

REFERAT Hovedudvalget d. 21-04-2020

Mødedato Tirsdag d. 21. april 2020 kl. 13:00

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
COVID-19 / coronavirus.....	4
Arbejdsmiljødrøftelse 2020.....	5
Personalepolitisk Redegørelse 2019.....	7
3-i-1 måling.....	9
Ligestillingsredegørelse 2020.....	11
Budget og Regnskab 2019.....	13
Planseminar og den økonomiske situation.....	14
Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Botilbudsviften.....	15
Gensidig orientering.....	16
Observationer HU møde.....	17

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46232

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2019-309642

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: COVID-19 / coronavirus

Sagsfremstilling

2. COVID-19 / coronavirus

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-8936

J.nr.: 81.00.00

Dokumentnr.: 326-2020-150926

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, med baggrund i de ugentlige data der fremsendes samt kriseberedskabshåndteringen generelt.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Orientering tages til efterretning.

Direktør Søren Ole Sørensen gav en status på corona-situationen i Kalundborg Kommune generelt og direktør Michael Gravesen gav en specifik status på situationen på dagtilbuds- og skoleområdet på baggrund af genåbningen på disse områder.

Der skal lyde en stor anerkendelse til alle medarbejdere og ledere i forbindelse med både nedlukningen og genåbningen, alle har ydet en fantastisk indsats med fokus på opgaven og ikke mindst på borgerne.

Punkt 3: Arbejdsmiljødrøftelse 2020

Sagsfremstilling

3. Arbejdsmiljødrøftelse 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-3331

J.nr.: 87.00.10

Dokumentnr.: 326-2020-153927

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. I drøftelsen indgår data om:

Arbejdsulykker i 2019

Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapi i 2019

Smileystatus, Arbejdstilsynet

Status på og effekten af de indsatser som Hovedudvalget udvalgte i 2019.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

En smileystatus fra Arbejdstilsynet pr. 3. februar viser, at Kalundborg Kommune aktuelt har 72 grønne, 5 gule og 1 rød smileys.

Statistikken over arbejdsulykker i Kalundborg Kommune 2019 viser 63 anmeldte ulykker med fravær. I 2018 var det tilsvarende tal 80. Faldet ses indenfor kategorierne *færden på arbejdspladsen (inkl. trafik, leg og sport)*, *håndtering af personer, vold, trusler og chikane* samt *håndtering af gods/emner*.

Ulykkerne med fravær er især sket på arbejdspladser, der leverer ydelser efter Serviceloven. 5 arbejdspladser tegner sig tilsammen for 58,7% af kommunens 63 ulykker med fravær. Der er sket et fald i IP Nord og IP Syd, mens der er en stigning i Bo & Aktivitet.

En opgørelse over kriseordningens anvendelse i 2019 viser status quo i det totale antal samtaler men et fald i antallet af samtaler med årsagen *arbejdsbetinget stress*.

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

Disse data kan naturligt suppleres med udvalgte data fra den personalepolitiske redegørelse og data fra den netop gennemførte 3-i-1 måling.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelse 2020

326-2020-153981

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Sagen blev drøftet og genoptages på Hovedudvalgets temadag den 16. juni, med følgende specifikationer:

- Udfolde oversigten over krisesamtaler hos Hans Munk gående på, hvad samtalerne dækker over ud over arbejdsrelateret stress

- Drøftelse af et muligt fremtidigt set-up for kriseberedskabet i Kalundborg Kommune.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelse 2020

Punkt 4: Personalepolitisk Redegørelse 2019

Sagsfremstilling

4. Personalepolitisk Redegørelse 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-5421 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2020-155833

Sagstype

Orientering.

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 redegørelsen tages til efterretning.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Indholdet i den personalepolitiske redegørelse for 2019 er:

Personalesammensætning

Alderssammensætning

Personaleomsætning

Medarbejdere ansat på særlige vilkår (det sociale kapitel)

Arbejds miljø

Attraktive Arbejdspladser

Sygefravær

Organisation

Hovedudvalget

Data fra den personalepolitiske redegørelse vil også indgå i Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse og danne baggrund for den prioriterede arbejdsmiljøindsats.

