

# REFERAT Hovedudvalget d. 06-05-2019

**Mødedato** Mandag d. 06. maj 2019 kl. 08:30

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

## **Innholdsfortegnelse**

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Lokal Løndannelse 2019.....	4
Røgfri arbejdstid.....	5
Høring vedr. muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole.....	7
Arbejds miljødrøftelse 2019.....	9
Personalepolitisk Regnskab 2018.....	11
Evaluerings af Attraktive arbejdspladser.....	13
Gensidig orientering.....	14
Observationer HU møde.....	15

# Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

## Sagsfremstilling

### 1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46232    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2018-291282

#### Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:

Suppleant Karina Pedersen deltog i mødet i stedet for Charlotte Due.

Ingen bemærkninger.

## Punkt 2: Lokal Løndannelse 2019

### Sagsfremstilling

#### 2. Lokal Løndannelse 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-5685      J.nr.: 81.00.00      Dokumentnr.: 326-2019-86967

#### 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 2019.

#### Indstillinger

Direktør Søren Ole Sørensen indstiller, at sagen fremsendes til drøftelse i Direktionen.

#### Behandling

Direktionen, Hovedudvalget

#### Sagsfremstilling

Notatet for 2019 beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2019. Der er tale om en videreførelse af den vedtagne praksis.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Direktionens møde den 8. april 2019:

Anbefales.

#### Bilag

Strategi - Lokal Løndannelse 2019

326-2019-71759

#### Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:

Sagen godkendes.

Notatet sendes ud til lederne sammen med en vejledning i forhold til denne.

#### Bilag

Strategi - Lokal Løndannelse 2019

# Punkt 3: Røgfri arbejdstid

## Sagsfremstilling

### 3. Røgfri arbejdstid

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-12046 J.nr.: 87.20.00 Dokumentnr.: 326-2019-111926

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget nedsatte på sit møde 5. marts 2019 en arbejdsgruppe til at arbejde videre med processen om røgfri arbejdstid frem mod Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019. Herefter skal sagen om røgfri arbejdstid sendes i høring i samtlige MED-udvalg.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Ældre- og Sundhedsudvalget og Økonomiudvalget har igangsat en proces, der skal føre til røgfri arbejdstid og røgfri skoletid.

Processen frem mod røgfri arbejdstid omfatter en høring af alle MED-udvalg. Høringsperioden løber fra Hovedudvalgets møde 6. maj frem til Hovedudvalgets møde 9. september 2019. Herefter vil der blive taget endelig beslutning om røgfri arbejdstid.

Den styrkede indsats på tobaksområdet har til formål at øge folkesundheden og nedbringe antallet af rygere i kommunen – særligt blandt børn og unge. I Kalundborg kommune er der i perioden 2013-2017 sket en stigning fra 20% til 23% i andelen af borgere, der ryger dagligt (landsgennemsnit 2017 er 16,9%, Region Sjælland 19%).

Blandt midlerne i den styrkede indsats på tobaksområdet er forebyggelse af rygestart, fremme af røgfri miljøer og fremme af rygestop med Kalundborg Kommunes ansatte som rollemodeller.

**Røgfri arbejdstid** betyder, at der ikke må ryges i arbejdstiden. Hverken indendørs eller udendørs – heller ikke uden for matriklen. Samtidig vil alle kommunens arbejdspladser være omfattet af de samme rygeregler. Elektroniske cigaretter sidestilles med anden tobak.

Helt praktisk foreslår Hovedudvalgets arbejdsgruppe:

- Røgfri arbejdstid indføres fra 1. august 2020 (og ikke som foreslået fra 1. januar 2020), såfremt der træffes en beslutning herom.
- Frem mod 1. august 2020 informeres der grundigt om røgfri arbejdstid på alle arbejdspladser.
- Der gives tilbud om rygestopkurser og rygestoppræparater. Kalundborg Kommune betaler for kurser og præparater – deltagelse sker i fritiden.
- Røgfri arbejdstid baseres på tillid og dialog. Men for ansatte kan der i yderste konsekvens blive tale om ansættelsesretlige sanktioner.
- Røgfri arbejdstid evalueres pr. 1. august 2021.

Arbejdsgruppen kan ikke tage stilling til røgfri skoletid, da emnet falder udenfor udvalgets arbejdsfelt.

#### Økonomiske konsekvenser

Beslutning om proces og tidsplan har ingen økonomiske konsekvenser. Men der skal efterfølgende tages stilling til økonomi vedr. rygestopkurser og rygestoppræparater.

**Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:**

Den eksisterende arbejdsgruppe arbejder videre med en mere uddybende beskrivelse af forløbet og principperne bag samt udarbejder et forslag til høringsbrev.

|Røgfri skoletid| tages ud, da dette handler om eleverne og ikke medarbejder, som er omfattet af |Røgfri arbejdsplads|. Punktet drøftes igen på udvalgets møde i september.

