

# REFERAT Hovedudvalget d. 11-12-2018

**Mødedato** Tirsdag d. 11. december 2018 kl. 13:00

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

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Evaluering af sundhedsfremmeordning 2018.....	4
Forslag til sundhedsfremmeordning 2019.....	5
Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2018.....	7
Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019.....	9
Nedsættelse af ad hoc MED-udvalg, Teknisk drift og service.....	10
Evaluering af årsmøde med formænd og næstformænd i lokal MED.....	12
Orientering om Folkeskolen uden fravær.....	13
Attraktive arbejdspladser, nyt spil.....	15
MUS/GRUS 2019.....	16
Evaluering af spilleregler.....	17
Gensidig orientering.....	18
Observationer HU møde.....	19

# **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

## **Sagsfremstilling**

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

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46232    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2018-102625

Punktet vedr. Budget og Regnskab (punkt på årshjulet) er ikke med, da der ikke er nyt omkring dette.

#### **Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Ingen bemærkninger.

# Punkt 2: Evaluering af sundhedsfremmeordning 2018

## Sagsfremstilling

### 2. Evaluering af sundhedsfremmeordning 2018

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-83843 J.nr.: 87.00.00 Dokumentnr.: 326-2018-264749

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at aktiviteter i sundhedsordningen 2018 skal evalueres, primært med hensyn til deltagerantal og fremmøde.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at evaluering af aktiviteter i sundhedsfremmeordning 2018 tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Aktiviteter i sundhedsfremmeordning 2018:

##### **DHL-stafetten ved Fruens Bøge i Odense:**

Kalundborg Kommune deltog med ca. 450 medarbejdere - 55 walkhold og 31 stafehold til DHL-stafetten der blev afholdt torsdag den 16. august 2018 i Odense.

Ca. 400 medarbejdere valgte at benytte sig af fællesbustransport til og fra Odense.

Efter aftale med løbsledelsen blev deltagerne fra Kalundborg Kommune placeret i fællesteltet sammen med deltagerne fra Kalundborg Forsyning og Equinor som også havde taget turen fra Kalundborg til Odense.

Der var indkøbt løbe t-shirts og caps til alle deltagere fra Kalundborg Kommune.

##### **Kalundborg Kommunes aktivitetsdag:**

Fredag den 1. juni 2018 blev der i samarbejde med DGI afholdt en aktivitetsdag i Kalundborghallerne, med et bredt udvalg af aktiviteter: fælles opvarmning, fodboldturnering, ballroom fitness, boksning, ringo, yoga, dart, aquafitness.

Ca. 300 medarbejdere fra Kalundborg Kommune var tilmeldt arrangementet, hvilket er en fordobling af deltagerantallet i forhold til aktivitetsdagen på Gisseløre Stadion i 2017. Der var arrangeret fællesspisning efter aktiviteterne, men her var der et frafald på ca. 20-25 medarbejdere, der ikke havde meldt afbud til spisningen.

##### **Pulje - Fokus på sundhed og trivsel i organisationen:**

2 gange i 2018 har det været muligt at søge om tildeling af økonomiske midler til aktiviteter med fokus på sundhed og trivsel. 10 områder har i 2018 fået tildelt økonomiske midler til blandt andet OfficeFit bevægelseskoncept, ergonomisk gennemgang og rådgivning, romaskine, 12 ugers træningsforløb og stand-up måtter.

Sammensætningen af aktiviteter i sundhedsfremmeordningen rammer bredt i organisationen.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

#### Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:

Godkendt.

# Punkt 3: Forslag til sundhedsfremmeordning 2019

## Sagsfremstilling

### 3. Forslag til sundhedsfremmeordning 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-83843 J.nr.: 87.00.00 Dokumentnr.: 326-2018-295198

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Sundhedsfremmeordningen er etableret i henhold til O.08 - Aftale om sundhed og trivsel. De centrale parter "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" siger i §4, at kommunernes øverste MED-udvalg skal aftale retningslinjer for sundhedsfremmeindsatsen indeholdende konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Der er ingen minimumsbestemmelser knyttet til kravet om sundhedsfremmeordninger.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at arbejdsgruppens forslag til aktiviteter og sundhedsindsatser i sundhedsfremmeordning 2019 godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at komme med forslag til sundhedsfremmende aktiviteter. Arbejdsgruppen har udarbejdet en række forslag til sundhedsaktiviteter og sundhedsindsatser for 2019, hvoraf de økonomiske omkostninger i forbindelse med aktiviteten eller sundhedsindsatsen fremgår (se bilag). Forslaget indeholder:

- **Deltagelse i DHL-stafetten den 15. august 2019 ved Fruens Bøge i Odense.** Tilslutningen til DHL-stafetten har de sidste par år været stigende, specielt i forhold til deltagelse på walkhold.