Udvalgte opmærksomheder fra den personalepolitiske redegørelse 2019:

Sygefravær

Kommunens samlede sygefravær er steget fra 4,6 % i 2018 til 4,7 % i 2019. Stigningen skal især findes i, at

- Lærere (den 4. største personalegruppe) har det største fald på 2,3 procentpoint fra 2018 til 2019.
- SOSU-personalet (med 20,7% kommunens største personalegruppe) har et fald i sygefraværprocenten fra år 2018 til 2019 på 0,5 procentpoint.

Fraværstallene viser, at det stadig er nødvendigt med en fokuseret indsats mod sygefravær.

Alderssammensætning

I lighed med andre kommuner står Kalundborg Kommune også foran en generationsskifteudfordring. Gennemsnitsalderen i kommunen er stigende, og andelen af medarbejdere over 60 år har været støt stigende fra i 2016 at være under 13 procent til i 2019 at være over 16 procent. Udviklingen understreger nødvendigheden af fortsat at arbejde med kommunen som attraktiv arbejdsplads og med at rekruttere og uddanne unge. Det handler både om at nå de unge i rekrutteringsarbejdet og om et strategisk fokus på forløbet fra uddannelse til ansættelse.

Køn og løn

Her kan det konstateres, at 81% af kommunens ansatte i 2019 var kvinder. Dette er over det kommunale landsgennemsnit. Uagtet den høje andel af kvindelige ansatte er der en overvægt af mandlige chefer. Det kan også konstateres, at lønforskellen falder ud til fordel for de mandlige ansatte på områder med en høj grad af individuel løndannelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Direktionens møde den 14. april 2020:

Anbefales.

Bilag

Personalepolitisk redegørelse 2019

326-2020-155964

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Hovedudvalget har drøftet Den Personalepolitiske Redegørelse og har taget den til efterretning, idet udvalget er enige om at redegørelsen også drøftes yderligere på Hovedudvalgets temadag den 16. juni, med følgende uddybninger:

- Sygefraværsindsats
- Alderssammensætningen
- Køn og løn
- Rekrutteringsindsats generelt, herunder præsentation af relevante data på f.eks. brugen af studiejob og praktikpladser. Gerne med sammenlignelige data med andre kommuner
- Fortsat udvikling af den attraktive arbejdsplads og fastholdelse generelt.

Bilag

Personalepolitisk redegørelse 2019

Punkt 5: 3-i-1 måling

Sagsfremstilling

5. 3-i-1 måling

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-28714 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2020-151537

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

3-i-1 målingen blev gennemført i uge 9 til 11 og Hovedudvalget får præsenteret de overordnede rapporter.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kalundborg Kommunes nye 3-i-1 måling blev afviklet for første gang i uge 9 til 11 og lederne får tilsendt rapporter i uge 16.

Der er blevet udarbejdet to overordnede rapporter, der dækker alle besvarelser i hele organisationen i forhold til Trivselsmålingen og APV. Disse er med som bilag.

Resultater sammenlignet med Trivselsmålingen 2017:

Da spørgerammen er en anden end den vi brugte i 2017, kan der ikke laves en direkte sammenligning af tallene. Men det er muligt at sammenligne tre spørgsmål, der lå i bund 5 i 2017 med svarene i 2020 målingen.

Bund 5	2017	2020
Misforhold mellem krav og ressourcer?	53%	47%
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	55%	48%
Var det seneste års sygefravær på din arbejdsplads på et acceptabelt niveau?	59%	61%

Svarprocenten i 2017 var på 67%, mens den i 2020 kom op på 78%.

Opfølgningen:

Lederne har fået tilsendt drejebøger, som de kan bruge som inspiration i forbindelse med at de skal præsentere og drøfte rapporterne med deres medarbejdere. Disse blev udsendt i uge 14.

Lederne får tilsendt deres rapporter i uge 16. Anbefalingen fra HR og Personale er, at lederne inden for 30 dage efter modtagelsen af resultaterne, får omsat APV og trivselsmålingen i en handlingsplan, så de er klar til et eventuelt besøg fra arbejdstilsynet.

Hvis dette ikke kan lade sig gøre grundet corona-situationen, skal drøftelsen/gennemgangen foretages så snart det er muligt.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Trivselsrapport _ _ Kalundborg Kommune _ _ 2020 326-2020-152188

APV _ _ Kalundborg Kommune 326-2020-152211

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Hovedudvalget drøftede sagen og har taget 3-i-1 målingen til efterretning.

Direktionen tager forud for temadagen en drøftelse af følgende emner:

- Mobning og krænkende handlinger
- Opfølgningen på trivselsmålingen i 2017
- Afholdelse af MUS.

