

# REFERAT Direktionen d. 19-04-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 19. april 2022 kl. 12:30

**Mødested**           Direktionens mødelokale

**Mødedeltagere**   Michel van der Linden, Søren Ole Sørensen, Jan Lysgaard  
Thomsen, Michael Gravesen

## Indholdsfortegnelse

Drøftelse af emner med borgmesteren.....	3
Lukket: Opfølgning sygefravær 1. kvartal 2022.....	4
Personalepolitisk redegørelse 2021.....	5
Lukket: Niveau 2 og 3 ledermøde 10. maj 2022.....	7
Orientering om udviklingen i kommunens økonomi 2022.....	8
Situationen i Ukraine i en kommunal kontekst.....	9
Lukket: Temamøder i Kommunalbestyrelsen.....	10
Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling.....	11
Lukket: Orientering om sager på vej.....	12
Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen.....	13
Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: Drøftelse af emner med borgmesteren**

21-102762

## **Beslutning**

Drøftet.

## **Sagsfremstilling**

## **Resume og sagens baggrund**

Der afholdes månedligt drøftelse med borgmesteren om aktuelle emner. Følgende emne ønskes drøftet med borgmesteren:

Opfølgning på planseminar.

## **Indstillinger**

Sekretariatschefen indstiller, at emnet drøftes.

## **Behandling**

Direktionen.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 2: Lukket: Opfølgning sygefravær 1. kvartal 2022**

21-102419

## Punkt 3: Personalepolitisk redegørelse 2021

22-000391

### Beslutning

Drøftet.

### 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

Direktionen, 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:

**Køn og løn:**

Vi har igen i år set på køn og løn. Overordnet er der en relativt stor forskel i mændenes favør. 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.

**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.

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.

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

xxxxxx

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 4: Lukket: Niveau 2 og 3 ledermøde 10. maj 2022**

21-000576

# Punkt 5: Orientering om udviklingen i kommunens økonomi 2022

22-001875

## Beslutning

Anbefales.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Økonomistaben fremsender den månedlige økonomirapportering med opfølgning på befolkningstallet, likviditets- og regnskabsopfølgning, debitorrestancer, sygefravær og antal ansatte.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at økonomirapporteringen tages til efterretning.

### Behandling

Direktionen, Økonomiudvalget.

### Sagsfremstilling

1. Ultimo marts ligger vores likvide aktiver på 182,1 mio. kr., hvilket er 6 mio. kr. lavere end på samme tidspunkt i 2021. Gennemsnitlig likviditet er 273,6 mio. kr., hvilket er 77,3 mio. kr. lavere end sidste år.
2. Der har været en stigning i befolkningstallet på 1 personer i perioden marts 2021 frem til marts 2022, hvor befolkningstallet er 48.439. Befolkningstallet er steget med 71 i marts 2022 i forhold til forrige måned.
3. I denne måned er debitorrestancerne, som ligger til inddrivelse ved SKAT, steget med 0,9 mio. kr. til 51,6 mio. kr. i forhold til forrige måned. De øvrige restancer til kommunen - herunder ejendomsskatter - er steget med 6,3 mio. kr. til 27,6 mio. kr.
4. Sygefraværet i marts 2022 ligger på 8,3 %, hvilket er 3,4 % højere end i marts 2021 og 2,5 % højere end i marts 2020.

### Økonomiske konsekvenser

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

### Bilag

Månedsrapport marts 2022

## **Punkt 6: Situationen i Ukraine i en kommunal kontekst**

22-003526

### **Beslutning**

Drøftet.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Direktionen drøfter løbende situationen omkring Ukraine i en kommunal kontekst, herunder den konkrete betydning for organisationen.

### **Indstillinger**

Kst. sekretariatschef indstiller at sagen drøftes.

### **Behandling**

Direktionen

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser

## **Punkt 7: Lukket: Temamøder i Kommunalbestyrelsen**

22-004930

## **Punkt 8: Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling**

## **Punkt 9: Lukket: Orientering om sager på vej**

## **Punkt 10: Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen**

## **Punkt 11: Eventuelt**

### **Beslutning**

-