

REFERAT Hovedudvalget d. 03-02-2020

Mødedato Mandag d. 03. februar 2020 kl. 13:00

Mødested Holbækvej 141 B, mødelokale 2 + 3, blok A, stuen

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Informationssikkerhedspolitik 2019.....	4
Lukket: Røgfri arbejdstid.....	5
3-i-1 måling 2020 - Deltagelse og Opfølgning.....	6
Seniorordning.....	8
Opfølgning på DHL, Aktivitetsdag samt Fællesintroduktion.....	10
Forberedelse af arbejdsmiljødrøftelse 2020.....	11
Gensidig orientering.....	12
Observationer HU møde.....	13

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46232 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2019-309638

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Informationssikkerhedspolitik 2019

Sagsfremstilling

2. Informationssikkerhedspolitik 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-35395 J.nr.: 85.15.02 Dokumentnr.: 326-2019-322978

Sagstype

Beslutning.

Resume og sagens baggrund

Informationssikkerhedsudvalget har den 29. november 2019 godkendt udkast til ny informationssikkerhedspolitik, som nu fremlægges til godkendelse af Kommunalbestyrelsen.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at informationssikkerhedspolitikken godkendes.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Informationspolitikken er, i forhold til den nu gældende, tilpasset efter ISO-27001 standard – primært i forhold til sikkerhedsniveau.

Politikken uddybes i Informationssikkerhedshåndbogen, hvor det bl.a. er præciseret, at det er partnerskabsholdernes ansvar, at medarbejderne er informeret om informationssikkerhed og at de kan agere i det.

Informationssikkerhedspolitikens formål er at beskrive og opretholde et højt sikkerhedsniveau samt beskytte information og informationssystemerne uafhængigt af, hvor disse måtte findes.

Målet for Informationssikkerhedspolitikken er endvidere at tilkendegive klart, over for alle med en relation til organisationen, at der er udstukket regler og procedurer til regulering af adfærd ved anvendelsen af informationer og informationssystemer.

Informationssikkerhedspolitikken er gældende for alle, uden undtagelse, med en fysisk eller logisk adgang til kommunens systemer, data og informationer.

Informationssikkerhedspolitikken omfatter alle typer af informationer, herunder lyd, billede og tekst – uanset hvordan informationerne anvendes og opbevares.

Økonomiske konsekvenser

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

Direktionens møde den 6. januar 2020:

Anbefales.

Bilag

Informationssikkerhedspolitik 2019 (udkast)

326-2019-333133

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Sagen anbefales, idet Hovedudvalget opfordrer til at alle lokale MED-udvalg drøfter sagen.

Bilag

Informationssikkerhedspolitik 2019 (udkast)

Punkt 3: Lukket: Røgfri arbejdstid

Punkt 4: 3-i-1 måling 2020 - Deltagelse og Opfølgning

Sagsfremstilling

4. 3-i-1 måling 2020 - Deltagelse og Opfølgning

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-28714 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2020-23409

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

3-i-1 målingen 2020 udsendes til ca. 3.300 af kommunens medarbejdere via E-boks tirsdag d. 25. februar 2020. Svarperioden løber til fredag d. 13. marts 2020. Hovedudvalget skal nu drøfte, hvordan de kan understøtte processen omkring 3-i-1 målingen og sikre en høj besvarelse.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at følgende drøftes:

1. Hvordan sikres en høj besvarelse af 3-i-1 målingen?
2. Hvordan understøttes den dialogbaserede opfølgning på 3-i-1 målingens resultater?

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

1. Hvordan sikres en høj besvarelse af 3-i-1 målingen?

Hovedudvalget besluttede d. 5. december 2019 følgende præambel for 3-i-1 målingen:

I Kalundborg Kommune ønsker vi at udvikle os som en attraktiv arbejdsplads, der er kendetegnet ved høj trivsel, dygtig ledelse og et godt fysisk arbejdsmiljø. Derfor har vi besluttet at koble trivselsmåling, ledelsevaluering og APV sammen til en 3-i-1 måling. På denne måde styrker vi oplevelsen af, at disse tre elementer hænger sammen og er et fælles ansvar. Formålet med 3-i-1 målingen er at skabe et godt afsæt for den efterfølgende dialog, der skal udvikle vores fælles arbejdspladser.

