

REFERAT Hovedudvalget d. 03-05-2022

Møtedato Tirsdag d. 03. maj 2022 kl. 13:00

Møtested Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Borgerrådgiver-funktion og Whistleblower-ordning.....	4
Orientering om flygtningesituationen i Kalundborg Kommune.....	5
Planseminar og Budget.....	6
Rekruttering og fastholdelse i Kalundborg Kommune.....	7
Politik om fravær på grund af sygdom.....	8
Lokal løndannelse 2022 - strategi.....	10
Personalepolitisk redegørelse 2021.....	12
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	14
Gensidig orientering.....	17

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Borgerrådgiver-funktion og Whistleblower-ordning

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har på mødet den 30. marts besluttet at oprette en borgerrådgiver-funktion i Kalundborg Kommune, ligesom der tidligere er vedtaget en whistleblower-ordning. Hovedudvalget får en orientering om begge funktioner.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Chefjurist Kristine Schiøtt giver en orientering om den nye borgerrådgiver-funktion samt om whistleblower-ordningen i Kalundborg Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 3: Orientering om flygtningesituationen i Kalundborg Kommune

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der bliver givet en status på den akutte flygtningesituation i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktør Søren Ole Sørensen giver en status på den aktuelle flygtningesituation i Kalundborg Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 4: Planseminar og Budget

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen afholdte det årlige Planseminar den 24. og 25. marts 2022 og Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt en status på den økonomiske situation i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der gives en status på baggrund af det afholdte Planseminar, herunder en gennemgang af budget og regnskab inkl. det fremafrettede råderum og det råderumskatalog der skal udarbejdes i den forbindelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 5: Rekruttering og fastholdelse i Kalundborg Kommune

22-001199

Beslutning

Sagen blev drøftet og emnet genoptages på Hovedudvalgets temadag den 14. juni 2022.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Rekruttering og fastholdelse har været et fast punkt på Hovedudvalgets møder igennem det sidste år. Der skal nu tages en drøftelse af emnet frem mod dialogmødet med Økonomiudvalget.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Rekruttering og fastholdelse blev drøftet på det netop afholdte Planseminar og der gives en orientering på baggrund af denne drøftelse.

Emnet skal drøftes igen på det planlagte dialogmøde med Økonomiudvalget den 18. maj.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Politik om fravær på grund af sygdom

22-000867

Beslutning

Den nye sygefraværspolitik blev godkendt, dog tages afsnittet om at brugen af data på børns sygdom kan indgå i sygefraværssamtalerne ud af politikken, da medarbejderrepræsentanterne ikke mener, at barn syg skal indgå som data i en samlet sygefraværssamtale grundet overenskomstmæssige forhold.

Ledelsen fastholder ønsket om transparens og vil derfor fremover på anden vis kommunikere nedenstående afsnit ud til medarbejdere, om at data fra barns sygdom kan indgå i en samlet sygefraværssamtale:

Fravær barns sygdom (dette afsnit er formuleret af ledelsen)

Medarbejdere har mulighed for fravær i forbindelse med barns 1. og 2. sygedag eller anden sygdom efter rammeaftalen om fravær af familiemæssige årsager. Kalundborg Kommune skal være en arbejdsplads, hvor arbejde og familieliv kan hænge sammen. Kommunen er derfor bevidst om, at der hos medarbejdere med børn vil forekomme tidspunkter, hvor medarbejderen uplanlagt er nødt til at være fraværende. Dette kan f.eks. være særligt udtalt, mens børnene er små.

Fravær til barns sygdom er i lighed med fravær til egen sygdom lovligt forfald, når betingelserne i overenskomster eller rammeaftale er til stede. Et forudgående omfattende fravær til pasning af sygt barn må derfor ikke i den enkelte situation føre til et afslag på en anmodning om fri, når arbejdspladsen den pågældende dag kan finde en måde at løse opgaverne. Det er altså forholdene på arbejdspladsen og muligheden for at løse opgaverne på dagen, som – uanset medarbejderens eventuelle forudgående fravær – er bestemmende for, om medarbejderen kan få fri til at passe det syge barn.

Ledelsen på arbejdspladsen vil imidlertid også se på, om fravær, der skyldes barns sygdom, samlet set er foreneligt med arbejdspladsens opgaveløsning. Det skyldes, at fravær til barns 1. og 2. sygedag og anden sygdom rammer driften på samme måde som medarbejderens eget sygefravær. Det betyder, at lederen løbende forholder sig til og foretager en konkret vurdering af, om fraværet antager et omfang, der er vanskeligt at forene med driften.

