

# REFERAT Hovedudvalget d. 28-04-2021

**Mødedato** Onsdag d. 28. april 2021 kl. 13:00

**Mødested** Holbækvej 141 B

## **Indholdsfortegnelse**

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Budget og regnskab.....	4
Planseminar 2021.....	5
Lokal Løndannelse 2021.....	6
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	8
Personalepolitisk redegørelse 2020.....	10
Revidering af Sygefraværspolitik.....	12
Gensidig orientering.....	13

# **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

## **Sagsfremstilling**

### **1. Bemærkninger til dagsordenen**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46232    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2021-5355

**Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:**

-

## **Punkt 2: Budget og regnskab**

### **Sagsfremstilling**

#### **2. Budget og regnskab**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2020-79506    J.nr.: 00.32.10    Dokumentnr.: 326-2021-88185

#### **Sagstype**

Drøftelse.

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

Direktionen gennemgår regnskabsresultatet for 2020 og der tages en drøftelse af dette.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Ifølge Hovedudvalgets årshjul skal der på dette møde foretages en drøftelse af regnskabsresultatet for 2020.

Direktionen laver en gennemgang af regnskabet, hvorefter udvalget får mulighed for at drøfte det.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:**

Direktør Søren Ole Sørensen gennemgik regnskabet, som efterfølgende blev drøftet.

## Punkt 3: Planseminar 2021

### Sagsfremstilling

#### 3. Planseminar 2021

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-3874 J.nr.: 00.30.02 Dokumentnr.: 326-2021-88190

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsens Planseminar 2021 blev afholdt den 25. marts og Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt giver en status på den økonomiske situation i Kalundborg Kommune

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsens årlige planseminar blev afholdt den 25. marts og Direktionen giver hovedudvalget en gennemgang af det udarbejdede perspektivnotat samt en orientering om den økonomiske situation i Kalundborg Kommune fremadrettet.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Bilag

02.00 Perspektivnotat\_version16marts.

326-2021-67887

#### Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:

Direktør Søren Ole Sørensen gennemgik materialet fra Kommunalbestyrelsens seminar. Orienteringen tages til efterretning.

#### Bilag

02.00 Perspektivnotat\_version16marts.

## Punkt 4: Lokal Løndannelse 2021

### Sagsfremstilling

#### 4. Lokal Løndannelse 2021

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-1461 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2021-92267

#### Sagstype

Drøftelse.

#### 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 2021.

#### 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 2021 godkendes.

#### Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Notatet for 2021 beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2021. Der lægges op til, at lønforhandlingerne afsluttes i 2021.

Personalechefen anbefaler, at Lokal Løndannelse igen i 2021 tilgås i perspektivet af den generelle økonomiske opbremsning. Opbremsningen har flere steder i den private sektor haft betydning for lønudviklingen med den konsekvens, at reguleringsordningen, som regulerer forholdet mellem lønudviklingen i den kommunale og private sektor, påvirker de generelle lønreguleringer på det kommunale område. Mere konkret indebærer anbefalingen, at

- Kalundborg Kommune fastholder Lokal Løns aktuelle andel af den samlede løn.
- forhåndsaftaler fortsat forenkles med henblik på at frigive råderum til individuel løndannelse
- aftaler om individuel løndannelse alene aftales på baggrund af
  - a) særlige innovative tiltag og indsatser
  - b) særlige indsatser, der har skabt effektivisering i organisationen
  - c) en særlig kvalificeret opgaveløsning
  - d) tidligere konkrete aftaler om lokalløn ift. en særlig indsats, hvor aftalegrundlaget er opnået.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Direktionens møde den 12. april 2021:

Drøftet og aftalt at sagen rettes til og præsenteres for HU.

#### Bilag

Strategi Lokal Løndannelse 2021 (tilrettet)

326-2021-88654

#### Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:

Personalechef Søren Fussing gennemgik strategien for den lokale løndannelse.

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.

I notatet indskrives at lønudviklingen er gældende fra 1. april 2021, medmindre andet er aftalt.