## Punkt 4: Høring vedr. muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole

### Sagsfremstilling

#### 4. Høring vedr. muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-38262 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2019-111984

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

Børn- og Familieudvalget har på deres møde den 6. marts 2019 besluttet at sende notatet "Muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole" i høring. På denne baggrund fremsendes hermed høringsmaterialet, som Hovedudvalget skal skrive deres høringssvar på baggrund af.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at Hovedudvalget udarbejder et høringssvar.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Børn- og Familieudvalget har på deres møde den 6. marts 2019 besluttet at sende notatet "Muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole" i høring. På denne baggrund fremsendes hermed høringsmaterialet, som Hovedudvalget skal skrive deres høringssvar på baggrund af.

De høringsberettigede parter:

- Raklev Skoles Skolebestyrelse
- Raklev Skoles MED-udvalg
- Skolen på Herredsåsens Skolebestyrelse
- Skolen på Herredsåsens MED-udvalg
- Hovedudvalget
- Kalundborg Lærerkreds
- BUPL

Høringssvaret skal fremsendes senest fredag den 24. maj 2019.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Bilag

Høringsbrev LEAPS på Raklev Skole	326-2019-63598
Notat - Muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole	326-2019-22899

#### Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:

Hovedudvalget noterer sig, at uanset valget af model er det vigtigt for udvalget, at der tages hensyn til medarbejderne fra Raklev Skole, så disse kan se sig i både det nye MED-system samt i den fremtidige organisering.

Hovedudvalget forventer desuden, at alle medarbejdere bliver grundigt informeret undervejs i hele processen.

Det er afgørende for udvalget, at såfremt man ledelsesmæssigt beslutter at benytte medarbejderne på flere matrikler fremadrettet, skal MED-udvalgene inddrages i udarbejdelsen af præmisserne for det, inden den eventuelle beslutning træffes.

#### Bilag

Høringsbrev LEAPS på Raklev Skole

Notat - Muligheder for at indføre LEAPS på Raklev Skole

# Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse 2019

## Sagsfremstilling

### 5. Arbejdsmiljødrøftelse 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-5771 J.nr.: 87.00.10 Dokumentnr.: 326-2019-99242

#### 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. Hovedudvalget besluttede i 2015, at data om arbejdsulykker, områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi samt smileystatus fra Arbejdstilsynet skal indgå i drøftelsen. Hovedudvalget bemærkede 5. marts 2019, at følgende data ønskes medtaget i arbejdsmiljødrøftelsen 2019: Oversigt over arbejdsulykke, med og uden fravær, opdelt på fagområder og organisatoriske områder. Status på sygefraværet 2018 og tidligere år, fordelt på fagområder og organisatoriske områder, herunder en kobling af fravær, arbejdsulykker og vold/trusler. Særlig gennemgang i forhold til kriseordningen og udnyttelsen af ordningen, herunder brugen af andre udbydere.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

En smileystatus fra Arbejdstilsynet pr. 17. april 2019 viser, at Kalundborg Kommune aktuelt har 77 grønne, 4 gule og 0 røde smileys.

Statistikken over arbejdsulykker i Kalundborg Kommune 2018 viser 80 anmeldte ulykker med fravær. I 2017 var det tilsvarende tal 85. Faldet ses indenfor kategorierne *færden på arbejdspladsen (inkl. trafik)*, *håndtering af personer i forbindelse med forflytning, personlig pleje eller ledsagelse* og *vold, trusler og chikane*. Der er sket en stigning i kategorien *håndtering af gods/emner*.

Ulykkerne med fravær er især sket på arbejdspladser, der leverer ydelser efter Serviceloven. 5 arbejdspladser tegner sig tilsammen for 57,5% af kommunens 80 ulykker med fravær. Der er sket en markant stigning i IP Nord og IP Syd, mens der er et markant fald i Bo & Aktivitet.

En opgørelse over kriseordningens anvendelse i 2018 viser et fald i det totale antal samtaler men en stigning i antallet af samtaler med årsagen *arbejdsbetinget stress*.

I sagens bilag er de relevante ulykkesdata, Arbejdstilsynets smileystatus samt krisehjælp nærmere specificeret.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen konsekvenser.

#### Bilag

Arbejdsmiljø 2018

326-2019-117401

#### Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:

Taget til efterretning.

# **Bilag**

Arbejdsmiljø 2018

# Punkt 6: Personalepolitisk Regnskab 2018

## Sagsfremstilling

### 6. Personalepolitisk Regnskab 2018

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-10641 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-98208

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

Direktionen besluttede i 2015 at Kalundborg Kommune fremadrettet skal udarbejde et personalepolitisk regnskab, startende med et regnskab for 2014. Det personalepolitiske regnskab er tiltænkt alle ansatte, politikere og borgere, som ønsker et overblik på det personalepolitiske område. Formålet er at gøre status over personaleforhold og aktiviteter på personaleområdet, herunder også arbejdsmiljø og trivsel. Regnskabet 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 regnskabet drøftes.

