

REFERAT Hovedudvalget d. 05-02-2025

Mødedato Onsdag d. 05. februar 2025 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

Mødedeltagere Anne Øster Hjortshøj, Ane-Marie Larsen (Afbud), Frank Sørensen, René Juhl, Charlotte Due, Anita Rathje, Mette Buhr Andersen, Søren Ole Sørensen (Afbud), Mette Baltersen Isen, Lene Mikkelsen, Michel van der Linden, Trine Rud, Jan Lysgaard Thomsen, Michael Gravesen, Gitte Olsson, Martin Damm (teamleder)

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Afholdelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	4
Retningslinje til arbejdsrelaterede krisesamtaler.....	6
Opfølgning på arbejdsmiljøtema sundt arbejdsliv 2023.....	7
Status på sygefravær januar-december 2024.....	9
Lokal Løndannelse 2025.....	11
Gensidig orientering.....	12

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Suppleant Mia Stockholm deltog i stedet for Ane-Marie Larsen.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Mødet starter med en præsentation af kommunens nye interne psykolog.

Punkt 2: Afholdelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

24-013706

Beslutning

Efter en gennemgang af data har Hovedudvalget besluttet at fokusere på følgende områder i det kommende år:

- Reducere sygefraværet i hele organisationen med fokus på både nærvær og fravær
- Forebygge og håndtere arbejdsulykker for at opretholde det nuværende lave niveau samt forbedre dokumentationen af ulykker for at styrke indsatsen.

Desuden vil Hovedudvalget fortsætte indsatsen vedrørende attraktive arbejdspladser med særligt fokus på kompetenceudvikling, fleksibilitet og ledelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsgruppen udarbejder en aktivitets- og kompetenceudviklingsplan, som præsenteres på et kommende møde i Hovedudvalget.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, og i Kalundborg Kommune er det en strategisk opgave for Hovedudvalget at afholde denne.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at planlægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og der arbejdes systematisk og aktivt med arbejdsmiljøet.

På mødet vil nedenstående informationer og data præsenteres, hvor den daglige leder af sikkerhedsarbejdet faciliterer processen for arbejdsmiljødrøftelsen.

Det seneste års arbejdsmiljø og -arbejde drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljøarbejde præsenteres følgende data og emner:

- Hovedudvalgets arbejdsmiljøtemaer og aktivitetsplan 2024
- Redegørelse fra de enkelte MED-udvalg (bidrag fra årligt møde mellem Hovedudvalget og MED-udvalg 29. november 2024)
- Reaktioner fra Arbejdstilsynet
- Statistik over arbejdsulykker for 2024
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2024

Der fokuseres på det kommende år

Der skal sættes fokus på det kommende år. I den lokale MED-aftale fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats. Ud fra de valgte temaer, skal der også være en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med udvalgte indsatsområder samt hvordan samarbejdet bør forløbe. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

I forlængelse af drøftelsen anbefales det at Hovedudvalget overvejer om der bør søges midler via pulje til arbejdsmiljøindsats jf. trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår ultimo 2025 til at gennemføre målene (bilag 1).

Kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rette kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. Det betyder at udvalget skal drøfte forslag til undervisningsemner til den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO.

Økonomiske konsekvenser

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Bilag

Bilag 1 Pulje til arbejdsmiljøindsats

Punkt 3: Retningslinje til arbejdsrelaterede krisesamtaler

24-013706

Beslutning

Godkendt med en enkelt justering.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Retningslinjen for arbejdsrelaterede krisesamtaler blev senest godkendt på Hovedudvalgsmødet den 18. august 2020. På baggrund af Hovedudvalgets tidligere beslutning om at ændre i kriseterapiordningen, ønskes retningslinjerne revideret.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at retningslinjen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Retningslinjen for arbejdsrelaterede krisesamtaler (kriseberedskab) blev senest godkendt på Hovedudvalgsmøde den 18. august 2020 (Bilag 1). Retningslinjer, der tidligere er godkendt af Hovedudvalget, skal genbehandles i udvalget, hvis der ønskes ændringer. Dette betyder, at retningslinjer fortsat er gældende, indtil parterne er enige om eventuelle justeringer.