I tilfælde, hvor det konkret vurderes, at fravær ved barns sygdom - eventuelt sammenholdt med fravær på grund af egen sygdom - antager et omfang, der er uforeneligt med driften, vil lederen indlede en dialog med medarbejderen om, hvad perspektiverne for sygdomsbilledet hos barnet er fremadrettet, og hvad fraværet betyder for driften. Det sker ved en sygefraværssamtale, hvor der udarbejdes referat af samtalen, som lægges på personalesagen i tråd med afholdelse af sygefraværssamtaler ved egen sygdom. Det vil sige, at en samtale om fravær ved barns sygdom ikke er en tjenstlig samtale. Det kan også ske ved en statussamtale jf. nedenfor.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget nedsatte d 28. april 2021 en arbejdsgruppe, der skulle revidere Kalundborg Kommunes sygefraværspolitik. Der blev udpeget 3 medarbejderrepræsentanter samt en ledelsesrepræsentant.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sygefraværspolitikken godkendes

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har revideret sygefraværspolitikken, hvor der har været fokus på at skabe forståelse og klarhed om kommunens arbejde med sygefravær.

Målet med sygefraværspolitikken er at skabe tryghed i organisationen og gøre det klart, at kommunens arbejdspladser skal gøre en særlig indsats for om muligt at fastholde en sygdomsramt medarbejder i ansættelsesforholdet. Politikken skal også skabe transparens om brugen af sygefraværssamtaler og statusamtaler, og om hvordan arbejdspladsen vurderer, om man kan fastholde en ansat.

HR & personale vil gerne invitere medarbejderrepræsentanter med til at udvikle og vedligeholde et idékatalog, der kan bruges på tværs af kommunen, som inspiration til at kunne arbejde med sygefravær lokalt i organisationen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Sygefraværspolitik endelig version

Punkt 7: Lokal løndannelse 2022 - strategi

22-001274

Beslutning

Sagen godkendes.

Medarbejdersiden er enig i, at de 8,9% skal udmøntes. Medarbejdersiden ønsker ikke at behandle det foreliggende bilag, fordi lokale lønforhandlinger er organisationsstof. Vi opfatter indholdet som ledelsesinformation, som vi gerne vil informeres om, men ikke ønsker at tage stilling til.

Hovedudvalget godkender Direktionens tidsplan, idet der efterfølgende udarbejdes et særskilt dokument, der kun viser tidsplanen.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til ”Fællesaftale om Lokal Løndannelse” udarbejder Kalundborg Kommune et notat indeholdende strategi, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2022.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at sagen behandles af direktionen som forberedelse til senere behandling i Hovedudvalget, herunder at udkast til strategi, tids- og handleplan og håndtering af Lokal Løndannelse i 2022 godkendes.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Notatet for 2022 beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2022. Der lægges op til, at lønforhandlingerne afsluttes i 2022.

Personalechefen anbefaler, at lokal løndannelse igen i 2022 tilgås i perspektivet af den væsentlige stigning i prisudviklingen, som truer reallønnen. Samtidigt er lønudviklingen på det private område styrende for kommunerne gennem reguleringsordningen, og vi stræber derfor efter ikke at bidrage til en kommunal lønudvikling, der overstiger 80% af lønudviklingen i den private sektor. En sådan lønudvikling har i givet fald negativt gennemslag i reguleringsordningen og de aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden.

Mere konkret indebærer anbefalingen, at:

- Kalundborg Kommune fastholder lokalløns aktuelle andel af den samlede løn.
- forhåndsftaler fortsat forenkles med henblik på at frigive råderum til individuel løndannelse
- aftaler om individuel løndannelse alene aftales på baggrund af:

1. særlige innovative tiltag og indsatser
2. særlige indsatser, der har skabt effektivisering i organisationen
3. en særlig kvalificeret opgaveløsning
4. tidligere konkrete aftaler om lokalløn ift. en særlig indsats, hvor aftalegrundlaget er opnået.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

04-04-2022 Direktionen

Videresendes til godkendelse i Hovedudvalget.

