

# REFERAT Hovedudvalget d. 18-12-2015

**Mødedato** Fredag d. 18. december 2015 kl. 11:00

**Mødested** Holbækvej 141 B, Rådssalen, Blok A

## **Indholdsfortegnelse**

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Gensidig orientering.....	5
Projekt Social kapital - mindre fravær.....	7
Attraktiv arbejdsplads.....	10
Sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen.....	13
Projekter i relation til Budget 2016 og Budget 2017.....	16
Politianmeldelse af voldsepisoder.....	19
Årshjul - Hovedudvalget.....	22
Befordring.....	24
Arbejds miljødrøftelse 2016.....	26

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

# Bemærkninger til dagsordenen

## Sagsfremstilling

### 1. Bemærkninger til dagsordenen

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2014-3940

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-28504

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Thomas Hiort deltog i mødet i stedet for Helge Zenth.

## **Punkt 2: Gensidig orientering**

# Gensidig orientering

## Sagsfremstilling

### 2. Gensidig orientering

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3942

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-28505

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED-uddannelse (fast punkt)

Nye projekter (fast punkt)

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er planlagt til 10. og 11. februar samt 23. marts 2016.

Folketinget har netop vedtaget bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden, der gælder fra 1. januar 2016. Vores politik og retningslinjer om vold m.v. bør justeres i overensstemmelse hermed.

MED-uddannelse (fast punkt)

MED-grunduddannelsen er planlagt til 22. og 23. februar 2016.

Vi har forhåndsreserveret et af PUFs gratis klippekortmoduler om "det gode MED-samarbejde" til afholdelse i 2016.

Medarbejdersiden spurgte ind til antal PUF undervisere i MED uddannelsen, efter at Rita Jeppesen er gået på pension. Det vurderes, at der pt. kun er behov for én underviser. Hvis der er brug for at rekvirere flere, skal HU udpege.

Nye projekter (fast punkt)

Intet nyt.

## **Punkt 3: Projekt Social kapital - mindre fravær**

### **Bilag**

Aktiviteter 2015-2016

Kriseberedskab ny procedure

# Projekt Social kapital - mindre fravær

## Sagsfremstilling

### 3. Projekt Social kapital - mindre fravær

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2014-138215 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326 -2015-382641

#### SAGSFREMSTILLING

Projekt "social kapital - mindre fravær" vil pr. 1. januar overgå som en driftsopgave hos HR og Personale. Det betyder at projektet skal omsættes til og udmøntes i konkrete aktiviteter og indsatser (det udarbejdede notat er med som bilag).

HR og Personale vil derfor gerne præsentere og drøfte de planlagte aktiviteter og nye tiltag med Hovedudvalget.

Drøftelsen vil primært dreje sig om følgende emner:

· Stress

o Forslag om at ændre retningslinjerne ifht. stressbehandlingen under Kriseterapiordningen (revideret forslag er med som bilag).

o Psykoterapeut Hans Munk deltager på mødet og præsenterer det nye set-up.

· Mental Robusthed

· Mulighedserklæringer

· Møder med MED-udvalg

#### BEHANDLING

Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

## Bilag

Aktiviteter 2015-2016	326-2015-383601
Kriseberedskab ny procedure	326-2015-383600

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Ellen Dane og Elsebeth Methmann, som er medarbejderrepræsentanter i projektgruppen "Social Kapital - mindre fravær" indkaldes til møde ifht. at få færdigudarbejdet proceduren. Der skal i proceduren skabes tryghed omkring den nye mulighed med stresstest, ligesom det skal pointeres at testen er frivillig. Stresstesten indføres som en mulighed og også med det formål at fungere som brobygning mellem krisehjælpsordningen og den lokale arbejdsplads (dialog mellem ledelse og medarbejdere ved tilbagevenden til arbejdspladsen).

Stresstesten evalueres efterfølgende.

## **Punkt 4: Attraktiv arbejdsplads**

### **Bilag**

Attraktive arbejdspladser rapport

Status på Rekrutteringsindsats

# Attraktiv arbejdsplads

## Sagsfremstilling

### 4. Attraktiv arbejdsplads

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2015-42553

J.nr.: 81.04.00

Dokumentnr.: 326 -2015-377643

#### SAGSFREMSTILLING

Direktionen besluttede på deres seminar i januar 2015, at emnet "Attraktive arbejdspladser" skulle være ét af i alt tre strategiske temadrøftelser i 2015.

