

# REFERAT Hovedudvalget d. 29-10-2024

**Mødedato**           Tirsdag d. 29. oktober 2024 kl. 13:00

**Mødested**           Rådhuset

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

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Budgetaftalen 2025.....	4
Status sygefravær 2024.....	5
Politik om fravær på grund af sygdom.....	6
GPS Trackere i kommunens biler.....	8
Stikprøvekontrol samt overvågning af logs.....	9
Onboardingssystem - finansiering.....	11
AKUT-midler 2025.....	13
Orientering om igangsatte decentrale indsatser.....	14
Program årligt møde Hovedudvalg og MED-udvalgenes formænd/næstformænd.....	15
Årshjul 2025.....	16
Ad hoc Med-udvalg til processen for udbygning af rådhuset.....	17
Gensidig orientering.....	18

## **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

### **Beslutning**

Suppleant Simon Holm Peter Larsen deltog i stedet for Mette Buhr Andersen.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

## **Punkt 2: Budgetaftalen 2025**

20-003248K

### **Beslutning**

Drøftet.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

I henhold til Hovedudvalgets årshjul skal der gives en orientering om den godkendte budgetaftale for 2025.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Den godkendte budgetaftale for 2025 bliver gennemgået på mødet og der bliver mulighed for at drøfte evt. konsekvenser af denne.

Materiale i forbindelse med budgetaftalen 2025 kan findes her:

[Budget 2025 \(kalundborg.dk\)](#)

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## Punkt 3: Status sygefravær 2024

23-014162

### Beslutning

Drøftet.

Spørgsmål vedr. en større udbredelse af vacciner, som et middel for at nedbringe sygefraværet, blev drøftet og der følges op på de muligheder vi har for eventuelt at udbrede dette.

Derudover opfordres der til at alle fortsat huske på de gode håndhygiejne-regler.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget i 2024 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 sagen drøftes.

## Behandling

Hovedudvalg.

## Sagsfremstilling

### *Udvikling i sygefraværet*

Siden årsskiftet har sygefraværet været faldende, både på månedsbasis og i den løbende 12-måneders udvikling. Sammenlignes sygefraværsprocenten for januar-september 2024, som er 5,9 %, med samme periode sidste år, hvor den var 6,2 %, ses der et overvejende positivt ståsted. Det skal dog bemærkes, at der siden sommeren, særligt fra juni 2024, er registreret en mindre stigning i sygefraværet. Denne stigning har bidraget til en ændring i den løbende 12-måneders fraværsprocent fra 6,21 % til 6,43 %.

### *Aktiviteter*

På mødet vil aktiviteterne blive udfoldet, da de afsluttes mellem sagsfremstillingens frist og Hovedudvalgets møde. Bilag 1.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

## Bilag

Præsentation HU 29-10-2024

## Punkt 4: Politik om fravær på grund af sygdom

23-014378

### Beslutning

Politikken godkendes, med enkelte redaktionelle ændringer.

Der bliver planlagt et webinar for den beskrevne målgruppe.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal godkende en revideret politik for fravær på grund af sygdom. Politikken er blevet opdateret med fire centrale tiltag for at forenkle processen og styrke omsorgen for sygemeldte ansatte. Vigtige ændringer inkluderer indførelse af en trinmodel for kontakt mellem leder og medarbejder samt en tydelig rollefordeling i MED-organisationen.

## Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

## Behandling

Hovedudvalg.

## Sagsfremstilling

### *Sagens baggrund*

På Hovedudvalgsmødet den 6. maj 2024 blev fire centrale tiltag udvalgt med henblik på at forbedre kommunens politik for fravær på grund af sygdom. Disse tiltag blev besluttet på baggrund af input fra TRIO-temadagen den 24. april 2024 og har til formål at styrke forenkling og tydelighed i sygefraværshåndteringen. De fire tiltag er:

- Indførelse af en trinmodel for at forenkle og tydeliggøre processen for sygefravær.
- Fjernelse af administrativ vejledning til lederne for at styrke de organisatoriske niveauer.
- Definerings af MED-udvalgenes opgave med at udarbejde lokale retningslinjer som en kan-opgave.
- Fastholdelse af fokus på omsorg i tilgangen til sygemeldte medarbejdere og deres tilbagevenden til arbejdspladsen.