Den reviderede retningslinje beskriver rammerne for den nye ordning, herunder procedurer for adgang til krisesamtaler, kriterier for akut kriseterapi samt samarbejdet mellem HR og ledere i forbindelse med arbejdsrelaterede krisesamtaler (Bilag 2).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Bilag 2

Punkt 4: Opfølgning på arbejdsmiljøtema sundt arbejdsliv 2023

24-003556

Beslutning

Sagen blev drøftet og Hovedudvalget opfordrer til at alle MED-udvalg genbesøger deres handlingsplaner og får lavet den nødvendige opfølgning på handlingerne. Udvalget følger op på et kommende møde, bl.a. med en status på hvilke arbejdspladser der har uafsluttede handlingsplaner.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Ved arbejdsmiljødrøftelsen i 2023 besluttede Hovedudvalget at prioritere temaet "Sundt arbejdsliv" med fokus på indeklima og støj, baseret på 3i1-målingen, hvor kommunen scorede lavt på disse områder. HR og Udvikling blev bedt om at undersøge handleplaner, der ikke er blevet gennemført, herunder hvilke udfordringer og årsager der ligger bag forsinkelserne.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Baggrund

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2023 besluttede Hovedudvalget at iværksætte fem arbejdsmiljøtemaer. Det sidste tema, der mangler opfølgning, er "Sundt arbejdsliv" med fokus på indeklima og støj, som blev prioriteret på baggrund af 3i1-målingen, hvor kommunen scorede lavt på spørgsmål relateret til disse emner.

Som led i 3i1-målingen har arbejdspladserne gennem handleplaner givet udtryk for konkrete udfordringer i forhold til indeklima og støj. HR og Udvikling har identificeret, at flere handleplaner for arbejdsmiljøforbedringer er blevet forsinket eller ikke gennemført som planlagt. Det blev derfor besluttet, at HR og Udvikling skulle undersøge de handleplaner, der ikke er blevet gennemført, herunder udfordringer, som er blevet adresseret, og årsagerne til, at de ikke er blevet løst.

Udfordringer adresseret i handleplaner

Indeklima

Der er identificeret 26 handleplaner hvis frist er overskredet.

1. Temperatur og træk: Medarbejdere oplever store temperaturudsving, hvor arbejdspladserne er for varme om sommeren og for kolde om vinteren. Særligt i områder tæt på varmeafgivende maskiner er regulering af temperaturen en udfordring. Træk fra utætte vinduer skaber yderligere ubehag for medarbejderne.

2. Dårlig luftkvalitet: Tør luft generere slimhinder og luftveje og skaber en fornemmelse af tung og iltfattig luft, hvilket kan føre til træthed og hovedpine. I flere lokaler angives det at der er dårlig udluftning eller mangel på effektive ventilationssystemer.

3. Lugtgener på arbejdspladsen: Generende lugte, herunder røg i fællesområder tæt på borgers hjem samt lugt fra medicin.

4. Bekymring om skimmelsvamp og fugt: Nogle medarbejdere har udtrykt bekymring over fugtproblemer og mulig forekomst af skimmelsvamp i enkelte lokaler.

5. Lysforhold og arbejds komfort: Store vinduespartier kan føre til blænding og generende sollys, mens andre lokaler mangler tilstrækkeligt lys eller er præget af ubehageligt kunstigt lys. Begge forhold påvirker medarbejdernes trivsel og arbejds effektivitet.

6. Tekniske problemer og sikkerhed: Medarbejdere har oplevet elektriske stød ved brug af metaldelene i vaskerum. Dette udgør en sikkerhedsrisiko.

Støj

Der er identificeret 13 handleplaner hvis frist er overskredet.

1. Udfordringer med støjniveau blandt børn: Høj lyd fra børns aktiviteter, både indendørs og udendørs, skaber gener for medarbejdere og udfordrer arbejdsmiljøet. Områder, der oprindeligt var designet til én funktion, bruges nu til flere, hvilket resulterer i utilstrækkelig lydisolering og problemer med opdeling af aktiviteter. Desuden påvirkes fællesrum og stuer af gennemgangstrafik og støj fra børn og personale. Støjen fra receptioners nærliggende aktiviteter skaber særlige udfordringer og kan kræve afskærmning.

2. Arbejdspladsens indretning og opgaveløsning: Manglende akustikdampning i personalestuer forstærker lydgener, især ved samtaler i rum med mange medarbejdere. Åbne fællesrum forværrer støjen fra råb, banken og trampen. Der er behov for bedre akustik og møblering i samtalerum for at sikre deres funktion. Lydgennemtrængelighed mellem vægge påvirker koncentrationen under telefonsamtaler og andre arbejdsopgaver, og fælleskontorer præges af forstyrrende baggrundsstøj.

3. Tekniske støjgener: Støj fra tekniske installationer som ventilationssystemer, der larmer, påvirker arbejdsmiljøet. I kliniske miljøer bidrager sugeudstyr, roterende instrumenter og ultralydsapparater til støjgener, der påvirker både medarbejdere og borgernes oplevelse.

4. Støj fra borgeradfærd: Borgernes adfærd, især høj lyd i fællesområder og individuelle rum, skaber udfordringer for medarbejdere og andre brugere. Eksempelvis kan råbende borgere have en negativ effekt på arbejdsmiljøet og forstyrre aktiviteterne i området.