Efterfølgende havde Økonomiudvalget og Hovedudvalget en drøftelse af samme emne, på deres fællesmøde i marts 2015. Her blev man også enige om, at fortsætte arbejdet med at afdække hvor der er særlige udfordringer, og hvor der skal gøres en særlig indsats ifm. attraktive arbejdspladser, primært med fokus på Rekruttering og Fastholdelse.

Der er blevet udarbejdet en procesplan, der skulle sikre at alle relevante parter blev hørt undervejs. Projektet vedr. Attraktive arbejdspladser skal endeligt præsenteres på Planseminaret i marts 2016.

På baggrund af de drøftelser, der har været i henholdsvis HU og i Ledergruppen er der udarbejdet en rapport, som skal danne grundlag for det videre arbejde.

Rapporten er struktureret med udgangspunkt i AKF/KORA's forskningsrapport, der belyser hvad der kendetegner en attraktiv arbejdsplads. Deres rapport tydeliggør hvilke forskellige arbejds- og personaleforhold der har *positiv* indflydelse på arbejdspladsen og dermed er med til at sikre en attraktiv arbejdsplads og er opdelt i 4 områder:

- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsvilkår og organisering
- Individuelle ressourcer
- Ledelse.

Vi har valgt at arbejde med samme temaer, hvor vi inden for hvert tema har set på, hvilke forhold medarbejdere og ledere prioriterer, vi har undersøgt hvad vi har gjort tidligere og hvilke fremadrettede indsatser der bør arbejdes med.

Direktionen har drøftet rapporten på et temamøde den 29. oktober 2015, og finder at det er et godt grundlag for den videre drøftelse. På baggrund af rapporten, foreslår Direktionen at få præciseret følgende punkter yderligere, under de 2 spor der er lagt op til i konklusionen:

#### **Faglighed:**

- Vi skal være tydelige omkring vores faglighed og hvordan vi signalere denne i de krav og forventninger vi stiller til organisationen. Både ifht. vores fag-faglighed og vores leder-faglighed.
- Vi bør revidere vores MUS og LUS-koncepter, så disse bliver mere fleksible, med mulighed for at arbejde med det differentieret i de enkelte enheder. De skal fremover være mere overordnede og retningsgivende, med større fokus på opgaver og forventninger. Derudover skal vi sikre en naturlig kobling til Partnerskabsaftalerne.
- Vi skal fastholde vores fokus på rekruttering, men bør fremover have mere fokus på at udvikle et godt og ambitiøst rekrutteringsforløb på medarbejderniveau.
- Vi kunne arbejde mere strategisk med Mentor-ordninger. I dag bruges dette kun målrettet på niveau 2 lederne, men det skal udbredes til alle medarbejdergrupper.
- Vi skal have et stort fokus på karriereveje bredt i hele organisationen, og ikke kun ifht. ledelse.

#### **Social kapital:**

- Vi skal have et stort fokus på at blive og fremstå som en effektiv og ambitiøs arbejdsplads, da dette er en afgørende faktor ifm. at opfattes som en attraktiv arbejdsplads.

Attraktive arbejdspladser blev indledningsvist drøftet på Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015. Fra

medarbejdersiden var der især fokus på følgende punkter:

- TRIO-samarbejdet
- Sundhedsordning
- Seniorordning
- Organisationsfortællingen

Endelig er der på Temamødet med formænd og næstformænd den 5. november 2015 igangsat en drøftelse omkring den attraktive arbejdsplads i de lokale MED-udvalg. De lokale MED-udvalg indrapporterer løbende i takt med at de afholder møde.

Arbejdet med den attraktive arbejdsplads tænkes at danne grundlag for dels en fremtidig personalepolitik, som er de værdier og holdninger som kendetegner os som arbejdsplads, dels personalestrategien, som er mere handlingsorienteret.

Emnet attraktive arbejdspladser drøftes igen på HU's møde i februar.

#### BEHANDLING

Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller at notatet om attraktive arbejdspladser drøftes

- med henblik på en afdækning af, hvad der er de vigtigste temaer i forhold til den attraktive arbejdsplads, og
- om der er temaer, som ikke er behandlet i notatet.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

#### Bilag

Attraktive arbejdspladser rapport	326-2015-388123
Status på Rekrutteringsindsats	326-2015-297331

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

HU blev enige om, at det videre arbejde med de attraktive arbejdspladser tager udgangspunkt i det nuværende udarbejdede materiale samt de indkomne input fra de lokale MED-udvalg.