### *Væsentligste ændringer i politikken*

Den reviderede politik medfører flere adfærdsmæssige ændringer for MED-organisationens medlemmer, som skal sikre bedre støtte til både ledere og medarbejdere:

- En trinmodel som formaliserer kontakten mellem leder og medarbejder under sygefravær. Denne model skaber en klar struktur for, hvordan der opretholdes dialog og omsorg under sygefraværsløb.
- MED-udvalgene kan vælge at udarbejde lokale retningslinjer for sygefravær med særligt fokus på omsorg og fastholdelse af medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen.
- Arbejdsgruppen har vurderet, at det er nødvendigt med et tydeligt overblik over roller, ansvar og opgaver i hele MED-organisationen. For at sikre dette er der udarbejdet en visuel model, der viser, hvordan Kalundborg Kommunes arbejdspladser skal arbejde med sygefravær. Modellen er skabt for at understøtte den omsorgsfulde tilgang og fastholde den ansattes tilknytning til arbejdspladsen, fordi den er nærværende i den konkrete situation, hvor fravær meldes.

Politikken har fået en mere hensigtsmæssig struktur, der gør den lettere at navigere i for den enkelte ansatte. Arbejdsgruppen fremhæver, at Hovedudvalget kan tage fat i dette "greb" som en nøgle til at fastholde fokus på omsorg og

tilknytning til arbejdspladsen. Dette indebærer at sikre tydelig organisering, opgavefordeling og information, så den enkelte ansat oplever at være set og støttet, når de melder sig syge.

#### *Opfølgning på effekt*

For at følge op på implementeringen af den nye politik foreslår arbejdsgruppen, at der efter et år bør der foretages en evaluering af politikken, hvor effekten af trinmodellen og de øvrige ændringer vurderes. Dette kan med fordel ske på mødet mellem Hovedudvalget og MED-udvalgene i 2025. Arbejdsgruppen anbefaler også webinarer for ledere og MED-repræsentanter for at sikre, at politikken forbliver forankret i organisationen, og at der fortsat er fokus på omsorg og fastholdelse af tilknytningen til arbejdspladsen.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

Politik om fravær på grund af sygdom rev. 2024

## **Punkt 5: GPS Trackere i kommunens biler**

24-011234

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Hovedudvalget påpeger, at der skal sikres en tydelig kommunikation til medarbejderne mht. at beskrive formålet med GPS trackerne, som er at optimere flådebilerne samt risikostyringen af vores bilpark. Det skal derudover præciseres, at formålet naturligvis ikke er at overvåge medarbejderne.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget orienteres om, at der i den kommende tid installeres GPS trackere i kommunens biler.

### **Indstillinger**

Stabschefen indstiller til Hovedudvalget at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Direktionen, Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

I henhold til budgetaftalen for 2025, er det påbegyndt et arbejde med optimering af kommunens bilflåde. For at få et præcist overblik over flåden, skal der monteres GPS trackere i bilerne, så vi kan spore bilerne og deres brug. GPS trackerne leverer data om, hvor bilerne befinder sig og hvilke ruter som benyttes. Dermed leveres vigtig viden om, hvordan bilerne bliver brugt, sådan at vi kan sikre, at de fælles biler udnyttes optimalt på tværs af kommunens lokationer.

Samtidig vil GPS trackere give mulighed for bedre risikostyring, hvor der kan eventuelt afdækkes ruter/områder af særlig udsat karakter.

Data fra trackerne tilgår flådestyringen, som et led i planlægningen.