## **Bilag**

Strategi Lokal Løndannelse 2021 (tilrettet)

# Punkt 5: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021

## Sagsfremstilling

### 5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-3607 J.nr.: 87.00.10 Dokumentnr.: 326-2021-91502

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser skal alle virksomheder holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges. I drøftelsen indgår, jf. Hovedudvalgets beslutning, data om:

Arbejdsulykker i 2020

Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2020

Smileystatus, Arbejdstilsynet

Relevante covid-19 data

Fokus på registrering af arbejdsulykker

Fokus på data ift. stress og stresssygemeldinger

Status på de nationale målsætninger med fokus på data fra Kalundborg Kommune.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

En smileystatus fra Arbejdstilsynet pr. 1. april viser, at Kalundborg Kommune aktuelt har 75 grønne, 3 gule og 0 røde smileys.

Antallet af anmeldte arbejdsulykker er steget fra 63 i 2019 til 86 i 2020. Den primære årsag til stigningen er 18 anmeldelser af arbejdsrelateret COVID-19.

Ved overgangen til et nyt anmeldesystem i 2018 var der en nedgang i registreringen af ulykker uden fravær. Det ser ud til, at registreringsdisciplinen i forhold til ulykker uden fravær i 2020 er kommet på plads efter et skærpet fokus herpå.

Ulykkerne med fravær er især sket på arbejdspladser, der leverer ydelser efter Serviceloven. De fire chefområder med flest anmeldte arbejdsulykker i 2020 tegner sig tilsammen for 62 procent af alle anmeldte ulykker.

En opgørelse over kriseordningens anvendelse i 2020 viser, at det samlede antal ydede samtaler var 588 i 2020. I 2019 var antallet af samtaler 449, hvilket betyder, at der har været en stigning i antallet af samtaler fra 2019 til 2020 på 139 samtaler, svarende til 23,63 procent. Antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress er i 2020 opgjort til 331 samtaler, svarende til 56,29 procent af det totale antal samtaler i 2020. I 2019 udgjorde antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress 46,32 procent. Der har således været en stigning i antallet af samtaler med årsagen arbejdsbetinget stress.

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

#### Forslag til det fremtidige arbejde med arbejdsmiljøet

I den kommende personalestrategi 2021 - 2025 beskrives det, at der skal sættes fokus på arbejdspladsernes systematiske arbejde med arbejdsmiljøet. Heri indgår, at a) læring af arbejdsulykker, b) mobning på arbejdspladserne samt c) kommunikation til og fra HU skal være særlige indsatsområder. For at HU kan følge det systematiske arbejde med arbejdsmiljøet og de dertilhørende indsatsområder, forslås en ny struktur, der har til formål at skabe en tættere kontakt mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper og HU. HR og Personale vil forud for møderne i HU 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.

HR og Personale foreslår dertil, at covid-19 indgår som indsatsområde i det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder at der nedsættes en projektgruppe under HU med deltagelse af en til to medarbejderrepræsentanter og et antal chefer fra driftsområderne. Forslaget er motiveret af, at varigheden af covid-19 krisen var uforudset på tidspunktet for formuleringen og vedtagelsen af personalestrategien. Krisen og dens varighed har imidlertid medført, og medfører fortsat, en stor psykisk belastning for medarbejderne. Aktuell forskning viser, at angstlidelser, ensomhed og øget stress er de mest markante følgevirkninger af en epidemi. Som en konsekvens heraf er det relevant - og sker lige nu på flere offentlige arbejdspladser - at udarbejde en strategi for *reboarding* af hjemsendte og øvrige påvirkede medarbejdere med det formål, at medarbejderne og deres ledere reetablerer deres relationer og samarbejde.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:**

Sagen blev drøftet og der arbejdes videre med de foreslåede indsatsområder. På Hovedudvalgets møde i august gives der en status på arbejdet.

# Punkt 6: Personalepolitisk redegørelse 2020

## Sagsfremstilling

### 6. Personalepolitisk redegørelse 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-4981 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2021-88358

#### Sagstype

Orientering.