Derudover skal følgende emner også drøftes yderligere:

- Medinddragelse
- Oplevelsen af retfærdighed
- Sammenhængen mellem krav og ressourcer
- Anbefaling af Kalundborg Kommune som arbejdsplads.

Udvalget vil gerne anerkende alle medarbejdere og ledere for, at vi opnåede en så høj svarprocent for den samlede 3-i-1 måling og vil gerne opfordre alle til at arbejde aktivt med opfølgningen efterfølgende.

Bilag

Trivselsrapport_-_Kalundborg_Kommune_-_2020

APV_-_Kalundborg_Kommune

Punkt 6: Ligestillingsredegørelse 2020

Sagsfremstilling

6. Ligestillingsredegørelse 2020

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-36365 J.nr.: 81.00.15 Dokumentnr.: 326-2020-133428

Sagstype

Beslutning.

Resume og sagens baggrund

Efter Ligestillingslovens § 5a skal hver kommune hvert 3. år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til ministeren for ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i alt planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling mellem kvinder og mænd.

Indstillinger

Direktøren indstiller ligestillingsredegørelsen for 2020 til orientering i Hovedudvalget og til godkendelse i Kommunalbestyrelsen.

Behandling

Direktion, Hovedudvalg, Økonomiudvalg og Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Formålet med kommunernes ligestillingsredegørelser er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne.

Ligestillingsredegørelsen skal ifølge ligestillingsloven vedtages af Kommunalbestyrelsen, inden den sendes til ministeren for ligestilling. Ligestillingsredegørelsen viser fordelingen af antallet af kvinder og mænd på personaleområdet.

Kalundborg Kommune har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, da fordelingen af ansatte kvinder og mænd hovedsageligt matcher jobkategorierne i den offentlige.

Fordelingen af kvinder og mænd blandt lederne er henholdsvis - Topchefer: 0 % kvinder og 100 % mænd, Niveau 2 chefer: 53,33 % kvinder og 46,67 % mænd, Niveau 3 – ledere og specialister: 70,98 % kvinder og 29,02 % mænd.

Kønsfordelingen på personalet som helhed er 81,1 % kvinder og 18,9 % mænd. Tallene afspejler, at opgaverne i den kommunale sektor (pædagoger, lærere, pleje-, sundheds- og kontorphonale) i overvejende grad tiltrækker og besættes af kvindelige ansøgere.

Tallene er modtaget fortrykt fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor og er ikke sammenlignelige med den personaleopgørelse, der forelægges økonomiudvalget i forbindelse med regnskabsaflæggelse.

Af redegørelsen fremgår også data indenfor beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke vestlige lande. Data viser kønsfordelingen i forhold til antal beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse, samt gode initiativer der er iværksat for at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

Økonomiske konsekvenser

Redegørelsen indeholder ikke økonomiske konsekvenser.

Direktionens møde den 14. april 2020:

Anbefales.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2020

326-2020-152340

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Anbefales.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2020

Punkt 7: Budget og Regnskab 2019

Sagsfremstilling

7. Budget og Regnskab 2019

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-13681 J.nr.: 00.30.14 Dokumentnr.: 326-2020-150931

Sagstype

Drøftelse.

Resume og sagens baggrund

Direktionen gennemgår regnskabsresultatet for 2019 og der tages en drøftelse af dette.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Ifølge Hovedudvalgets årshjul skal der på dette møde foretages en drøftelse af regnskabsresultatet for 2019.

Direktionen laver en gennemgang af regnskabet, hvorefter udvalget får mulighed for at drøfte det.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Taget til efterretning.

Punkt 8: Planseminar og den økonomiske situation

Sagsfremstilling

8. Planseminar og den økonomiske situation

Åbent

Sagsnr.: 326-2020-2990

J.nr.: 00.30.02

Dokumentnr.: 326-2020-150930

Sagstype

Orientering.

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsens Planseminar 2020 blev aflyst grundet corona situationen, men Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt giver en status på den økonomiske situation i Kalundborg Kommune

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsens planseminar i 2020 skulle have været afholdt i marts, hvorefter Hovedudvalget i henhold til årshjulet skulle have drøftet det udarbejdede materiale efterfølgende.

Planseminaret blev aflyst, men Direktionen vil give en status på materialet samt den økonomiske situation i Kalundborg Kommune fremadrettet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Taget til efterretning.