Der indkaldes til en temadag, hvor der arbejdes videre med materialet med henblik på at lave et konkret materiale til brug på HU's møde i februar samt efterfølgende på Planseminaret.

Medarbejdersiden melder repræsentanter ind til HR, som efterfølgende indkalder til temadagen i januar.

## **Punkt 5: Sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen**

### **Bilag**

ÆSU 1. oktober 2012.pdf

KB 28. november 2015.pdf

Høringsbrev om sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen

# Sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen

## Sagsfremstilling

### 5. Sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2015-45527    J.nr.: 00.15.10    Dokumentnr.: 326 -2015-347886

#### SAGSFREMSTILLING

På Ældre- og Sundhedsudvalgets møde den 1. oktober 2012 blev udvalget orienteret om, at social-, sundheds- og arbejdsmarkedsdirektøren havde besluttet, at områdelederen i Område Syd fortsatte som leder af Område Midt i to år fra den 1. november 2012. Udvalget vedtog at tage orienteringen til efterretning.

Som konsekvens af Kommunalbestyrelsens godkendelse af ændringen af Direktionens størrelse samt den nye opgavefordeling pr. 1. august 2015, er der anledning til også at se på partnerskabsholderne. I denne forbindelse er det naturligt at se på antallet og organisering af partnerskabsholderne.

Integreret Pleje (IP) Midt og IP Syd har fungeret under samme partnerskabsholder siden efteråret 2011. Set i forhold til den lange konstitueringsperiode er det oplagt at se på om organiseringen skal gøres permanent.

Dette har i den mellemliggende periode været drøftet på møde mellem chefnetværket og direktøren på området. Vurderingen er at det kvalitetsmæssigt og fagligt fungerer godt.

På denne baggrund anbefales at sammenlægge områderne IP Midt og IP Syd i ældreplejen, og således gøre den nuværende situation permanent.

I forbindelse med den midlertidige sammenlægning i 2012 blev lønrammen for områdelederen i IP Midt på området. Det anbefales i forbindelse med den permanente sammenlægning:

- At der reduceres med den halve områdeleder-lønramme på plejecentrene, da der er rammestyring på plejecentrene, hvorfor det er muligt at beholde en halv lønramme. I hjemmeplejen (frit valgs-området) er økonomien i stedet aktivitetsbaseret på baggrund af den leverede tid, hvilket ikke gør det muligt at tillægge den anden halvdel af lønrammen her.
- At den anden halvdel går til ældreprojektet i direktionens 11 fokuspunkter i budget 2016.

Den halve områdelederløn, der skal indgå i ældreprojektet fjernes fra lønrammen på plejecentrene den 1/1 2017, således at der er tid til tilpasningen.

Den ledelsesmæssige sammenlægning af IP Midt og Syd træder i kraft den 1/2 2016.

#### BEHANDLING

Direktionen, Ældre- og Sundhedsudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller, at sammenlægningen af område Midt og Syd i ældreplejen sendes i høring, herunder hos Ældrerådet, Hovedudvalget og i de berørte lokale MED-udvalg.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Områdelederstillingen for IP Midt er budgetlagt med 649.000 kr. pr. år.

#### Økonomiudvalgets møde den 21. oktober 2015:

Udvalget vedtog at anbefale Ældre- og Sundhedsudvalgets indstilling.

#### Direktionens møde den 22. september 2015:

Direktionen vedtog at anbefale direktørens indstilling.

#### Kommunalbestyrelsens møde den 28. oktober 2015:

Kommunalbestyrelsen vedtog at godkende Økonomiudvalgets indstilling.

**Ældre- og Sundhedsudvalgets møde den 5. oktober 2015:**

Udvalget vedtog at anbefale, at materialet sendes i høring med den bemærkning, at den samlede økonomi bliver i området.

**Administrationens tilføjelser 3. november 2015**

Hermed fremsendes sagen til Hovedudvalget. Høringsmaterialet er udsendt den 3. november 2015 og fremgår af bilagene.

Der er i processen særligt lagt vægt på at indtænke den fremtidige MED-struktur. Det er målsætningen at alle ændringer er på plads til januar 2017.

