

REFERAT Hovedudvalget d. 12-04-2016

Mødedato Tirsdag d. 12. april 2016 kl. 13:00

Mødested Holbækvej 141 B, Rådsalen, Blok A

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Gensidig orientering.....	4
Planseminar 2016.....	5
Personalepolitisk regnskab 2015.....	6
Attraktive arbejdspladser - godkendelse af Politik og Strategi.....	8

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3940

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2016-7340

Hovedudvalgets møde den 12. april 2016:

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Gensidig orientering

Sagsfremstilling

2. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3942

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326-2016-7373

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Nye projekter (fast punkt)

Hovedudvalgets møde den 12. april 2016:

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Der er skrevet ud til alle chefer om valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig er det meddelt, at valg af AMR til HU finder sted den 26. maj om formiddagen. I forbindelse med planlægningen af den supplerende kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen har vi lavet aftale med Psykiatrifonden, der kommer om taler om stress.

I arbejdsgruppen om planlægning af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er vi også enige om, at vi vil satse på læring af arbejdsulykker, så vi endnu bedre kan forebygge gentagelser. Der arbejdes på en analysemodel, der skal tilbydes uddannelse i sammen med generel uddannelse i EASY og APV-system.

Med hensyn til forflytningsskader, så indgår arbejdet med forflytningsalgoritmerne allerede i et arbejdsgruppearbejde på ældreområdet.

Færden på arbejdspladsen må indgå i det almindelige APV-arbejde, så der sikres ryddelighed og fremkommelighed på alle adgangsveje.

Arbejdsgruppen arbejder også på et mere praktisk orienteret stressarrangement for TRIOen, hvor der er tid til at arbejde med handlingsplaner til forebyggelse af stress. Parternes nye stressrejsehold blev præsenteret mandag 11/4, og det undersøges, om opgaven kan løses af dette rejsehold.

I øvrigt er der i forvejen mange aktiviteter i forbindelse med "Social kapital - mindre fravær", der henvender sig til MED- og arbejdsmiljørepræsentanter på præcis de arbejdspladser, der har mange anmeldelser og registreringer af arbejdsulykker; de fleste har nemlig også et sygefravær over gennemsnittet.

Endelig arrangeres i stil med 2015 en opgradering af gamle arbejdsmiljøuddannelser i form af et 1-dags brush-up kursus.

Næste lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse finder sted 19.-20. maj og 21. juni på vandrerhjemmet.

MED uddannelse (fast punkt)

I løbet af denne måned skriver vi ud til alle chefer om valg til MED-udvalg, i den forbindelse udmeldes også de kommende MED-uddannelser.

Nye projekter (fast punkt)

Intet nyt.

Punkt 3: Planseminar 2016

Sagsfremstilling

3. Planseminar 2016

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-5971 J.nr.: 00.01.10 Dokumentnr.: 326-2016-119346

Sagstype
Orientering.

Resume og sagens baggrund

I henhold til Hovedudvalgets årshjul gives der på dette møde en tilbagemelding på det netop afholdte planseminar (den 31. marts og 1. april).

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en tilbagemelding på årets planseminar, hvor der bliver mulighed for at drøfte relevante problemstillinger.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 12. april 2016:

Direktør Birgitte Husballe gennemgik indholdet fra dettes års Planseminar.

Punkt 4: Personalepolitisk regnskab 2015

Sagsfremstilling

4. Personalepolitisk regnskab 2015

Åbent

Sagsnr.: 326-2016-19107 J.nr.: 81.00.00 Dokumentnr.: 326-2016-118547

Sagstype

Orientering.

Resume og sagens baggrund

Direktionen besluttede i 2015 at Kalundborg Kommune fremadrettet skal udarbejde et Personalepolitisk Regnskab, startende med 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. Hermed får vi samtidig et billede af, om vi lever op til vores målsætning om at Kalundborg Kommune skal være et godt sted at arbejde.

Indstillinger

Direktøren indstiller at udvalget tager regnskabet til efterretning.

Behandling

Hovedudvalg, Økonomiudvalg.

Sagsfremstilling

Indholdet i det personalepolitiske regnskab for 2015 er:

- Organisation
 - Hovedudvalg
 - Arbejdsmiljø
 - Personalesammensætning
 - Alderssammensætning
 - Personaleomsætning
 - Medarbejdere, der ikke er ordinært ansat
- Attraktive arbejdspladser
- Sygefravær

Nye punkter i regnskabet for 2015 er Indpendling, Nytteindsatsen samt Attraktive arbejdspladser.

Ikke alle emner opgøres årligt, og vil derfor ikke blive medtaget hvert år i regnskabet. Eksempelvis laves trivselsmålingen kun hvert 3. år. Sidste trivselsmåling var i 2014. Alligevel vil netop trivselsmålingen indgå årligt i regnskabet, fordi det løbende arbejde, som den afføder mellem målingerne, er af stor betydning for det personalepolitiske område.

Regnskabet for 2015 viser, at der fortsat arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet, og at vi arbejder videre med de 4 indsatsområder, der er belyst gennem trivselsmålingen.