- **Personaleaktivitetsdag** Arrangementet afholdes i samarbejde med DGI og lokale instruktører (som personaleaktivitetsdagen i 2018). Ambitionen er at få endnu flere medarbejdere til at deltage.

DGI står for udarbejdelse af informationsmateriale i form af folder/plakat, booking af instruktører, koordinering af elektronisk tilmelding, som åbnes ca. tre måneder før afholdelse af personaleaktivitetsdagen og på selve dagen står DGI for koordinering af de forskellige aktiviteter.

Den årlige fodboldturnering bliver afholdt samme dag.

Arrangementet finder sted i Kalundborg Hallerne og ved Munkesøen Stadion.

Som en afrunding af personaleaktivitetsdagen arrangeres der fællesspisning i Kalundborg Hallerne, hvor alle medarbejdere inviteres med.

- **Pulje til indsatser med fokus på sundhed og trivsel i organisationen**, der fortsat skal bidrage til at støtte de lokale initiativer. Puljens størrelse nedjusteres og der kan søges om bevilling af økonomiske midler én gang årligt.

#### Økonomiske konsekvenser

Aktiviteterne finansieres inden for den afsatte pulje på 400.000,00 kr.

#### Bilag

**Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Godkendt.

Hovedudvalget bad arbejdsgruppen overveje, om der fremadrettet skal udpeges et overordnet tema, som en rammesætning for ansøgningerne til puljen.

Derudover opfordres arbejdsgruppen til at arbejde aktivt med markedsføringen af aktivitetsdagen, så vi sikrer at alle medarbejdere bliver informeret om dagen.

Arbejdsgruppen skal også overveje datoen for ansøgning til puljen.

**Bilag**

Forslag til sundhedsfremmeordning 2019

# Punkt 4: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2018

## Sagsfremstilling

### 4. Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2018

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-60880 J.nr.: 81.05.00 Dokumentnr.: 326-2018-301102

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at fællesintroduktion for nye medarbejdere skal evalueres 1 gang årligt. Introduktionsseancerne har været afholdt siden 2008 og fra 2011 har det været frivilligt at deltage.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2018 tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Deltagerantal.

I 2018 er der afholdt 3 introduktionsseancer med i alt 77 deltagere. Dette er et fald i deltagerantallet på 17 i forhold til 2017.

Nyt set-up i 2018.

I 2018 valgte vi at ændre i afviklingen af fællesintroduktion for nye medarbejdere. Den afsatte tid til afholdelse af introduktionsseancerne blev udvidet fra 2½ time i 2017 til 4½ time, kl. 8.00 – 12.30.

#### Program:

Oplæg v. Borgmester og Kommunaldirektør

Bustur rundt i Kalundborg Kommune med 2-3 indlagte stop ved forskellige arbejdspladser

Oplæg om MED, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold (videoer)

Evaluering

Information om fællesintroduktion for nye medarbejdere.

I 2018 valgte vi at udarbejde et tillæg til ansættelsesbrevet hvor de nye medarbejdere inviteres til fællesintroduktion og hvoraf programmet for dagen også fremgår.

Evalueringskemaer.

Af deltagerevalueringerne fremgår det at medarbejderne generelt er tilfredse med indholdet og afholdelse af introduktionsseancerne.