**Bilag**

ÆSU 1. oktober 2012.pdf	326-2015-260358
KB 28. november 2015.pdf	326-2015-347549
Høringsbrev om sammenlægning af område Midt og Syd i ældreplejen	326-2015-318118

**Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Hovedudvalget vedtog at godkende indstillingen.

## **Punkt 6: Projekter i relation til Budget 2016 og Budget 2017**

# Projekter i relation til Budget 2016 og Budget 2017

## Sagsfremstilling

### 6. Projekter i relation til Budget 2016 og Budget 2017

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-65503

J.nr.: 00.30.00

Dokumentnr.: 326 -2015-377831

#### SAGSFREMSTILLING

Sagen drejer sig om HU's fortsatte deltagelse i de strategiske projekter frem mod budget 2016, samt deltagelse i fremtidige projekter i forhold til budget 2017.

Der blev på Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015 evalueret på HU's deltagelse i de forskellige projekter. Deltagelsen i projekterne blev overvejende vurderet som positiv. Medarbejdersiden tilkendegav dog, at man fremadrettet ønsker at blive involveret allerede fra planlægningen af nye projekter.

#### Projekter frem mod budget 2016:

HU har som nævnt deltaget i en række af de strategiske projekter frem mod budget 2016. Selvom projekterne er besluttet i forbindelse med budgetvedtagelse, udestår der fortsat et arbejde i nogle af projekterne på at implementere beslutningerne konkret. Der skal derfor træffes beslutning om HU's fortsatte deltagelse i styregrupperne i de forskellige projekter. Det drejer sig om:

- Sygefravær. Her indstilles det at repræsentanten fra HU fortsat deltager i styregruppen.
- Befordring. Her er arbejdet i styregruppen afsluttet.
- Digitalisering. Her indstilles det at repræsentanten fra HU deltager i styregruppen ad hoc.
- Administrationsprojektet. Her indstilles det at repræsentanten fra HU fortsat deltager i styregruppen.
- Voksenhandicap. Her er arbejdet i styregruppen afsluttet.
- Ældreområdet. Her indstilles det at repræsentanten fra HU fortsat deltager i styregruppen.

#### Nye projekter frem mod budget 2017:

Kommunalbestyrelsen har ved vedtagelsen af budget 2016 vurderet, at der frem mod budget 2017 er behov for at finde forslag til effektiviseringer på yderligere 25 mio. kr.

Direktionen har på flere af sine møder diskuteret emner til projekter, der kan igangsættes frem mod budget 2017. Emnerne foreligger endnu kun i overskriftsform. HU vil på mødet blive præsenteret for disse emner.

Formålet med behandlingen er:

- at orientere om Direktionens arbejde - så langt så godt
- at drøfte de pågældende projekter herunder hvorvidt der kan suppleres med yderligere tiltag, samt
- at drøfte medarbejderrepræsentanters rolle i projekterne frem mod budget 2017, herunder den videre proces

#### BEHANDLING

Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller at HU's deltagelse i projekterne drøftes.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Under punktet vedr. "Projekter frem mod budget 2016", mangler der at blive nævnt, at projektet vedrørende ressourceforbruget på folkeskoleområdet kører videre i 2016.

Enighed om at der skal være medarbejderinvolvering fra HU i følgende projekter:

- | Ledelsesorganisationen
- | Fremtidens borgerservice
- | Folkeskoleområdet (det nuværende projekt set-up)

Det skal overvejes i hvilket omfang der skal være medarbejderinvolvering fra HU i følgende projekter:

- | Tværkommunal indsats omkring ressourcekrævende borgere
- | Ungdommens Uddannelsesvejledning

Direktionen kommer med et bud på den efterfølgende proces i samarbejde med Henriette Eriksen og Helge Zenth.

## **Punkt 7: Politianmeldelse af voldsepisoder**

### **Bilag**

Notat om håndtering af sager om vold mod ansatte

# Politianmeldelse af voldsepisoder

## Sagsfremstilling

### 7. Politianmeldelse af voldsepisoder

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2015-66195

J.nr.: 81.00.00

Dokumentnr.: 326 -2015-382446

#### SAGSFREMSTILLING

Medarbejdersiden i HU har ønsket, at drøfte evt. retningslinjer for politianmeldelse af voldsepisoder foretaget af elever/borgere mod medarbejdere.