Da data om, hvor kommunens biler befinder sig, kan ses om en kontrolforanstaltning, skal installation af GPS-trackere jf. Aftale om kontrolforanstaltninger indgået af KL og forhandlingsfællesskabet i april 2024 varsles med 6 uger. Dette gøres med denne sag.

Det skal understreges, at det ikke er hensigten at overvåge medarbejderne der benytter bilerne, men alene for at sikre optimal drift af flåden.

GPS-trackerne forventes installeret umiddelbart inden årsskiftet.

### **Økonomiske konsekvenser**

GPS trackerne indgår i budgettet for flådestyringen.

### **Sagens forløb**

07/10/2024 Direktionen

Anbefales.

## **Punkt 6: Stikprøvekontrol samt overvågning af logs**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

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

Sagen redegør for behovet for stikprøvekontrol og overvågning af logs i systemer, som indeholder følsomme eller fortrolige data. Logkontrollerne kan føre til personalesager og have ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejdere, der har slået op i oplysninger, de ikke har arbejdsbetinget behov herfor. De ansatte er informeret om dette i informationssikkerhedsvejledningen.

#### **Indstillinger**

Stabschefen indstiller, at Hovedudvalget drøfter indstillingen.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Kalundborg Kommune og Databeskyttelse

Kalundborg Kommune håndterer store mængder oplysninger om både borgere og medarbejdere. Det er afgørende, at alle kan have tillid til, at oplysningerne kun bruges til lovlige formål. Derfor skal medarbejderne som udgangspunkt kun have adgang til de oplysninger, de har brug for i deres arbejde.

I praksis kan det dog være svært at begrænse adgangen fuldstændigt. Derfor logger de fleste systemer medarbejdernes handlinger, og disse logs kan overvåges gennem stikprøvekontroller.

Stikprøvekontroller

Stikprøvekontroller er især nødvendige for systemer, der indeholder følsomme eller fortrolige oplysninger, og hvor medarbejdere har bred adgang. Fagenhederne identificerer de relevante systemer og udarbejder en plan for, hvordan og hvornår kontrollerne skal gennemføres. Hvert system kræver en specifik procedure, da loginholdet varierer. Medarbejderne informeres, inden kontrollerne sættes i gang.

Lovgrundlag

Hjemlen for stikprøvekontrollerne findes i persondataforordningen (GDPR). Stikprøvekontroller udføres allerede for enkelte systemer, men nu skal det sikres, at de gennemføres i alle nødvendige systemer, og at processerne følger retningslinjerne.

Overvågning af øvrige logs

Kalundborg Kommunes medarbejdere håndterer og kommunikerer mange data. Al aktivitet fra login til der logges ud, inklusive internet- og mailtrafik, bliver logget. Af hensyn til Cyber- og informationssikkerhed overvåges og logges al aktivitet. Disse logs bruges til at beskytte mod cyberkriminalitet, teknisk fejlsøgning og som dokumentation i politisager og ved mistanke om misbrug af kommunens IT-, mail- og kommunikationssystemer.

Brug af Biometriske Data

Kalundborg Kommune introducerer brugen af biometriske data, såsom ansigtsgenkendelse og fingeraftryk, for at understøtte loginprocessen for medarbejderne. Dette vil gøre login på PC'en mere smidigt og sikkert i løbet af arbejdsdagen. Dataene gemmes kun på medarbejderens PC i et lukket, krypteret område, som hverken medarbejderen selv eller administratorer kan tilgå. Brug af biometri til login sker kun med medarbejderens samtykke, som kan tilbagekaldes når som helst.

#### Varsel

I "Rammeaftalen om kontrolforanstaltninger" indgået ved OK24 mellem Forhandlingsfællesskabet og KL står der at senest 6 uger forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal medarbejderne som minimum informeres om overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes og håndteringen af disse oplysninger. Varslet og oplysningspligten vil klart fremgå af den overordnede procedure på området.