Se yderligere data i bilag.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

#### Bilag

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2018

326-2018-301599

**Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Godkendt.

## **Bilag**

Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2018

# Punkt 5: Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019

## Sagsfremstilling

### 5. Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2007-60880 J.nr.: 81.05.00 Dokumentnr.: 326-2018-301536

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har siden 2008 afholdt fællesintroduktion for nye medarbejdere som en del af den overordnede introduktion til virksomheden Kalundborg Kommune. Fællesintroduktionen skal ses som en del af arbejdet omkring Attraktive Arbejdspladser.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019 godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

På baggrund af evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere i 2018 vil HR og Personale anbefale at konceptet for introduktionsseancerne fortsætter i 2019 med følgende ændringer/tilføjelser:

Den afsatte tid til afholdelse af introduktionsseancerne udvides fra de nuværende 4½ time til 5½ time, kl. 8.00 – 13.30 med følgende program:

Kl. 8.00 – 8.30: Velkomst og morgenbrød (Rådhuset)

Kl. 8.30 – 9.45: Oplæg v. Borgmester og Kommunaldirektør (Rådhuset)

Kl. 10.00 – 12.30: Bustur rundt i Kalundborg Kommune med 2-3 indlagte stop ved forskellige arbejdspladser

Kl. 12.30 – 13.30: Fremvisning af videoer om MED, HU og arbejdsmiljø og personalemæssige forhold, efterfølgende drøftelse om indholdet i videoerne og dialog med deltagerne. Evaluering og frokost (Rådhuset).

Introduktionsseancerne afholdes 3 gange årligt.

I forhold til det faldende deltagerantal i 2018 er det vigtigt med et fortsat fokus på, at få kommunikeret information om fællesintroduktionsdagene ud til chefer og ledere, som skal opfordre deres medarbejdere til at deltage.

#### Økonomiske konsekvenser

Udgifter til forplejning og bustur: Ca. 10.000 kr. pr. gang. I alt 30.000 kr. - finansieres via central uddannelsespulje.

#### Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:

Godkendt.

Der laves en orientering på næste Niveau 2 ledermøde ifht. indhold, datafremmøde samt deltagerevaluering, for at sikre at lederne er informeret om arrangementerne.

Arbejdsgruppen skal fremadrettet overveje muligheder for at gøre intro-dagen primært mindre tidskrævende, evt. ved at inddrage e-learning som elementer før og efter dagen.

Derudover skal arbejdsgruppen arbejde med at sikre en yderligere promovning af dagen.

# Punkt 6: Nedsættelse af ad hoc MED-udvalg, Teknisk drift og service

## Sagsfremstilling

### 6. Nedsættelse af ad hoc MED-udvalg, Teknisk drift og service

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-36739 J.nr.: 82.00.00 Dokumentnr.: 326-2018-307118

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen vedtog d. 28. november 2018, at der arbejdes videre med en optimering af teknisk drift og service gennem en ændret organisering af området. Ændringerne indebærer blandt andet en sammenlægning af teknisk drift og service under partnerskabsområdet Vej, Ejendom og Affald. Medarbejdere, der hører til det tekniske servicepersonale, og som arbejder med teknisk drift og service af kommunens ejendomme flytter således organisatorisk placering til Vej, Ejendom og Affald. Hovedudvalget har senest fået en orientering om sagen på sit møde d. 23. oktober 2018.

Det foreslås at nedsætte et ad hoc MED-udvalg på tværs af de berørte partnerskabsområder.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at nedsættelsen af et midlertidigt ad hoc MED-udvalg godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen godkendte d. 28. november 2018 model 1 for det videre arbejde med en optimering af teknisk drift og service. Den godkendte model indbefatter en ændret organisering af området sammen med et mere koordineret fælles fokus på opgaven. Ændringen træder i kraft fra d. 1. januar 2019. Hele 2019 vil imidlertid fungere som overgangsperiode, og de enkelte ændringer vil dermed implementeres gradvist.

Ændringerne indebærer en sammenlægning af teknisk service under partnerskabsområdet Vej, Ejendom og Affald. Medarbejdere, der hører til det tekniske servicepersonale, og som arbejder med teknisk drift og service af kommunens ejendomme flytter således organisatorisk placering til Vej, Ejendom og Affald. Den fysiske placering vil fortsat være lokalt forankret i mindre geografiske grupper.

*Forslag om nedsættelse af et midlertidigt Ad hoc MED-udvalg.*

ad hoc MED-udvalget skal beskæftige sig med de emner i den ændrede organisering, der har betydning for personaleforholdene på tværs af Vej, Ejendom og Affald og hos de nuværende ansvarlige partnerskabsholdere.

Ad hoc MED-udvalget skal skabe et relevant rum til de drøftelser, der går på tværs af partnerskabsholderne. Det vil sige, at Hovedudvalget ifølge MED-aftalen afgiver kompetencen til det foreslåede ad hoc MED-udvalg.