#### 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 2020 er:

- Corona
- Personalesammensætning
- Aldersfordeling
- Personaleomsætning
- Medarbejdere ansat på særlige vilkår
- Arbejdsmiljø
- Personalestrategiske indsatser
- Lederudvikling
- Sygefravær
- Hovedudvalg
- Organisationen

Udvalgte opmærksomheder i den personalepolitiske redegørelse 2020 er:

#### *Corona:*

2020 har på mange måder været et atypisk år grundet covid-19 og det har naturligvis også påvirket arbejdssituationen i Kalundborg Kommune. En påvirkning der også slår igennem i denne redegørelse. Her er der suppleret med relevante covid-19 data og den generelle indsats i Kalundborg Kommune er beskrevet i det første afsnit.

#### *Køn og løn:*

Vi har igen i år set på køn og løn og det er næppe overraskende, at der inden for en række områder er en lønforskel i mændenes favør. I år har vi også valgt at se på lønnen i Kalundborg Kommune i forhold til lønnen hos vores naboer, som vi konkurrerer med om arbejdskraften. Her er billedet en anelse broget, da vi på nogle områder lønner højere og andre lidt lavere.

#### *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. Når vi sammenligner os med alle landets kommuner samt med en række af virksomhederne i Kalundborg Kommune kan vi se, at vi ligger stort set på niveau. Gennemsnitsalderen blandt Kalundborg Kommunes medarbejdere er 46,3 år. Gennemsnitsalderen blandt alle landets kommuner er 45,7 år og medarbejdernes gennemsnitsalder på tværs af Novo Nordisk, Kalundborg Forsyning og Equinor i Kalundborg 46,5 år.

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.

#### *Brandings- og rekrutteringstiltag:*

For at understøtte dette arbejde iværksatte vi blandt andet et nyt brandings- og rekrutteringstiltag i 2020; lanceringen af podcast serien ”Karriere på Kalundborgsk” og vores ugentlige vodcast ”Go’ weekend”. Formålet med de nye tiltag er at styrke sammenhængskraften og arbejdsglæden i organisationen og tegne billedet af vores arbejdspladser og kulturen på dem for potentielle nye medarbejdere.

Den Personalepolitiske redegørelse kan læses i bilaget eller via dette link:

[https://issuu.com/reklameservice/docs/personalepolitisk\\_redeg\\_relse\\_2020?fr=sM2JIMjMONTM1NjE](https://issuu.com/reklameservice/docs/personalepolitisk_redeg_relse_2020?fr=sM2JIMjMONTM1NjE)

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Bilag**

Personalepolitisk Redegørelse\_2020

326-2021-91034

#### **Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:**

Taget til efterretning.

Hovedudvalget har en særlig stor opmærksomhed og fokus på alle rekrutterings- og fastholdelsesindsatserne.

#### **Bilag**

Personalepolitisk Redegørelse\_2020

# Punkt 7: Revidering af Sygefraværspolitik

## Sagsfremstilling

### 7. Revidering af Sygefraværspolitik

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-80578 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2021-88210

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommunes nuværende sygefraværspolitik skal revideres og Hovedudvalget skal i den forbindelse nedsætte en arbejdsgruppe.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Kalundborg Kommunes nuværende sygefraværspolitik blev revideret sidste gang i 2014. Derfor skal der nu nedsættes en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en ny version af politikken. Der skal udpeges 2-3 medarbejderrepræsentanter samt en ledelsesrepræsentant.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:

Sagen godkendes.

Medarbejdersiden indmeldte Charlotte Due, Mette Buhr og Lone Varming til arbejdsgruppen.

## **Punkt 8: Gensidig orientering**

### **Sagsfremstilling**

#### **8. Gensidig orientering**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46238    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2021-5365

#### **Arbejds miljø (fast punkt)**

Virtuel arbejdsmiljøuddannelse afholdt 13-14/4 + 23/4

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

Virtuel MED-uddannelse afholdes 27/4.

#### **Orientering om nye projekter (fast punkt)**

#### **Indsatser i den nye Personalestrategi**

HR og Personale har udarbejdet en oversigt der viser indsatsområderne samt forventet opstart og igangsættelse af indsatserne/projekterne.

Oversigten med indsatserne i Personalestrategien 2021-2025 er med som bilag.

#### **Bilag**

Indsatser strategi 2021-2025

326-2021-90985

#### **Hovedudvalgets møde den 28. april 2021:**

-

#### **Bilag**

Indsatser strategi 2021-2025