

REFERAT Hovedudvalget d. 09-02-2021

Mødedato Tirsdag d. 09. februar 2021 kl. 12:30

Mødested Virtuelt via Teams

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	4
COVID-19 / coronavirus.....	5
Personalestrategi 2021-2025.....	6
Seniorpulje.....	8
Vurdering af personalesager.....	10
Gensidig orientering.....	11
Observationer HU møde.....	12

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46232 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2021-5353

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

-

Punkt 2: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021

Sagsfremstilling

2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2021

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-3607 J.nr.: 87.00.10 Dokumentnr.: 326-2021-21778

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 2020 indgå lokale data om

- Arbejdsulykker i 2020
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2020
- Relevante emner fra 3-i-1 målingen
- Smileystatus, Arbejdstilsynet.

I arbejdsmiljødrøftelsen kan også relevante data fra den personalepolitiske redegørelse naturligt inddrages.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

Til drøftelsen på Hovedudvalgets møde i april skal data suppleres med:

- relevante covid-19 data, hvis disse findes
- der skal sættes fokus på registrering af arbejdsulykker
- fokus på data ift. stress og stresssygemeldinger

Derudover skal der laves en status på de nationale målsætninger med fokus på data fra Kalundborg Kommune.

Sagen tages til efterretning.

Punkt 3: COVID-19 / coronavirus

Sagsfremstilling

3. COVID-19 / coronavirus

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-8936 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2021-22558

Sagstype

Orientering.

Resume og sagens baggrund

På baggrund af den nuværende corona epidemi gives der en status på situationen i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en status til Hovedudvalget vedr. corona situationen i Kalundborg Kommune.

Udover den generelle orientering gives der en status på Fælleserklæringen, der blev godkendt før jul, samt på kommunens interne og eksterne kommunikationsstrategi ift. udbrud og håndteringen af disse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

Orienteringen tages til efterretning.

Punkt 4: Personalestrategi 2021-2025

Sagsfremstilling

4. Personalestrategi 2021-2025

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-63542 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2021-22570

Sagstype

Beslutning.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har igangsat arbejdet med at udarbejde en ny Personalestrategi for 2021-2025. Strategien har været til kommentering i de lokale MED-udvalg og Hovedudvalget skal godkende den endelige version af strategien.

Indstillinger

Direktøren indstiller at Personalestrategien godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget igangsatte arbejdet med at udarbejde Kalundborg Kommunes nye Personalestrategi på deres temadag i juni 2020.

Strategiens indhold og indsatsområder er blevet drøftet og kvalificeret af:

- Niveau 2 lederne på ledermødet i august 2020
- Formænd og Næstformænd i de lokale MED-udvalg på Årsmødet i december 2020
- De lokale MED-udvalg frem mod 1. februar 2021

På baggrund af input fra disse møder har HR og Personale udarbejdet den version af Personalestrategien som Hovedudvalget nu skal godkende.

Den godkendte strategi skal efterfølgende suppleres med gode historier fra hele organisationen, som understøtter indsatserne.

Den færdige strategi bliver efterfølgende trykt som en folder, lavet som en online version samt som en plakat, på samme måde som Ledelses- og Styringsgrundlaget.

Derudover bliver der udarbejdet en oversigt der viser, hvilke konkrete aktiviteter og indsatser der skal arbejdes med frem mod 2025, ligesom der udarbejdes en kommunikationsplan for at sikre, at strategien bliver godt implementeret i hele organisationen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Personalestrategi 2021-2025 final

326-2021-28104

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

Personalestrategien godkendes.

På baggrund af en god drøftelse, ser Hovedudvalget frem til den fremadrettede proces med at få identificeret og arbejdet med de konkrete indsatser i strategien.

Bilag

Punkt 5: Seniorpulje

Sagsfremstilling

5. Seniorpulje

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-25206 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2021-26023

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at der skal foretages en drøftelse af seniorordningen og en vurdering af, om der er belæg for at revidere den.

Indstillinger

Direktøren indstiller at udvalget drøfter ordningen og behovet for nye tiltag.

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 – 2020 er der indgået 20 aftaler og der er givet 4 afslag.