Der er vedhæftet et kommissorium og forretningsorden for ad hoc MED-udvalget. Heri fremgår blandt andet ad hoc MED-udvalgets sammensætning.

Ad hoc Med-udvalgets funktionsperiode:

Udvalgets funktion stopper som udgangspunkt pr. d. 31/12 2019. Funktionsperioden kan forlænges efter beslutning i Hovedudvalget.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Bilag

Bilag 1\_Kommissorium og forretningsorden for ad hoc-MEDudvalg for teknisk drift og service 326-2018-305533

**Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Godkendt.

## **Bilag**

Bilag 1\_Kommisorium og forretningsorden for ad hoc-MEDudvalg for teknisk drift og service

# **Punkt 7: Evaluering af årsmøde med formænd og næstformænd i lokal MED**

## **Sagsfremstilling**

### **7. Evaluering af årsmøde med formænd og næstformænd i lokal MED**

Åbent

Sagsnr.: 326-2012-49391      J.nr.: 81.38.04      Dokumentnr.: 326-2018-300110

#### **Sagstype**

Drøftelse.

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

Det årlige møde med formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg blev afholdt den 1. november, med temaet "Krav og Ressourcer". Mødet skal nu evalueres.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Torsdag den 1. november blev årsmødet med alle formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg afholdt i Kalundborg Hallen.

Temaet på dette års møde var "Krav og Ressourcer".

Dagen blev faciliteret af en ekstern konsulent suppleret med et indlæg fra Svebølle skole.

Der var et primært fokus på modellen "grib fremtiden", som deltagerne efterfølgende arbejdede med i grupper.

Mødet skal evalueres i forhold til opmærksomheder og forbedringer til næste års møde.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Taget til efterretning.

Enighed i udvalget om, at temaet fortsat er vigtigt at drøfte og metoden og modellen er meget brugbare til dette.

Der vil blive produceret en række film der præsenterer disse yderligere, som kan bruges i de lokale MED-udvalg frem mod næste årsmøde.

Vi fastholder temaet "krav og ressourcer" til årsmødet i 2019, hvor der primært vil være fokus på vores egne eksemplarer fra hele organisationen.

# Punkt 8: Orientering om Folkeskolen uden fravær

## Sagsfremstilling

### 8. Orientering om Folkeskolen uden fravær

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-15307 J.nr.: 17.00.00 Dokumentnr.: 326-2018-300227

#### Sagstype

Orientering.

#### Resume og sagens baggrund

Direktør Mette Heidemann giver en orientering om Folkeskolen uden Fravær - et projekt, der er blevet igangsat på Rynkevangskolen og Hvidebækskolen.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen tages til efterretning.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Folkeskolen uden fravær arbejder med at virkeliggøre en vision om, at skolen skal være det bedste alternativ, når vi står op om morgenen.

Baggrunden for projektet er en analyse af elevfravær. Analysen pegede på, at fravær er en af de store udfordringer for folkeskolerne i Kalundborg Kommune. Den gennemsnitlige elev går hvert år glip af 14 skoledage. Og elevfraværet ligger 33 % højere end i resten af landet. Samtidig er medarbejderfraværet på skoleområdet højt.

På den baggrund er det besluttet at iværksætte et udviklingsforløb i samarbejde med et eksternt konsulentfirma. Projektets vision er at skabe en folkeskole uden fravær - både for elever og medarbejdere. I projektet arbejdes med en systematisk og medarbejderdreven tilgang til innovation. Denne tilgang sikrer, at de løsninger, der udvælges og implementeres, kommer til at fungere i praksis, og at der sker en reel forandring.

#### *Processen*

I løbet af skoleåret 2018/19 pågår en proces med at udvælge og afprøve forskellige metoder til at nedbringe fraværet blandt elever og medarbejdere. Formålet er at finde de løsninger, som fungerer i praksis. Afprøvningen af metoderne foregår på Rynkevangskolen og Hvidebækskolen, og medarbejderne spiller en central rolle i processen. I projektets første fase indsamles viden om årsagerne til fravær. Dette foregår ved interviews med medarbejdere, forældre og elever på Rynkevangskolen og Hvidebækskolen.