#### I tilfælde af afvigende adfærd/findings

Hvis logningen indikerer, at en medarbejder har foretaget uretmæssige søgninger eller lignende i systemerne, bringes sagen videre til medarbejderens leder. Lederen kan derefter inddrage HR.

Den præcise proces for hvert system er specificeret i de systemspecifikke procedurer for logkontroller. Typisk udføres stikprøvekontrollerne af en systemadministrator. Enhederne beslutter, om systemejer eller dataejer skal involveres i vurderingen af afvigende adfærd.

Hvis der er mistanke om misbrug af systemadgang, skal sagen anmeldes som et sikkerhedsbrud. Dette kan kræve en anmeldelse til Datatilsynet og orientering af de berørte borgere, hvilket vurderes individuelt for hver sag.

Kalundborg Kommune informerer medarbejderne om logning og stikprøvekontroller ved ansættelsen samt i informationssikkerhedsreglerne på KAI.

#### Lovgrundlag

Persondataforordningen Artikel 32, litra 4:

*"Den dataansvarlige og databehandleren tager skridt til at sikre, at enhver fysisk person, der udfører arbejde for den dataansvarlige eller databehandleren, og som får adgang til personoplysninger, kun behandler disse efter instruks fra den dataansvarlige, medmindre behandling kræves i henhold til EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret."*

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

## **Punkt 7: Onboardingssystem - finansiering**

24-010172

### **Beslutning**

Godkendt.

På mødet i december kommer der et overblik over puljerne og de tilretninger der laves, for at sikre et retvisende billede af disse.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

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

I forbindelse med udfasning af det nuværende rekrutteringssystem, har Organisationsstaben valgt ny leverandør af løsning, som forventes implementeret ved årsskiftet.

Samtidigt har optimering og digitalisering af onboarding længe været et opmærksomhedspunkt i organisationen.

Organisationsstaben anbefaler, at der tilkøbes et pre- og onboarding-modul, som på en systematisk og ressourcebesparende måde kan fremme en smidig og god start for nye medarbejdere i hele organisationen. Anbefalingen er et tilkøb fra samme leverandør som det nye rekrutteringssystem, da markedsafdækning viser, at denne lever bedst op til pris og funktionalitet. Dette muliggør samtidigt, at rekrutterings- og onboardingproces let vil kunne samtænkes på en brugervenlig måde.

#### **Indstillinger**

Stabschefen indstiller, at Hovedudvalget drøfter, hvordan indkøb og implementering af ny digital platform til pre- og onboarding af alle nyansatte i organisationen kan finansieres via HR-puljerne.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Onboarding og rekruttering – To sider af samme sag

I forlængelse af arbejdet med at implementere et nyt rekrutteringssystem, er der mulighed for at tilkøbe et modul hos samme leverandør, hvor arbejdsprocesser knyttet til pre- og onboarding tænkes tæt sammen med rekrutteringsindsatsen, så nyansatte får en god start i jobbet.

Ledere og medarbejdere har senest i forbindelse med på workshops i Digitaliserings- og effektiviseringsprojektet under Administrationsprogrammet efterspurgt en løsning, hvor pre- og onboarding digitaliseres, forenkles og sikrer, at introduktion og kompetenceløft af nyansatte i langt højere grad systematiseres.

Onboarding – I dag

Pre- og onboarding af nye medarbejdere i Kalundborg Kommune er i dag forankret decentralt uden en digital platform hvilket resulterer i mange forskellige metoder og kvalitet – en opgave, som organisationens ledere ved flere lejligheder har påpeget kræver uforholdsmæssigt mange manuelle ressourcer i de enkelte enheder og institutioner.

De afholdte workshops i Digitalisering- og effektiviseringsprojektet under Administrationsprogrammet samt Komponentanalysen af kommunen som arbejdsplads bekræfter, at nye medarbejdere oplever stor forskellighed i tilgangen til oplæring.

