed for at bidrage til planen for kompetenceudvikling vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Økonomiske konsekvenser

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 7: Gennemgang af proces fra MED-dagen den 30.11.22

20-003248K

Beslutning

Hovedudvalget besluttede at arbejde videre med processen og i den forbindelse udarbejde en "Kalundborg-version" af spillepladen.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

En række af medlemmerne af Hovedudvalget deltog på den årlige MED-temadag i Odense den 30. november 2022. Udvalget skal på mødet den 7. februar 2023 sammen gennemgå den proces der blevet afprøvet på temadagen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at processen afprøves på mødet.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget var inviteret til den årlige MED-temadag i Odense den 30. november 2022, en temadag afholdt af MED-samarbejdet.

Overskriften på temadagen var Fastholdelse og Rekruttering, hvor der blandt andet var udarbejdet en proces og en "spilleplade", hvor der var indlagt gruppedrøftelser med følgende overskrifter:

- Tiltag ift. fastholdelse
- Tiltag ift. rekruttering
- Medarbejderstatistik
- Social Kapital
- Arbejdsmiljø
- Nyt land
- Næste skridt

Hovedudvalget gennemfører hele processen samlet, for at vurdere om den med fordel eventuelt kan/skal bruges i andre lokale sammenhænge i Kalundborg Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 8: Gensidig orientering

Beslutning

-

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

KL og Forhandlingsfællesskabet har opdateret MED-håndbogen. MED-håndbogen er en revideret version af af KL og Forhandlingsfællesskabets MED-håndbog fra 2015.

I MED-håndbogen, er der foretaget mindre tilpasninger som følge af reguleringen af AKUT og UTK- og UTF-midlerne ved OK-21, samt ændring af de tidligere hovedorganisationsområders navne. I forordet på s. 6 findes en liste over de aktuelle ændringer. I løbet af de næste uger vil alle kommuner modtage 25 MED-håndbøger - vi har bestilt 40 MED-håndbøger derudover. Den kan også downloades på KL's hjemmeside.

Orientering om nye projekter (fast punkt)