I næste fase udvikles idéer og løsningsforslag. Der afholdes blandt andet workshops med medarbejderne fra de to skoler. De forslag, som vurderes at have det største potentiale for at adressere årsagerne til fravær og dermed nedbringe det, udvælges.

I tredje fase afprøver medarbejderne på Rynkevangskolen og Hvidebækskolen de udvalgte metoder i praksis. Afprøvningen sker over en periode på 1-3 måneder. Undervejs indsamles data om effekten af metoderne.

Til sidst evalueres metoderne og dem, som viste sig at have en god effekt, udvikles til koncepter, der kan bruges

Målet er, at der inden sommeren 2019 er udvalgt de løsninger, som har vist sig mest succesfulde. Herefter kan disse bredes ud til alle folkeskoler i Kalundborg Kommune.

#### *Foreløbige resultater*

På nuværende tidspunkt er der blevet indsamlet viden om årsagerne til fravær. Der arbejdes ud fra nogle årsagshypoteser for henholdsvis elevfravær og medarbejderfravær. Årsagshypoteserne er de faktorer, som vurderes at have størst betydning for fraværet, samtidig med, at det er muligt at arbejde med dem i projektet.

#### Årsagshypoteser for elevfravær:

1. Skolen tilpasses ikke eleverne
2. Skolen er ikke meningsfuld for en bestemt gruppe af elever
3. Dårlig hygiejne får sygdom til at sprede sig og hænge ved i skolen
4. Forældrene ser sig ikke som en del af skolen
5. Overgange skaber anledninger, der påvirker fraværet
6. Ansvar for fravær hviler alene på forældrene

Årsagshypoteser for medarbejderfravær:

1. De nuværende procedurer forhindrer ikke fravær (tilstrækkeligt)
2. At have eneansvar for kerneopgaven skaber et pres, som gør folk syge
3. Skemaets/dagens/ugens opbygning påvirker, hvornår den enkelte medarbejder er fraværende
4. Nogle medarbejdere og ledere løfter mere end andre
5. Fokus på stress og begrænsninger gør medarbejderne syge

**Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

**Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Godkendt.

Direktør Mette Heidemann orienterede om baggrunden for projektet samt om de igangsatte aktiviteter. Der gives en status på projektet på et HU møde efter sommerferien 2019.

## **Punkt 9: Attraktive arbejdspladser, nyt spil**

### **Sagsfremstilling**

#### **9. Attraktive arbejdspladser, nyt spil**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-40605    J.nr.: 81.00.00    Dokumentnr.: 326-2018-300455

#### **Sagstype**

Orientering.

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

Arbejdet med og indsatsen omkring Attraktive Arbejdspladser, skal efter planen evalueres på Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019.

HR og Personale er i gang med at udvikle et spil, der skal understøtte den fremadrettede indsats. Spillet vil blive præsenteret på mødet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller, at sagen tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Personalestrategien, der har fokus på Attraktive Arbejdspladser, har eksisteret i 2 år og skal efter planen evalueres på Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019.

HR og Personale er i gang med at udvikle et spil, der skal understøtte den fremadrettede indsats omkring at udvikle og fastholde attraktive arbejdspladser i Kalundborg Kommune.

Den foreløbige udgave af spillet vil blive præsenteret og gennemgået på mødet.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Godkendt.

# Punkt 10: MUS/GRUS 2019

## Sagsfremstilling

### 10. MUS/GRUS 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-36061 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2018-300066

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Som en del af projektet omkring Ledelse og Styring, har der været igangsat en kortlægning af unødige Kalundborg-regler. Én af aktionerne her er at få udarbejdet et nyt materiale til afholdelse af Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og Gruppeudviklingssamtaler (GRUS), så disse naturligt er koblet til Fælles Retning samt det nye Ledelses- og Styringsgrundlag.

Hovedudvalget skal nu nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et forslag til disse.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Kalundborg Kommunes nuværende materiale til afholdelse af MUS og GRUS skal revideres, så disse har en naturlig og direkte forbindelse til Fælles Retning samt det nye Ledelses- og Styringsgrundlag.