Bilag

22-001274-5 Strategi Lokal Løndannelse 2022

Punkt 8: Personalepolitisk redegørelse 2021

22-000391

Beslutning

Sagen anbefales, dog har udvalget noteret sig størrelsen på personaleomsætning samt antallet af stressramte medarbejdere. Disse to emner vil blandt andet indgå i drøftelserne på udvalgets temadag den 14. juni 2022.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Direktionen besluttede i 2015 at Kalundborg Kommune fremadrettet skal udarbejde et Personalepolitisk regnskab (fra 2019 Personalepolitisk redegørelse), startende med et regnskab for 2014. Målgruppen for den personalepolitiske redegørelse er alle ansatte, politikere og borgere, som ønsker et overblik på det personalepolitiske område. Redegørelsen 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 den personalepolitiske redegørelse tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Indholdet i den personalepolitiske redegørelse for 2021 er:

- Personalesammensætning
- Alderssammensætning i Kalundborg Kommune
- Personaleomsætning
- Medarbejdere ansat på særlige vilkår
- Arbejdsmiljø
- Sygefravær
- Personalestrategiske indsatser
- Lederudvikling
- Organisation
- Hovedudvalget

Udvalgte opmærksomheder i den personalepolitiske redegørelse 2021 er:

Personalstrategien:

I 2021 blev den nye Personalestrategi, der løber frem mod 2025, præsenteret. Den bygger videre på strategien for 2017 – 2020. De fem temaer fra den tidligere strategi går igen, men det er nu præciseret, at temaet ”Velfærd og kerneopgave” er hovedtemaet og centralt i kommunens opgaveløsning. De fire øvrige temaer ledelse og samarbejde, arbejdsvilkår og organisering, arbejdsmiljø, og social kapital understøtter det. Som en del af den strategiske indsats med rekruttering og fastholdelse og med udsigten til et stejlt stigende personalebehov inden for ældre-/plejeområdet og på skoleområdet prioriterede vi i 2021 at indgå i en tæt dialog med FOA, Dansk Sygeplejeråd og Danmarks Lærerforening om den attraktive arbejdsplads.

Aldersfordeling:

I 2020 knækkede kurven med den stigende gennemsnitsalder. Det kom til udtryk ved at den yngste gruppe under 29 år voksede med to procent, uden at der skete en tilvækst i den ældste gruppe. I år har vi fastholdt den udviklingen. Gennemsnitsalderen faldt igen en anelse, og gruppen af 30 – 39 årige voksede med 1 procent, mens gruppen af 50 – 59 årige faldt tilsvarende. Når vi sammenligner os med alle landets kommuner, ligger vi stort set på niveau, idet gennemsnitsalderen blandt Kalundborg Kommunes medarbejdere stadig er en anelse højere. Tallene indikerer dog, at det fortsat er nødvendigt at arbejde med kommunen som en attraktiv arbejdsplads og at fortsætte det strategiske fokus på forløbet fra uddannelse til ansættelse.

Arbejdsmiljø og sygefravær:

I 2021 steg antallet af ulykker med fravær væsentligt. Stigningen kan i høj grad tilskrives corona, hvor smitte på arbejdspladsen efter reglerne registreres og anmeldes som en arbejdsulykke. Ligeledes var der en væsentlig stigning i sygefraværet, som endte ud med at udgøre 5,4 procent svarende til 167 årsværk. Vi har i første kvartal i år konstateret, at den stigende tendens er fortsat, og at vi i lighed med omkringliggende kommuner har et fravær på cirka 7 procent.

Køn og løn:

Vi har igen i år set på køn og løn. Overordnet er mændene noget højere lønnet. Det skal dog ses i sammenhæng med, at kønsfordelingen er 82/18, og at der særligt inden for områderne med kortere uddannelse og centralt aftalte lavere lønninger er en væsentligt større andel af kvindelige ansatte. Det er dog ikke hele forklaringen, og inden for de enkelte overenskomstgrupper optræder der også relativt store forskelle på den kønsmæssige lønfordeling.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Personalepolitisk Redegørelse_2021

Punkt 9: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

22-001307

Beslutning

Punktet udsættes til temadagen den 14. juni 2022.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle virksomheder afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Til denne drøftelse skal det det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op og det

kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges. 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.

I drøftelsen indgår, jf. Hovedudvalgets beslutning af 8. februar 2022, data om:

- Arbejdsulykker i 2021
- Kriseterapi 2021
- Smileystatus, Arbejdstilsynet
- Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, og dertil udpegede brancher, med fokus på data fra arbejdsmiljøgrupperne i Kalundborg Kommune
- Relevante emner fra 3i1 målingen for 2020, såsom lavt antal handleplaner
- Sygefravær
- Forslag til supplerende arbejdsmiljøuddannelse
- Forskning om Covid-19 omstændighedernes betydning for arbejdsmiljø
- Nyhedsbrev: inkludering af sundhedstiltag i Kalundborg Kommune som indhold
- Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

I denne sagsfremstilling vil overordnet data præsenteres, og på mødet vil data blive nærmere udfoldet.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Tilbageblik 2021

I dette afsnit vil vi præsentere vigtige nedslag i arbejdsmiljøet, og arbejdet herom, for 2021.