Derfor opfordrer Hovedudvalget til at:

- *Alle medarbejdere besvarer 3-i-1 målingen, da en høj svarprocent vil give arbejdspladsen det bedst mulige informationsgrundlag forud for den dialogbaserede opfølgning.*
- *Besvarelsen og opfølgningen på målingen er præget af tillid og respekt og giver mulighed for, at vi kan udvikle hinanden gennem åbenhed og holdninger, som vi står ved.*
- *Trivsel, ledelse og arbejdsmiljø opleves som et fælles ansvar på arbejdspladsen.*
- *Der er fokus på hele processen for gennemførelsen af 3-i-1 målingen både før, under og efter.*

Den høje svarprocent sikres ved, at kommunens arbejdspladser er velinformeret om målingen inden svarperioden og desuden er motiveret for at deltage. Med andre ord; at 3-i-1 målingen er forankret i organisationen. Til dette formål har henholdsvis Hovedudvalget og den nedsatte arbejdsgruppe for 3-i-1 målingen besluttet følgende tiltag:

- HR & Personale tilbyder deres deltagelse på personalemøder og MED-udvalgsmøder rundt omkring på kommunens arbejdspladser for at informere om 3-i-1 målingen.
- Ledere får en kommunikationspakke om 3-i-1 målingen. Som supplement til kommunikationspakken følger også en video med Kommunaldirektøren, der motiverer omkring 3-i-1 målingen.
- Undervejs i svarperioden vil det være muligt at følge med i den øjeblikkelige svarprocent. Svarprocenten kan følges på organisatoriske niveauer og helt ned i enheder med over 5 personer. Betegnelsen enhed dækker over en gruppe af medarbejdere, værende organiseret som teams, afdelinger, institutioner m.m. Den øjeblikkelige svarprocent giver medarbejderrepræsentanter og ledere et handleredskab til at motivere til yderligere deltagelse lokalt.
- Der udsendes 2 påmindelser undervejs i svarperioden til dem, der ikke har besvaret.

Herudover kan Hovedudvalget drøfte disse ekstra tiltag for at højne svarprocenten på 3-i-1 målingen:

- Udlovning af gevinster ift. enheder med X'-procents besvarelse.
- Medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget besøger de arbejdspladser, der undervejs i svarperioden har lav deltagelse.

2. Hvordan understøttes den dialogbaserede opfølgning på 3-i-1 målingens resultater?

Hovedudvalget besluttede d. 5. december 2019 følgende tidsplan for 3-i-1 målingen:

5. Dec. 2019 *Årsmøde med formænd/næstformænd, der orienteres om ramme og koncept*
Drøftelse i HU.

Dec. 2019 – *Arbejdsgruppen og HR & Personale besøger MED-udvalg med oplæg og dialog om den kommende 3-i-1 måling. Fokus er på den gode proces før, under og efter målingen.*
Feb. 2020

25. Feb. – *3-i-1 målingen gennemføres.*

13. Mar.
2020

Fra 14. Apr. 2020 *Resultatet af 3-i-1 målingen udsendes*
Der arbejdes lokalt med opfølgning
3-i-1 målingens forløb evalueres i HU.

Medio april 2020, følger den dialogbaserede opfølgning. Hovedudvalget skal nu drøfte arbejdsgruppens forslag til at sikre en god opfølgningsproces:

- Det lokale MED-udvalg er ansvarlig for at planlægge og igangsætte den dialogbaseret opfølgning på resultaterne og dette indebærer, at der rettidigt afsættes tid til at følge op på resultaterne, både i MED-udvalg og sammen med medarbejderne.
- Opfølgningen skal ske indenfor de første 30 dage efter modtagelse af resultaterne, da det er her, der er evidens for den største effekt.
- HR & Personale udsender drejebøger som vejledning og støtte til opfølgningsprocessen, eksempelvis med spilleregler for en tillidsfuld dialog om resultaterne.
HR-konsulenter står i øvrigt til rådighed ift. facilitere opfølgningsprocessen i de forskellige fora.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

3-i-1 måling 2020 kommunikationspakke

326-2020-23406

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Sagen er drøftet og udvalget kan tilslutte sig de initiativer der er redegjort for, med henblik på at øge svarprocenten. Der opfordres til at der er en tæt dialog imellem HR og HU med henblik på, om der skal gøres noget ekstraordinært på enkelte arbejdspladser.