HR og Personale foreslår at der nedsættes en arbejdsgruppe, der kan bestå af følgende:

- 1 niveau 2 leder
- 1 niveau 3 leder
- 2 repræsentanter fra HU
- 1 konsulent fra HR

Medarbejdersiden i hovedudvalget skal nu udpege de 2 medarbejderrepræsentanter og Direktionen skal udpege ledelsesrepræsentanterne.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:

Medarbejdersiden indmelder Ida Lehrmann og Pernille Hass Pedersen til arbejdsgruppen.

Sagen godkendes.

# Punkt 11: Evaluering af spilleregler

## Sagsfremstilling

### 11. Evaluering af spilleregler

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-8248 J.nr.: 81.38.00 Dokumentnr.: 326-2018-300352

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalgets interne spilleregler, som blev udarbejdet på temadagen i 2017, skal evalueres i forhold til om der skal ske justeringer fremadrettet.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Hovedudvalget udarbejdede på deres temadag i 2017 et sæt spilleregler, der skulle understøtte og sikre den fortsatte udvikling af møderne samt samarbejdet generelt i udvalget.

Disse spilleregler har nu været afprøvet i 1,5 år og skal nu evalueres i forhold til om der skal ske justeringer fremadrettet.

Processen på mødet:

Hovedudvalget deles i 2 grupper, der drøfter følgende:

- Hvordan har spillereglerne fungeret?
- Hvad har fungeret godt og hvad har fungeret mindre godt?
- Hvilke forslag til forbedringer/justeringer kan I foreslå til de eksisterende spilleregler?
- Er der nye punkter der skal med og er der nogle der skal tages ud?

Grupperne har 20 min. til drøftelsen, hvorefter der er fælles opsamling.

Spillereglerne er med som bilag.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Bilag

Spilleregler HU

326-2018-300364

#### Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:

Taget til efterretning.

Punkterne tages med til formøderne ifht. det fremadrettede fokus.

#### Bilag

Spilleregler HU

## Punkt 12: Gensidig orientering

### Sagsfremstilling

#### 12. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46238 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2018-102646

##### **Arbejds miljø (fast punkt):**

Arbejdstilsynets nye hjemmeside er lanceret i november 2018 på [www.at.dk](http://www.at.dk) - hjemmesiden er blevet mere informativ, da den er en kombination af Arbejdstilsynet og Videnscenter for Arbejds miljøes hidtidige hjemmesider.

Næste arbejds miljøuddannelse finder sted 16-17/1 + 28/2 2019 på Kalundborg Vandrerhjem.

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

Næste MED-uddannelse finder sted 24-25/1 2019 på Kalundborg Vandrerhjem.

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

Intet nyt.

##### **Kalundborg Kommunes kommende ledelsesudviklingsforløb:**

Kommunaldirektør Jan Lysgaard Thomsen orienterer om Kalundborg Kommunes kommende Ledelsesudviklingsforløb, der skal starte op i løbet af 2019 og kommer til at gælde for Niveau 1, 2 og 3 lederne.

Udsat punkt fra mødet den 23.10.18.

##### **HU deltagelse i arbejdsgrupper:**

Oversigten over hvilke arbejdsgrupper Hovedudvalget er repræsenteret i, er blevet opdateret.

##### **Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Taget til efterretning.

Kalundborg Kommunes kommende ledelsesudviklingsforløb:

-Punktet sættes på som en orienteringssag på næste HU møde.

HU deltagelse i arbejdsgrupper:

-Udover arbejdsgrupperne bliver de Ad hoc MED-udvalg, som er nedsat under HU, også tilføjet til listen.

## **Punkt 13: Observationer HU møde**

### **Sagsfremstilling**

#### **13. Observationer HU møde**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-37969      J.nr.: 81.38.04      Dokumentnr.: 326-2018-300042

#### **Sagstype**

Orientering.

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

I Hovedudvalgets spilleregler er det vedtaget, at der til hvert møde udpeges 2 observatører, der som afslutning på mødet, giver deres observationer til udvalget.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at observationerne tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har besluttet, at der til hvert møde udpeges 2 observatører, der som afslutning på mødet giver en tilbagemelding på:

- Sagsfremstillingernes kvalitet i forhold til at fremhæve viden/fakta samt det evt. forløb i en sag
- Behandlingen af sagerne
- Oplevelsen af mødets gennemførelse

Følgende er udpeget som observatører på mødet den 11. december:

Cristina Nielsen og Søren Ole Sørensen.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Hovedudvalgets møde den 11. december 2018:**

Taget til efterretning.