Læring af arbejdsulykker

Antallet af anmeldte arbejdsulykker steget fra 86 i 2020 til 128 i 2021. Den primære årsag til stigningen er, at 54 af anmeldelserne er relateret til smitte med corona på arbejdspladsen. Cirka 32% af de anmeldte ulykker i 2021 tilskrives færden på arbejdspladsen inkl. trafik, leg og sport. I 2020 udgjorde andelen cirka 25%.

Mobning på arbejdspladser

Som en del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, afholdt 30. november 2021, var mobning på arbejdspladser en del af programmet.

Kommunikation mellem HU og AMR-grupper

Det blev ved arbejdsmiljødrøftelsen i 2021 besluttet, at HR og Personale forud for møderne i HU, skulle indsamle en status på arbejdet med arbejdsmiljøet i arbejdsmiljøgrupperne og drøfte denne med arbejdsmiljørepræsentanterne i HU med henblik på ajourføring og forberedelse af det enkelte HU-møde.

Der skal evalueres på oplevelsen af dette arbejde, hvor den gode kontakt mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper og Hovedudvalget var i fokus.

Smileystatus fra Arbejdstilsynet

Pr. 1. april 2021 er status på, hvilke farvetyper af smileys Kalundborg Kommune har, 60 grønne, 9 gule, 1 rød og 65 grå.

Sygefravær

Kommunens gennemsnitlige sygefravær er i løbet af 2021 steget sammenlignet med 2020. I 2021 var sygefraværsprocenten 5,4 pct., mens den var på 4,6 pct. i 2020. Med præsentationen af sygefraværsprocenten skal vi være opmærksomme på at fravær, som har været arbejdsrelateret smitte med corona, har i perioder, skiftevis, været registeret som en del af sygefraværet og også særskilt. Det kan have betydning for stigningen i sygefraværet, men kan ikke betragtes som eneste årsag.

Kriseterapiordning

Når vi opgør det samlede antal ydede samtaler med kriseordningen, var der 722 samtaler i 2021. Til sammenligning var der 588 i 2020 og 449 i 2019.

Antallet af samtaler med årsagen arbejdsrelateret stress er i 2021 opgjort til 625 samtaler, svarende til 86,56% af det totale antal samtaler i 2021. I 2020 udgjorde antallet af samtaler med årsagen arbejdsrelateret stress 56,29%. Der har således været en markant stigning i antallet af samtaler med årsagen arbejdsrelateret stress.

På mødet vil relevante data blive nærmere specificeret. Disse data kan i drøftelsen naturligt suppleres med udvalgte data fra den personalepolitiske redegørelse.

Fokus på 2022

I dette afsnit vil vi præsentere forslag til, hvilke fokuspunkter, og deres indbyrdes sammenhæng, der kan tages for arbejdsmiljøarbejdet i Kalundborg Kommune. Til mødet vil forslagene blive nærmere udfoldet.

Overordnet anbefales det at vi tager en drøftelse om de(t) kommende års arbejdsmiljøarbejde på baggrund af de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen 2020-2030 (Bilag 1). Formålet med drøftelsen er at perspektivere og overføre de nationale mål til et lokalt perspektiv for Kalundborg Kommune som arbejdsplads.

Spørgeskemaundersøgelse - arbejdsmiljøet i Kalundborg Kommune

Der har været udarbejdet og udsendt et spørgeskema til alle arbejdsmiljøgrupperne i Kalundborg Kommune for at tage temperaturen på arbejdsmiljøet, og indhente forslag til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. 38 arbejdsmiljøgrupper har besvaret spørgeskemaet - det er cirka 1/3 af alle arbejdsmiljøgrupper.

Af arbejdsmiljøgruppernes besvarelse, finder vi, at de tre største arbejdsmiljøproblemer, som grupperne mener er vigtige at arbejde videre med – inden for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – kan fordeles som vist i tabel nedenfor:

Fysiske arbejdsmiljøproblemer	Psykiske arbejdsmiljøproblemer
Dårlige arbejdsstillinger	Stor arbejdsmængde, tidspres og uklare krav
Generende støj	Høje følelsesmæssige krav
Varme, kulde og træk	Hjælp og støtte fra ledelse og kolleger

Arbejdsmiljøgrupperne har også givet deres vurdering af, om nogle af arbejdsmiljøproblemerne har direkte påvirkning på sygefraværet på deres arbejdsplads. Gruppernes besvarelser vil blive præsenteret på mødet.