#### Behandling

Direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget.

#### Sagsfremstilling

Indholdet i det personalepolitiske regnskab for 2018 er:

- Organisation
- Hovedudvalget
- Arbejdsmiljø
- Personalesammensætning
- Alderssammensætning
- Personaleomsætning
- Medarbejdere ansat på særlige vilkår (det sociale kapitel)
- Fælles Retning og Ledelses- og styringsgrundlag
- Attraktive Arbejdspladser
- Kompetenceudvikling
- Sygefravær

#### Udvalgte opmærksomheder fra Det Personalepolitiske Regnskab 2018:

##### **Arbejdsmiljø**

*De arbejdsmiljørelevante data fra det personalepolitiske regnskab indgår i Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. Disse data kunne appellere til en dybere analyse af arbejdsulykkerne i den integrerede pleje samt udvikling af en analysemetode, der kan være med til at forebygge arbejdsulykker generelt.*

##### **Sygefravær**

*Kommunens samlede sygefravær er steget fra 4,4 % i 2017 til 4,6 % i 2018. Korttidssygefraværet og langtidsfraværet bidrager med lige store andele til denne stigning. Sygefraværet udgør 142,5 årsværk i 2018, hvilket er en stigning på ca. 10 årsværk mere end i 2017.*

##### **Fælles retning**

*Fælles Retning har fyldt meget i Kalundborg Kommune i løbet af 2018. Strategiplakaten har nu været en del af vores fortælling i over et år og har været omdrejningspunktet for en masse fortællinger om de gode historier og eksemplarer på samarbejder i hele organisationen; både internt i afdelingerne, de tværgående samarbejder og samarbejder med borgere, virksomheder og de frivillige. Det er på den måde blevet meget tydeligt, at vi rent faktisk skaber bedre resultater ved at samarbejde!*

##### **Attraktive arbejdspladser**

*Attraktive Arbejdspladser har fået nyt liv i løbet af 2018, i forbindelse med at der er blevet udarbejdet et dialogspil, der tager udgangspunkt i de 5 temaer i Attraktive Arbejdspladser og som også har et naturligt afsæt i Fælles Retning. Spillet er på vej ud til alle afdelinger og vil der vil blive fulgt op det i det Personalepolitiske Regnskab til næste år.*

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Direktionens møde den 8. april 2019:**

Anbefales.

#### **Bilag**

Personalepolitisk regnskab 2018

326-2019-99595

#### **Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:**

Taget til efterretning.

Hovedudvalget vil på deres temadag den 18. juni dykke yderligere ned i relevante emner, koblet med input fra Attraktive Arbejdspladser samt fra Arbejds miljødrøftelsen.

#### **Bilag**

Personalepolitisk regnskab 2018

# Punkt 7: Evaluering af Attraktive arbejdspladser

## Sagsfremstilling

### 7. Evaluering af Attraktive arbejdspladser

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-11386 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2019-111731

#### Sagstype

Drøftelse.

#### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommunes personalepolitik og strategi, med fokus på attraktive arbejdspladser, løber fra 2017 til og med 2020. Indsatserne heri skal nu midtvejs evalueres.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller at evalueringen drøftes, som en del af den Personalepolitiske drøftelse.

#### Behandling

Hovedudvalget.

#### Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune fik i 2017 en ny personalepolitik og strategi, med fokus på at udvikle og fastholde attraktive arbejdspladser primært i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Politikken og strategien er bygget op omkring 5 temaer:

1. Arbejdsvilkår og organisering
2. Arbejds miljø
3. Social kapital
4. Velfærd og kerneopgave
5. Ledelse og samarbejde

Under hvert tema er der identificeret en række indsatser, der nu skal evalueres.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:

Sagen udsættes til mødet den 18. juni 2019.

## **Punkt 8: Gensidig orientering**

### **Sagsfremstilling**

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

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-46238    J.nr.: 00.01.00    Dokumentnr.: 326-2018-291315

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Arbejdsmiljøuddannelse afholdes 14.-15. maj + 4. juni 2019

Arbejdsmiljødagen er flyttet til 26. juni (Oplæg fra Spark og Tage Søndergaard Kristensen)

MED uddannelse (fast punkt)

MED-grunduddannelsen afholdes 20.-21. juni 2019.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

**Hovedudvalgets møde den 6. maj 2019:**

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Intet nyt.

## **Punkt 9: Observationer HU møde**

### **Sagsfremstilling**

#### **9. Observationer HU møde**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-37969    J.nr.: 81.38.04    Dokumentnr.: 326-2019-111903

#### **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 6. maj 2019:**

Observationerne blev taget til efterretning.