Punkt 9: Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Botilbudsviften

Sagsfremstilling

9. Nedlæggelse og evaluering af ad hoc MED-udvalg for Botilbudsviften

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-20119

J.nr.: 27.03.00

Dokumentnr.: 326-2020-28136

Sagstype

Orientering.

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede 5. december 2017 at nedsætte et ad hoc MED-udvalg for Botilbudsviften. MED-udvalget blev nedsat på tværs af de tre partnerskabsholdere Voksenspecialenheden, Bo & Aktivitet og Center for Socialpsykiatri og Misbrug. Botilbudsviften har til hensigt at bygge fundamentet for at skabe de rette tilbud til det stigende antal af voksne borgere med psykiske eller fysiske handicap, misbrugere og psykisk sårbare, som over de kommende år vil få brug for hjælp og støtte.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Det blev besluttet, at ad hoc MED-udvalget skulle have særligt fokus på følgende emner:

- Drøftelse af overordnede rammer og principper for udvikling af kompetence.
- Drøftelse af overordnede rammer og principper for arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold for medarbejderne der indgår i implementeringen af programmet.
- Løbende orientering om projektets økonomi.
- Årlig opfølgning på ad hoc MED-udvalgets konstruktion og indhold.

Funktionsperioden for ad hoc MED-udvalget for Botilbudsviften blev i kommissoriet bestemt til at stoppe pr. 31/7 2020.

Ad hoc MED-udvalget drøftede udvalgets virke og er enige om, at arbejdet har givet god værdi og har bidraget til den overordnede implementering af Botilbudsviften, herunder i særdeleshed Fælles sprog og fundament. Der er samtidig enighed om, at udvalget for nuværende kan nedlægges. Dette med afsæt i følgende konklusioner:

1. Alle har en fælles intention og forpligtethed til at bringe det videre arbejde til live i de lokale MED-udvalg og på den enkelte arbejdsplads. Den videre implementering af de enkelte projekter i Botilbudsviften vil ske ved inddragelse af de respektive MED-udvalg.
2. Hvis der opstår situationer, hvor det kan give mening, er der mulighed for at nedsætte et nyt ad hoc MED-udvalg.
3. Formand og næstformand for det nedlagte ad hoc MED-udvalg (Jan og Ida) holder fremadrettet kvartalsvise opfølgningsmøder.
4. Fremadrettet afholdes status-/fremtidsmøder mellem kommunaldirektøren og formænd/næstformænd i de 3 lokale MED-udvalg for Voksenspecialenheden, Bo & Aktivitet og Center for Socialpsykiatri og Misbrug. Mindst 1 gang årligt.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Taget til efterretning.

Punkt 10: Gensidig orientering

Sagsfremstilling

10. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-46238

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2019-309655

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Arbejdsmiljøuddannelsen ultimo marts er udsat indtil videre.

Nyvalg til arbejdsmiljøorganisationen pr. 1. august 2020 er igangsat.

MED uddannelse (fast punkt)

Afventer nyvalg til MED-organisationen.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Hovedudvalgets møde den 21. april 2020:

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Arbejdsmiljøuddannelsen ultimo marts er udsat indtil videre.

Nyvalg til arbejdsmiljøorganisationen pr. 1. august 2020 er igangsat. Palle Bruun Olsen laver en Plan B ift. valgkalenderen, såfremt den nuværende plan ikke kan gennemføres.

MED uddannelse (fast punkt)

Afventer nyvalg til MED-organisationen.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Intet nyt.

Valg til Feriefonden:

Feriefonden indstiller at følgende personer er i feriefondes bestyrelse: Bjarne Dybdahl, Ida Lehrmann, Gitte Rodian, Helle Hansen, Lone Reuter, Lone Warming, Dorte Birkemose Hansen, Frank Sørensen. Jette Andreasen og Tina Stilling.

Aktivitetsdag og DHL

Den planlagte aktivitetsdag flyttes til september, hvor den bliver slået sammen med et lokalt stafet-løb. Dette betyder, at Kalundborg Kommune ikke deltager i DHL i år.

Arbejdsgruppen arbejder videre med set-uppet.

Punkt 11: Observationer HU møde

Sagsfremstilling

11. Observationer HU møde

Åbent

Sagsnr.: 326-2017-37969 J.nr.: 81.38.04 Dokumentnr.: 326-2020-153913

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 21. april 2020:

Taget til efterretning.