Der har i perioden fra 2017 – 2020 være et samlet forbrug på i alt kr. 198.013,00.

Opgørelse over brancher, antal og forbrug i seniorpuljen i perioden 2017 – 2020 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.

Siden udrolningen af ordningen i 2016, har der ikke været en koordineret kommunikationsindsats. Data på ordningen har dog indgået i de personalepolitiske drøftelser i HU hver år men der har ikke været en reel markedsføring af ordningen siden.

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

Dokumenter vedr. ordningen findes på KAI (intranettet) i teams.

I 2019 blev der nedsat en central seniortænketaank, som har udarbejdet en række anbefalinger i forhold til fremtidens seniorarbejdsliv. Anbefalingerne, cases, og analyser findes her: <https://bm.dk/arbejdsomraader/kommissioner-ekspertudvalg/seniortaenketanken/>

KL har udarbejdet en seniorpolitik ”Vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne” hvor seks temaer for senere tilbagetrækning i kommunerne beskrives: <https://www.kl.dk/media/21287/kl-seniorpolitik.pdf>.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Seniorpulje - vejledning	326-2020-24730
Opgørelse - pulje til 2017 - 2020	326-2021-25903
Ansøgningskema - seniorpuljen	326-2016-369599

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

Der nedsættes en arbejdsgruppe, bestående af 2-3 medarbejderrepræsentanter, HR og en direktør. Formålet med gruppen er at drøfte eventuelle fremtidige muligheder inden for den seniorpolitiske ramme og kommunikationen omkring disse.

Bilag

Seniorpulje - vejledning
Opgørelse - pulje til 2017 - 2020
Ansøgningskema - seniorpuljen

Punkt 6: Vurdering af personalesager

Sagsfremstilling

6. Vurdering af personalesager

Åbent

Sagsnr.: 326-2021-3118

J.nr.: 81.00.00

Dokumentnr.: 326-2021-27614

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

På møde i Hovedudvalget den 10. december 2020 blev det besluttet, at der på Hovedudvalgsmødet den 8. februar 2021 skal være et oplæg om Kalundborg Kommunes vurderinger af personalesager med byrdefuldt indhold.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at Hovedudvalget drøfter oplægget.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Formålet med oplægget og den efterfølgende drøftelse, er at skabe transparens i behandlingen af sager om sygefravær og personalesager.

Personalechefen vil gennemgå:

1. Kalundborg Kommunes Sygefraværspolitik med en kort redegørelse for de principper, som HR og Personale rådgiver partnerskabsholderne efter.
2. den almindelige ledelsesmæssige reaktionsstige, sagsbehandlingsreglerne og proportionalitetsprincippet, som er styrende for HR og Personales rådgivning af partnerskabsholderne.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

Ement taget op igen og drøftes yderligere på et fremtidigt hovedudvalgsmøde.

Sagen tages til efterretning.

Punkt 7: Gensidig orientering

Sagsfremstilling

7. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46238

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2021-5364

Arbejds miljø (fast punkt)

Arbejdstilsynet har varslet en særlig tilsynsindsats i 2021 med fokus på ergonomi. Med et godt ergonomisk arbejdsmiljø forebygges skader i medarbejdernes muskler, sener og led.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om en trepartsaftale for arbejdsmiljøet frem mod 2030. Aftalen skal styrke arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Aftalen har bl.a. fokus på et sundt, psykisk arbejdsmiljø og færre fysiske belastninger. [Læs mere her](#)

MED uddannelse (fast punkt)

Udbud af nye hold afventer en lempelse af forsamlingsforbuddet.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Strategisk drøftelse 26. februar 2021:

Som optakt til den planlagte strategiske drøftelse i Hovedudvalget, gives der en opsamling fra Direktionsseminaret angående de strategiske udfordringer for 2021 som Direktionen har drøftet og identificeret på deres seminar den 14.-15. januar.

Hovedudvalgets møde den 9. februar 2021:

-

Punkt 8: Observationer HU møde

Sagsfremstilling

8. Observationer HU møde

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-37969 J.nr.: 81.38.04 Dokumentnr.: 326-2021-5369

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 9. februar 2021:

-