Bilag

3-i-1 måling 2020 kommunikationspakke

Punkt 5: Seniorordning

Sagsfremstilling

5. Seniorordning

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-25206 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2020-22618

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede på møde den 22. oktober 2019 at der skal foretages en drøftelse af hvordan seniorordningen markedsføres bedre i hele organisationen. Denne drøftelse skal foretages på første HU-møde i 2020.

Indstillinger

Direktøren indstiller at udvalget drøfter ordningen og eventuelle kommunikationstiltag.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Anvendelsen af seniorpuljen tager udgangspunkt i tilbagetrækningsreformen og ”Rammeaftalen om seniorpolitik” indgået af KL og Forhandlingskartellet.

Puljen til seniorordning blev afsat som et led i HU’s og Økonomiudvalgets beslutning om politikken for Attraktive Arbejdspladser i sommeren 2016. Puljen blev etableret med midler fra centrale tværgående puljer samt midler fra direktionens pulje.

Forudsætning for indgåelse af individuelle seniorordninger skal afspejle en gensidig interesse. Medarbejderen skal have en interesse i at blive i stillingen og arbejdspladsen skal have en interesse i at fastholde medarbejderen.

Puljen til seniorordningen indeholder en 2-delning, hvor 60 % af den foreslåede pulje kan tildeles medarbejdere i nedslidningstruede brancher/grupper (gruppe 1) og de sidste 40 % kan tildeles alle øvrige medarbejdere (gruppe 2). I gruppe 1 finansieres pensionsbidraget med 100 % og i gruppe 2 med 50 % i forhold til den ugentlige nedsættelse af arbejdstid som medarbejderen ønsker.

Den nuværende seniorordning er beskrevet i en administrativ vejledning – se bilag.

I perioden fra 2017 – 2019 er der indgået 17 aftaler og der er givet 3 afslag.

Der har i perioden fra 2017 – 2019 være et samlet forbrug på i alt kr. 154.310,00.

Opgørelse over brancher, antal og forbrug i seniorpuljen i perioden 2017 – 2019 er vedlagt som bilag.

Kommunikation af seniorordningen.

I forbindelse med lancering af seniorordningen blev der i november 2016 afholdt en workshop for alle chefer, ledere, medlemmer af hovedudvalget, fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Her blev der fortalt seniorordningen og seniorbegrebet samt oplæg ved Marianne Brinch-Fischer fra KL med efterfølgende drøftelse og dialog.

I december 2016 blev eventet ”Attraktive Arbejdspladser” afholdt for alle MED-udvalg og TRIO-samarbejder og her blev der blandt andet orienteret om seniorordningen.

Vejledning til anvendelse af seniorpuljen samt ansøgningsskema blev sendt pr. mail til alle chefer og ledere i december 2016.

Alle dokumenterne findes på intranettet (i teams).

I 2019 blev der nedsat en central seniortænk tank, som nu er kommet med en række anbefalinger i forhold til fremtidens seniorarbejdslev. Anbefalingerne, cases, og analyser findes her: <https://seniortaenketanken.dk/>

KL har udarbejdet en seniorpolitik ”Vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne” hvoraf 22 konkrete anbefalinger som kan styrke kommunernes fokus på de erfarne medarbejdere fremgår <https://www.kl.dk/media/21287/kl-seniorpolitik.pdf>.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Seniorpulje - vejledning 326-2020-24730

Opgørelse - pulje til seniorordning 326-2020-23204

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

HU opfordrer til at seniorordningen drøftes i de lokale MED-udvalg, herunder sikrer at emnet bliver en del af MUS hvor det er relevant.

Sagen tages op igen i løbet af 2020.

Bilag

Seniorpulje - vejledning

Opgørelse - pulje til seniorordning

Punkt 6: Opfølgning på DHL, Aktivitetsdag samt Fællesintroduktion

Sagsfremstilling

6. Opfølgning på DHL, Aktivitetsdag samt Fællesintroduktion

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-3248 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2020-23884

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede på mødet den 5. december 2019, at der skulle udarbejdes oversigter der viser, hvor deltagerne til hhv. DHL, Aktivitetsdagen samt Fællesintroduktionen kommer fra. Oversigterne skal bruges til at drøfte mulige kommunikationstiltag, for at øge deltagerantallet.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I forbindelse med evalueringen af sundhedsfremmeordningen 2019 samt fællesintroduktionen 2019, blev det besluttet at udarbejde oversigter der viser, hvilke afdelinger deltagerne kommer fra.