5. Behov for stilleområder og ro til koncentration: Medarbejdere efterspørger stilleområder og små mødelokaler, hvor de kan arbejde uforstyrret, fordybe sig og samarbejde om projekter. Støj på gangarealer og manglende dedikerede rum for koncentration gør det svært at udføre opgaver effektivt.

Årsager til overskridelse af handleplanernes tidsfrister

HR & Udvikling har set på, hvorfor flere af de handleplaner, der blev aftalt med tidsfrister, ikke er blevet fuldført til tiden. Der er flere årsager til forsinkelserne:

- Ledelsesskift og manglende opfølgning
- Økonomiske begrænsninger
- Problemet er løst, men opfølgningen mangler
- Mangel på opfølgning og status

Fokusområder for drøftelsen

Hovedudvalget anbefales at drøfte tiltag som bør iværksættes for at sikre, at de overskredne handleplaner bliver fulgt op på. HR & Udvikling anbefaler at der som minimum sendes påmindelser ud til de ansvarlige for handleplanerne (dette kan med fordel overvejes for samtlige overskredne handleplaner, hvis det er muligt efter aftale med Rambøll) og følges op på ledelsesudskiftning.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

17/12/2024 Hovedudvalget

Sagen udsættes til næste møde.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Punkt 5: Status på sygefravær januar-december 2024

23-014162

Beslutning

Taget til efterretning.

Hovedudvalget vil gerne sende en stor anerkendelse til hele organisationen for den store indsats, der har været med til at nedbringe sygefraværet. Udvalget håber at alle vil fortsætte den gode indsats, så vi fortsat kan gå efter at komme under landsgennemsnittet i 2025.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres data om sygefraværet og aktiviteter siden sidste møde.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at status på sygefraværet drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Sygefravær januar-december 2024 og langtids- og korttidsfravær

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder er 6,07%. Sammenlignet med hele 2023 var sygefraværet 6,70%. Dette er et fald på 0,63 %. Når der ses på langtidsfraværet over de seneste 12 måneder, ligger niveauet for de seneste 12 måneder på 3,47%. Korttidsfraværet ligger på 2,59%.

Sammenlignes de seneste to måneder af 2024 med samme periode i 2023 (november og december), ses et markant fald i sygefraværet på henholdsvis 1,6 % i november og 2,8 % i december. (Bilag 1)

Aktiviteter

<i>Arbejdsplads</i>	<i>Aktivitet</i>
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om ajourføring af notifikationer til lederne om medarbejdernes sygefravær.
Børn, Læring og Uddannelse	Levering af data hos ledergruppen hvert halve år, indtil seneste organisationsændringer er i LIS.
Vej, Ejendom og Affald, Rengøring	Undervisning i brugen af LIS for niveau 3 leder. Samt opfølgingsmøde, når sidste hold af medarbejdere (Nord) er gennemført.
Det Sociale Voksenområde Center 1	Opfølgning med samarbejde om indsats.

Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering	Online møde med fokus på at styrke ledernes brug af data og dialog om fravær og nærvær med medarbejderne.
Dagtilbud Nord	Opfølgning genoptages 1. kvartal 2025.
Dagtilbud Midt	Genoptaget opfølgning med Dagtilbud Midt, herunder de enheder, der midlertidigt er placeret ved Dagtilbud Syd. Understøtte lokal implementering af ny politik om fravær på grund af sygdom.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Punkt 6: Lokal Løndannelse 2025

25-000660

Beslutning

Sagen blev taget til efterretning og materialet bliver herefter sendt til de faglige organisationer.

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Til brug for direktionens og siden Hovedudvalgets drøftelse af lokal løndannelse, vedlægges udkast til strategi- og procesplan for Kalundborg Kommunes håndtering af lokal løndannelse - 2025.

Indstillinger

Personale og Forhandling indstiller, at direktionen drøfter strategi- og procesplanen for lokal løndannelse 2025, herunder tager stilling til om der skal være særlige fokuspunkter som gennemgående tema for forhandlingerne om lokal løndannelse i 2025.

Direktionen bør ligeledes tage stilling til, om hvorvidt der skal afsættes midler til lokal løndannelse ud over de midler som tager afsæt i ”startkapitalen”.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Strategi- og procesplanen beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2025. Der lægges op til, at lønforhandlingerne gennemføres og afsluttes i 2025.

Mere konkret indebærer anbefalingen, at:

1. Kalundborg Kommune fastholder lokalløns aktuelle andel af den samlede løn.
2. forhåndsftaler fortsat forenkles med henblik på at frigive råderum til individuel løndannelse
3. 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 særligt kvalificeret og effektiv opgaveløsning
 4. tidligere konkrete aftaler om lokalløn ift. en særlig indsats, hvor aftalegrundlaget er opnået.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Strategi Lokal Løndannelse 2025 (DIR januar 2025 og HU 52-2025) UDKAST 1

Punkt 7: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)