Vi skal også bemærke de forslag, som arbejdsmiljøgrupperne er kommet med til den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag. Når vi sammenfatter forslagene, handler de om form på undervisningen og indholdsmæssige emner såsom psykisk arbejdsmiljø, samarbejde, forandring og roller i arbejdsmiljøorganisationen.

Læring af Covid 19 - betydning for fremtidigt arbejdsmiljø

Til Hovedudvalgets 8. februar 2022, blev det besluttet at inddrage omstændighederne med Covid-19 som et muligt læringspunkt: er der relevant forskning om Covid-19's betydning for arbejdsmiljøet, som vi kan blive inspireret af? Først og fremmest er vigtigt at skelne mellem to følgende forhold, når vi skal systematisere vores læring: forhold som kan få blivende betydning for arbejdsmiljøet eller har været særegen på grund af omstændigheder. I dette afsnit vil der være fokus på de forhold, som kan få blivende betydning eller potentielt kan gentage sig.

Der er der lavet relevant dansk forskning om distanceledelse og medarbejdernes trivsel, det virtuelle arbejdsliv og krisehåndtering/kriseberedskab. Til mødet vil emnerne blive udfoldet.

Nyhedsbrev - inkluder sundhedstiltag til ansatte

For at kunne skabe de rette betingelser for et sundt arbejdsmiljø, er det nødvendigt at *alle* nøglepersoner i arbejdsmiljøorganisationen i Kalundborg Kommune bliver informeret om sundhedsmæssige tiltag fra centralt hold. En af kommunikationsvejene for at nå alle nøglepersonerne er nyhedsbrevet, som sendes ud 4 gange årligt til samtlige ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra HR & Personale. Derfor bliver der i nyhedsbrevet fra HR & Personale også lavet indhold om, hvilke sundhedsmæssige tiltag, der er kommende for alle ansatte i kommunen. I seneste nyhedsbrev blev der gjort opmærksom på aktiviteterne:

- Move on – Sammen på Tour i Kalundborg Kommune – 19. april 2022 – 16. maj 2022
- Kalundborg Stafetten a'la DHL – Torsdag den 19. maj 2022
- Personaleaktivitetsdag – Fredag den 9. september 2022, start kl. 15.30.

Anbefaling

I dette afsnit præsenteres anbefalinger til, hvilke indsatser der foreslås for det kommende og fremtidige arbejdsmiljøarbejde i Kalundborg Kommune, og det sker på baggrund af tilbageblikket og fokus med national udsigt samt det lokale arbejdsmiljø.

Først og fremmest anbefales det at arbejde systematisk med de to nationale mål: ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø, som arbejdspladserne i Kalundborg Kommune bliver berørt af. Den primære årsag til forslaget (foruden årsagerne som blev fremlagt til forberedelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse af 8. februar 2022) er, at spørgeskemaundersøgelsen viser en tydelig sammenhæng mellem de nationale mål og oplevede arbejdsmiljøproblemer, som arbejdsmiljøgrupperne gerne vil arbejde videre med. Med arbejdsmiljøgruppernes besvarelse er der konkrete arbejdsmiljøproblemer, som det systematiske arbejdsmiljøarbejde kan arbejde ud fra.

Tilrettelægge arbejdet og samarbejde om fokuset

En del af arbejdsmiljødrøftelsen skal også indeholde en dialog og beslutningstagen om, hvordan Kalundborg Kommune vil nå i mål med de udvalgte og prioriterede indsatsområder samt hvordan samarbejdet skal forløbe. Til mødet gives der forslag til, hvordan samarbejdet kan se ud og hvilke minimumskriterier, der med forventelighed skal til, for at Kalundborg Kommune kan nå i mål.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Punkt 10: Gensidig orientering

Beslutning

Arbejdsmiljø:

Der er planlagt to hold i 2022:

Hold 1: 11.-12. maj + 13. juni 2022

Hold 2: 27.-28. september + 13. oktober 2022

Der er planlagt med 20 pladser til hvert hold, og i år har der været mange tilmeldte. Det har resulteret i, at der har været oprettet venteliste til forårs- og sommerholdene for hhv. arbejdsmiljø- og MED-uddannelsen. Efter at summen af tilmeldte på ventelisten voksede sig for stor, har vi åbnet for tilmeldingen til efterårs- og vinterholdene. Alle på ventelisterne har fået besked om åbningen, og blevet tilbudt at blive rykket.

MED uddannelse:

Der er planlagt 2 hold i 2022:

Hold 1: 16.-17. juni 2022

Hold 2: 6.-7. oktober 2022

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)