## Effektiv og digital onboarding

Implementering af digital pre- og onboarding giver den enkelte arbejdsplads et værktøj til at systematisere og målrettet opstartsforløb til den enkelte medarbejder. Desuden gøres det lettere og mindre ressourcekrævende at sikre et ensartet kompetenceniveau for medarbejderne eksempelvis på diverse it-systemer, praksis for god sagsbehandling samt HR-relateret oplysninger.

Ved at tilkøbe pre- og onboarding hos samme leverandør som rekrutteringsdelen, sikres optimal brugervenlighed for såvel den nyansatte som ledere og nøglemedarbejdere i de enkelte afdelinger.

Erfaringerne fra andre kommuner viser, at personaleomsætningen af nyansatte kan reduceres betydeligt, hvis der arbejdes systematisk med pre- og onboarding, dvs. indsatser knyttet til ansættelse, forløbet inden ansættelsesstart og forløbet i de første måneder.

## Finansiering via HR-puljerne

Hvis finansiering af et pre- og onboarding-modul (årlig driftsudgift 187.700,- kr.) skal ske indenfor rammerne af HR-puljerne, anbefaler Organisationsstaben at det bliver en 50% fordeling på henholdsvis:

Pulje: Kompetenceudvikling:

Budget 2025: 676.200,- kr.

Forventede udgifter 2025 ca. 300.000,- kr. + udgift pre- og onboardingmodul 93.850,- kr. = rest 282.350,- kr.

Pulje: Lederuddannelse:

Budget 2025: 852.600,- kr.

Forventede udgifter 2025 ca. 450.000,- kr. + udgift pre- og onboardingmodul 93.850,- kr. = rest 308.750,- kr.

I 2025 forventes der at blive et underskud på HR-puljerne: Tværfaglige uddannelse (ca. 100.000,- kr.) og kriseterapiordning (ca. 380.000,- kr.)

## Økonomiske konsekvenser

Indkøb af et pre- og onboarding-modul fra ny leverandør forudsætter finansiering.

Den årlige driftsudgift er 187.700,- kr. inkl. medarbejder APP,

Single Sign On og integrationer til KMD Opus.

## **Punkt 8: AKUT-midler 2025**

24-011952

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Drøftelsen tages i arbejdsgruppen, som suppleres med en AMR-repræsentant.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget skal drøfte hvilke emner der kunne være relevante at bruge AKUT-midlerne i 2025.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Som en del af aftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2024 er målgruppen for lokal AKUT udvidet til også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, der lokalt er enighed om:

- a. Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold.
- b. Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c. Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.
- d. Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Hovedudvalget skal tage den første drøftelse ift. anvendelsen af AKUT-midlerne for 2025.

På baggrund af drøftelsen i udvalget vil den nedsatte arbejdsgruppe arbejde videre med forslagene.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 9: Orientering om igangsatte decentrale indsatser**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Til mødet i december bliver der givet en præsentation af de to modeller der arbejdes videre med, ift. den fleksible arbejdstid på dagtilbudsområderne.

På mødet bliver der også givet en orientering om de tiltag, som afprøves ift. "en fremtid på fuldtid".

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

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

Hovedudvalget har besluttet at gennemføre to decentrale indsatser tilbage i primo 2024 vedrørende det tværkommunale samarbejde "En fremtid med fuldtid" (jf. møde 6. februar 2024) og afprøve mulighederne for at fleksible arbejdstider på dagsinstitutionsområdet (jf. møde 6. maj 2024).

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

På mødet bliver der givet en orientering om følgende to projekter:

- Status på pilotprojekt vedr. fleksibel arbejdstid på daginstitutionsområdet
- Status på "En fremtid på fuld tid"

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

# Punkt 10: Program årligt møde Hovedudvalg og MED-udvalgenes formænd/næstformænd

24-003556

## Beslutning

Godkendt.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

En gang årligt mødes Hovedudvalget med formænd og næstformænd fra MED-udvalgene. Programmet godkendes af Hovedudvalget.

### Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at program for årsmødet godkendes.

### Behandling

Hovedudvalg.

### Sagsfremstilling

Næstformanden for Hovedudvalget og HR & Udvikling har planlagt årsmødet ud fra formålet beskrevet i aktivitetsplanen godkendt af tilhørende sag af 20. august 2024 i Hovedudvalget.

#### *Program*

08.30-09.00 Morgenmad

09.00-09.10 Velkomst v. formand og næstformand i Hovedudvalget

09.10-10.30 Foredragsholder Karsten Brask Fischer om 'Strategier for samarbejde - kamp, system og fællesskab'

10.30-10.45 Pause

10.45-12.00 Deltagerorienteret proces om fælles ejerskab fra arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg op til Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse v. HR Konsulent Signe Rørup

12.00-12.30 Budget

12.30-13.00 Frokost

#### *Praktisk information*

Afholdes fredag den 29. november 2024

Lokation er Kultur- og rytmiksalen, Kultur og Bevægelsespark Høng.

Tilmelding foregår via oprettet arrangement i Plan2Learn og er meldt ud til formænd- og næstformænd fra MED-udvalg/P-MED via mail. På nuværende tidspunkt er 64 tilmeldte.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

# Punkt 11: Årshjul 2025

24-011819

## Beslutning

Godkendt.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal godkende forslaget til årshjulet for 2025, mht. mødedatoer og faste punkter.

### Indstillinger

Hovedudvalget skal godkende forslaget til årshjulet for 2024, mht. mødedatoer og faste punkter.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et forslag til årshjulet 202 for Hovedudvalget.

Årshjulet skal sikre, at alle planlagte dagsordenspunkter bliver drøftet hen over året.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

Årshjul 2025 HU

## **Punkt 12: Ad hoc Med-udvalg til processen for udbygning af rådhuset**

23-004703

### **Beslutning**

Godkendt. Udvalget suppleres med en ledelsesrepræsentant fra Jobcenteret samt en medarbejderrepræsentant fra Borgerservice.

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Administrationen skal frem til budgetseminaret i 2025 afdække muligheder for udbygning af rådhuset på Holbækvej 141 b i Kalundborg. Med henblik på at sikre bred medarbejderinvolvering fremlægges forslag til ad hoc Medudvalg.

### **Indstillinger**

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget udpeger ad hoc Medudvalget for Administrationsprogrammet til også at fungere som ad hoc Medudvalget for processen for udbygning af rådhuset i første omgang frem til budgetseminaret 2025.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Af budgetaftalen for 2025 fremgår det, at der til budgetseminaret i 2025 skal udarbejdes oplæg til udvidelse af administrationsbygningen på Holbækvej 141b i Kalundborg, herunder en samlet vurdering af, hvorledes den eksisterende bygningsmasse anvendes mest hensigtsmæssigt i en sammenhæng med en tilbygning.

I denne proces og i en evt. videre proces for tilbygning af rådhuset vil der være behov for at involvere både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter på tværs af fag- og stabscentre.

I tilknytning til Administrationsprogrammet er der allerede i dag et fungerende ad hoc Medudvalg med præcis denne sammensætning, idet der er udpeget en medarbejderrepræsentant fra alle fag- og stabscentret samt ledelsesrepræsentanter fra ledelsesniveau 1, 2 og 3.

På mødet i ad hoc Medudvalget den 9. oktober blev udvalget under Eventuelt spurgt, om det efter deres vurdering ville give mening, at udvalget også påtog sig opgaven som ad hoc Medudvalg for processen for udbygning af rådhuset. Tilkendegivelsen var umiddelbart positiv.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 13: Gensidig orientering**

### **Beslutning**

-

Afbud: Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Frank Sørensen, Michael Gravesen, René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Arbejdsmiljø (fast punkt)**

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

Orientering om nye projekter (fast punkt)