Efter offererstatningsloven yder staten erstatning til ofre for overtrædelser af straffeloven. Betingelsen for erstatning efter denne ordning er, at der er tale om en overtrædelse af straffeloven, og at forholdet er anmeldt til politiet inden for 72 timer. Tidligere var sidstnævnte krav i praksis 24 timer. Det er også en betingelse, at skadelidte under en eventuel straffesag mod skadevolderen nedlægger påstand om erstatning.

Ifølge loven kan kravet om politianmeldelse inden for 72 timer "fraviges, hvis forholdene taler for det". I praksis har Erstatningsnævnet dispenseret, hvis pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn lå til grund for en manglende (rettidig) politianmeldelse, og sådan er det stadig.

Men Erstatningsnævnet har konstateret, at man i mange tilfælde ikke kunne dokumentere, at der reelt var tale om sådanne pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn. Stramningen i nævnets dispensationspraksis er således først og fremmest udtryk for, at nævnet vil forudsætte, at det kan dokumenteres, at der har været tale om sådanne hensyn.

Anbefalingen må herefter være, at man – fx lederen og den skadelidte medarbejder – i den konkrete situation sammen vurderer, om der kan være pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn, der taler imod en politianmeldelse. Hvis svaret er bekræftende, må det anbefales, at dette nedfældes i et notat eller referat. Under alle omstændigheder må det anbefales, at disse vurderinger sker så tæt på hændelsen som overhovedet muligt. Mere generelle betragtninger, som fx at man i almindelighed ikke ønsker at politianmelde borgere, eller at man vurderer, at forholdet ikke vil føre til dom, kan ikke danne grundlag for en dispensation fra kravet om politianmeldelse.

Det bemærkes, at vold eller trusler, der sker som led i arbejdet, som udgangspunkt vil kunne anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadeloven. Hvis betingelserne er til stede, vil der kunne blive tale om erstatning for tab af erhvervsevne eller godtgørelse for varigt mén.

Derimod giver arbejdsskadeloven ikke mulighed for at give erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller godtgørelse for svie og smerte. Det gælder uanset årsagen til arbejdsskaden.

Offererstatningsloven er relevant i sager, hvor skaden skyldes vold eller trusler om vold, fordi den giver mulighed for erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller godtgørelse for svie og smerte. I sit udgangspunkt er offererstatningsloven ikke møntet på arbejdsskader, men netop på ofre for overtrædelser af straffeloven. Derfor kan forståelsen af, hvad der er vold, meget vel være mere snæver efter offererstatningsloven end i forhold til arbejdsskadeloven.

Læs mere om sagen her:

<http://dknyt.dk/sider/artikel.php?id=80419#.VIWPPdR7yig>

BEHANDLING  
Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller at Hovedudvalget tager en åben drøftelse af sagen, samt at vi afventer nærmere vejledning fra KL.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

#### Bilag

Notat om håndtering af sager om vold mod ansatte

326-2015-395221

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Vi skal have udarbejdet en retningslinje der håndterer den omtalte problematik, som laves ifm. revideringen af vores Vold, mobning og chikane-politik. Den tidligere nedsatte arbejdsgruppe indkaldes til møde hurtigst muligt.

Hovedudvalget tager til efterretning, at hvorvidt der skal laves en politianmeldelse altid vil være begrundet i en konkret vurdering. Der skal derfor altid laves en konkret og specifik begrundelse for at sikre den ansatte efterfølgende.

Det indebærer ligeledes, at kommunen skal være varsom med at anmelde særligt børn under 15 år til politiet, da børn under 15 år ikke kan straffes. Det er dog sagligt og relevant at anmelde børn (og andre) til politiet, hvis det er nødvendigt for at sikre en ansat mulighed for at få tilkendt såkaldt offererstatning hos Erstatningsnævnet. Fra KL notat side 2.

## **Punkt 8: Årshjul - Hovedudvalget**

### **Bilag**

årshjul 2016 HU

# Årshjul - Hovedudvalget

## Sagsfremstilling

### 8. Årshjul - Hovedudvalget

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2009-43156

J.nr.: 81.38.00

Dokumentnr.: 326 -2015-382572

#### SAGSFREMSTILLING

Der er udarbejdet et forslag til årshjul 2016 for Hovedudvalget.

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

#### BEHANDLING

Hovedudvalget

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller at årshjulet godkendes.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen

#### Bilag

årshjul 2016 HU

326-2015-382633

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Temadagen flyttes til 2. halvår, men juni-mødet fastholdes.