Disse data skal bruges til at drøfte mulige kommunikationstiltag i forhold til at øge deltagerantallet primært på aktivitetsdagen samt fællesintroduktionen.

Datooversigterne er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

DHL-stafetten 2019 - data deltagere	326-2020-20837
Fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019 - områder, afdelinger	326-2020-23885
Aktivitetsdag 2019 - deltagende områder	326-2020-23886

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Der er nye tiltag på vej i forhold til Aktivitetsdagen, som forhåbentlig sikrer et højere deltagerantal. Der er ikke brug for yderligere tiltag i forhold til DHL.

Hovedudvalget afventer det lovede oplæg i forhold til et nyt set-up for intro / onboarding, som kommer til efteråret.

Sagen tages til efterretning.

Bilag

DHL-stafetten 2019 - data deltagere
Fællesintroduktion for nye medarbejdere 2019 - områder, afdelinger
Aktivitetsdag 2019 - deltagende områder

Punkt 7: Forberedelse af arbejdsmiljødrøftelse 2020

Sagsfremstilling

7. Forberedelse af arbejdsmiljødrøftelse 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-3331 J.nr.: 87.00.10 Dokumentnr.: 326-2020-24189

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven 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.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes med henblik på at kvalificere Hovedudvalgets egentlige arbejdsmiljødrøftelse.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

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 kan med fordel tage afsæt i den lokale MED-aftale, Folketingets 2020-strategi og relevante lokale data. Arbejdsmiljødrøftelsen kan hermed resultere i konkrete initiativer, der kan understøtte den samlede arbejdsmiljøorganisations arbejde og skabe sammenhæng med kommunens øvrige aktiviteter og indsatser.

I materialet til arbejdsmiljødrøftelsen kan som i 2019 indgå lokale data om

- Arbejdsulykker i 2019
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2019
- Smileystatus, Arbejdstilsynet.

I arbejdsmiljødrøftelsen kan også relevante data fra det personalepolitiske regnskab naturligt inddrages.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Som et supplement til ovenstående punkter, skal der leveres en status på og effekten af de indsatser som Hovedudvalget udvalgte i 2019.

Punkt 8: Gensidig orientering

Sagsfremstilling

8. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46238 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2019-309653

Arbejds miljø (fast punkt)

Næste arbejds miljøuddannelse holdes på Kalundborg Vandrerhjem 26.-27. marts + 16. april 2020.

I henhold til den lokale MED-aftales valgkalender skriver HR & Personale primo april 2020 til alle arbejdspladser om valg af arbejds miljørepræsentanter for perioden 1. august 2020-31. juli 2022.

MED uddannelse (fast punkt)

Der udbydes MED-grunduddannelser i 2. og 3. kvartal 2020.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Orientering om nyt Intranet

Kommunikationschef Mads Damkjær orienterer om Kalundborg Kommunes nye intranet.

Status på høringen om påtænkt overflytning af Sprogskolen til Ungdomsskolen

Lone Varming og Charlotte Due har, på vegne af Hovedudvalget, udarbejdet høringssvar på baggrund af de 2 indkomne høringssvar fra hhv. Jobcenteret og Ungdomsskolen.

Budgetproces

Budgetprocessen for 2021 er blevet godkendt og processen ift. hovedudvalgets aktiviteter er vedhæftet som bilag.

Bilag

Proces for budget 2021 hu

326-2020-23888

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Taget til efterretning.

Bilag

Proces for budget 2021 hu

Punkt 9: Observationer HU møde

Sagsfremstilling

9. Observationer HU møde

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-37969 J.nr.: 81.38.04 Dokumentnr.: 326-2020-24686

Sagstype

Orientering.

Resume og sagens baggrund

I Hovedudvalgets spilleregler er det vedtaget, at der til hvert møde, som afslutning på mødet, skal foretages en evaluering af mødet.

Indstillinger

Direktøren indstiller at observationerne tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har besluttet, at der til hvert møde, som afslutning på mødet, foretages en evaluering på:

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

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 3. februar 2020:

Observationerne tages til efterretning.