De 4 indsatsområder er:

- Samarbejde mellem faggrupper
- Ledernes evner til at løse konflikter
- Involvering af medarbejderne i beslutninger om forandringer og fremtidsplaner
- En oplevet skævhed mellem krav og ressourcer

Der har været en stigning i antallet af anmeldelsespligtige ulykker. I 2014 var der 56 anmeldte ulykker og i 2015 er der 85. Det betyder at antallet er på niveau med 2013.

APV-arbejdet har fundet en form, der sikrer et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Kalundborg Kommune arbejder ud fra dialogbaseret APV og dette er medvirkende til at bringe dialogen om arbejdsmiljø ud til alle medarbejdere, som derved opnår medejerskab til de valgte løsninger.

Fokus på trivsel og arbejdsmiljø skal samtidig understøtte det løbende arbejde med at nedbringe sygefraværet. Via projektet "Social Kapital - Mindre Fravær" er indsatsen nu intensiveret, for i højere grad at have fokus på at højne den sociale kapital og dermed trivslen på arbejdspladsen. Der arbejdes fortsat med målrettede lokale indsatser. Internt i kommunen oplever vi store udsving i fraværet på de enkelte arbejdspladser. Det betyder, at der er arbejdspladser med fravær langt under og langt over vores gennemsnit i kommunen.

Når vi sammenligner det samlede sygefravær for 2014 og 2015, har der gennem de første 9 måneder været et højere sygefravær i 2015 end i 2014. I sidste kvartal af 2015 er fraværet dog faldet væsentligt. Derfor er den samlede stigning sygefraværet fra 2014 til 2015 kun på 0,1 procent.

I 2014 gav vores personaleomsætning og personale- og alderssammensætning os anledning til at overveje den rekrutteringsudfordring vi står over for i fremtiden. For 2015 gør det sig ligeledes gældende, at vi fortsat på nogle områder oplever udfordringer i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere. I den forbindelse er der som noget nyt "indpendling" med i regnskabet for 2015. Punktet er interessant set i forhold til den forestående arbejdskraftudfordring, da det giver et billede af, hvorfra vi rekrutterer vores medarbejdere.

Ligeledes er der i regnskabet lavet benchmarking med de nærliggende kommuner på udvalgte områder.

Der er igennem regnskabet for 2015 lavet en sammenligning med det personalepolitiske regnskab for 2014. Regnskabet viser, at vi overordnet set ligger på niveau med 2014.

Sammenfattende fokuserer vi på den attraktive arbejdsplads, hvor alle de nævnte emner spiller en rolle i at imødegå de kommende udfordringer, således at vi også fremover kan levere service og sagsbehandling af god faglig kvalitet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Personalepolitisk Regnskab 2015 ØK final

326-2016-132899

Hovedudvalgets møde den 12. april 2016:

Udvalget tager regnskabet til efterretning med få redaktionelle ændringer.

Bilag

Personalepolitisk Regnskab 2015 ØK final

Punkt 5: Attraktive arbejdspladser - godkendelse af Politik og Strategi

Sagsfremstilling

5. Attraktive arbejdspladser - godkendelse af Politik og Strategi

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-42553 J.nr.: 81.04.00 Dokumentnr.: 326-2016-120551

Sagstype

Beslutning.

Resume og sagens baggrund

Den nedsatte arbejdsgruppe har udarbejdet en Politik for Attraktive arbejdspladser samt en ny Personalestrategi, som nu skal endelig godkendes. Politikken og strategien har været præsenteret på Planseminaret.

Indstillinger

Direktøren indstiller at udvalget godkender

1. Politikken for Attraktive arbejdspladser
2. Personalestrategien

Behandling

Hovedudvalget, Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget nedsatte i december en arbejdsgruppe, der skulle arbejde videre med de input der er kommet fra organisationen, i forhold til at skulle udarbejde en Politik for Attraktive arbejdspladser samt en ny Personalestrategi. Arbejdsgruppen har nu udarbejdet en politik og en strategi, som skal godkendes inden den kan blive trykt og kommunikeret ud til hele organisationen.

Udover politikken og strategien skal arbejdsgruppen også videreudvikle "værktøjskassen". Værktøjskassen beskriver og indeholder alle de konkrete politikker, vejledninger og retningslinjer vi har og som skal understøtte ledernes og medarbejdernes daglige arbejde. Dette arbejde præsenteres på Hovedudvalgets møde den 21. juni 2016.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Personalestrategi 326-2016-121501

Politik for attraktive arbejdspladser 326-2016-121498

Hovedudvalgets møde den 12. april 2016:

Godkendt.

HR og Tea Hviid arbejder videre med det kommunikative i politikken og strategien, herunder at få beskrevet de foreslåede historier i strategien. Disse skal efterfølgende godkendes af den nedsatte arbejdsgruppe, inden de skal på ØK's møde i maj.

Arbejdsgruppen arbejder også videre med at planlægge den efterfølgende proces i forhold til udrulningen af politikken og strategien.

Den nedsatte arbejdsgruppe der kigger på Værktøjskassen, arbejder videre med denne. Status på Værktøjskassen, udrulningsplanen samt den endelige seniorordning præsenteres på Junimødet.

Bilag

Personalestrategi

Politik for attraktive arbejdspladser