Alle mødedatoerne flyttes 1 dag, så de fremover fortsat ligger om tirsdagen.

# **Punkt 9: Befordring**

## **Bilag**

Administrativ vejledning om befordring. 2015

# Befordring

## Sagsfremstilling

### 9. Befordring

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2014-122503 J.nr.: 83.11.00 Dokumentnr.: 326 -2015-394539

#### SAGSFREMSTILLING

Der er i forbindelse med underemnet "*Godtgørelse af medarbejderes kørsel i egen bil*" under projekt "*Befordring*" udarbejdet forslag til ny vejledning for tildeling af godtgørelse ved medarbejderes kørsel i eget køretøj (se bilag).

Praksis i Kalundborg Kommune har hidtil været en altovervejende tildeling af høj sats ved medarbejderes kørsel i egen bil. Kalundborg Kommunes eksisterende administrative vejledning for befordringsgodtgørelse har ikke entydigt defineret, hvornår befordringen sker til henholdsvis høj og lav sats.

Det nye oplæg har til hensigt at reducere omkostningerne, samtidig med at vi fastholder fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet.

I forbindelse med implementering af ny praksis og tilhørende vejledning skal der udarbejdes nye kørselsbemyndigelser. De nye kørselsbemyndigelser indsendes til Team Løn, der arkiverer dem på personalesagen. Gamle kørselsbemyndigelser bortfalder således fra 31. december 2015.

#### BEHANDLING

Direktionen, Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Direktøren indstiller, at den reviderede vejledning godkendes.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Med baggrund i historiske omkostninger og analyse af enheders kørselsbehov i omfang og formål er beregnet fordelingsnøgle for samtlige enheder med et samlet effektiviseringspotentiale på godt 1.000.000 kr./år. Der er umiddelbart ingen omkostninger forbundet med tiltaget.

#### **Direktionens møde den 9. december 2015:**

Direktionen vedtog at godkende indstillingen med enkelte rettelser.

#### Bilag

Administrativ vejledning om befordring. 2015

326-2015-395017

#### **Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:**

Hovedudvalget godkender indstillingen, med den rettelse at ordningen først træder i kraft pr. 1. februar 2016. Dette giver de lokale MED-udvalg mulighed for, at nå at drøfte udmøntningen af retningslinjerne lokalt. Ordningen evalueres inden for det første halve år.

## **Punkt 10: Arbejdsmiljødrøftelse 2016**

# Arbejdsmiljødrøftelse 2016

## Sagsfremstilling

### 10. Arbejdsmiljødrøftelse 2016

#### Åbent

Sagsnr.: 326-2015-65851

J.nr.: 87.00.10

Dokumentnr.: 326 -2015-379993

#### SAGSFREMSTILLING

I henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser skal alle virksomheder holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges, og hvor det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer virksomheden står over for.

I 2011 blev der i Folketinget indgået en politisk aftale om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen for perioden fra 2012 frem til 2020. I strategien er der fastsat mål for de tre væsentligste arbejdsmiljøproblemer. De politisk aftalte samfundsmæssige mål gælder fra 2012 til udgangen af 2020, og målene er:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- Andelen af beskæftigede, der har muskel-skeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

Kalundborg Kommunes arbejdsmiljødrøftelse kunne med fordel tage afsæt i den lokale MED-aftale, og relevante indsatsområder bør fokusere på 2020-strategien. Arbejdsmiljødrøftelsen resulterer herved i en række relevante, supplerende arbejdsmiljøuddannelsesaktiviteter, der kan understøtte den samlede arbejdsmiljøorganisations arbejde og skabe sammenhæng med kommunens øvrige aktiviteter og indsatser.

I materialet til arbejdsmiljødrøftelsen kan som i 2015 indgå data om

- Arbejdsulykker i 2015 (opgørelsen kan tidligst laves efter 9/1 2016)
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2015
- Smileystatus, Arbejdstilsynet.

#### BEHANDLING

Hovedudvalget.

#### INDSTILLING

Personalechefen indstiller, at sagen drøftes med henblik på at kvalificere Hovedudvalgets egentlige arbejdsmiljødrøftelse primo 2016.

#### ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

#### Hovedudvalgets møde den 18. december 2015:

Hovedudvalget vedtog at godkende sagen.