

REFERAT Hovedudvalget d. 15-08-2023

Mødedato Tirsdag d. 15. august 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 2 og 3

Mødedeltagere Michel van der Linden, Jan Lysgaard Thomsen, Frank Sørensen (Fravær), Søren Ole Sørensen, Charlotte Due, Michael Gravesen, Lene Mikkelsen, Kamilla Gundersen (Fravær), René Juhl, Mette Buhr Andersen, Anita Rathje, Søren Fussing, Thomas Djernis, Gitte Olsson, Ane-Marie Larsen

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Orientering om proces for udarbejdelse af lokale beredskabsplaner.....	4
Fremadrettet ordning for kriseterapi.....	5
Ændringer i MED-struktur på Ældreområdet.....	8
Råderumskatalog ifm. budget 2024.....	9
Status på Administrationsprogram.....	10
Evaluerings af uddelegering af beslutningskompetencer til Niveau 3 ledere.....	11
Evaluerings af afholdte events i 2023.....	12
Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.....	14
Status på sygefraværsindsatserne i 2023.....	15
Forslag til sundhedsfremmeordning 2024 - Inspirationskatalog.....	16
Orientering om situationen for Jobcenteret og nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen.....	17
MED-konference 2023.....	18
Evaluerings af TR-temadag.....	19
Gensidig orientering.....	20

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Orientering om proces for udarbejdelse af lokale beredskabsplaner

22-003813

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Udarbejdelsen af beredskabsplanerne er et ledelsesansvar, men det sker naturligvis i en dialog med medarbejderne.

MED-organisationen bliver ophængt ift. proces synlighed, ejerskab og implementering, samtidig med at MED/AMR naturligvis bidrager med faglig viden og indsigt, hvor det er nødvendigt.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede i forbindelse med godkendelsen af beredskabspolitikken samt den seneste opdatering af den overordnede beredskabspolitik, at der skal foreligge en lokal beredskabsplan for alle organisatoriske enheder / geografiske lokationer - samt at beredskabsplanerne skal foreligge såvel digitalt som fysisk tilgængelige.

Der igangsættes proces for udarbejdelse af lokale beredskabsplaner, så der inden udgangen af november foreligger beredskabsplaner for alle kommunale enheder / matrikler.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Den sikkerhedspolitiske situation, klimaforandringer m.v. betyder at den generelle beredskabssituation har ændret sig over de seneste år. Ikke sådan at forstå, at de centrale myndigheder vurderer at der er en øget krigstrussel imod landet - men der er en øget trussel imod vores el-, vand-, varme-, kloak-, it- og tele-forsyning. Længerevarende udfald af disse forsyninger kan således ikke afvises.

Samtidig betyder klimaforandringerne at vi får hyppigere og kraftigere vejrhændelser i form af storme, kraftig og langvarige regnskyl osv.

Vi er således nødt til at forholde os noget bredere til hvilke risici, vi skal forholde os til samt mere konkret til hvordan vi vil handle i forbindelse med de ekstraordinære hændelser, vi anser som sandsynlige.

Implementeringen sker i samarbejde med Vestsjællands Brandvæsen, som forestår en række workshops ultimo september måned. De enkelte workshops vil blive målrettet de enkelte fagområder. Processen er en såkaldt vandfaldsproces, hvor formænd / næstformænd for de lokale samarbejdsudvalg inviteres til de nævnte workshops, hvor der arbejdes med udarbejdelse af en risikoanalyse, udarbejdelse af en lokal beredskabsplan samt udarbejdelse af handlekort (action cards). Efter at have deltaget i workshoppen kan formand/næstformand gennemføre en tilsvarende proces i egen organisation.

Økonomiske konsekvenser

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Punkt 3: Fremadrettet ordning for kriseterapi

23-000827

Beslutning

Sagen udskydes til behandling i foråret 2024.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Efter drøftelse i Hovedudvalget har HR og Personale været i yderligere dialog med Ringsted og Holbæk Kommuner om erfaringer med kriseterapi ved en intern psykolog. Direktionen og Hovedudvalget skal beslutte, om krisebereidskabet – uanset model – skal suppleres med et akutberedskab uden for almindelig arbejdstid, og om beredskabet skal ændres med ansættelse af intern psykolog.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at

1. kriseordningen uanset model suppleres med akut kriseterapi,
2. den aktuelle centralt finansierede og administrerede kriseterapiordning erstattes af en central ordning med internt ansat psykolog med placering i HR og Personale
3. kriseordningen tilføres midler fra Seniorpuljen til finansiering af
 1. udgiften ved akut krisehjælp
 2. ansættelse af intern ansat psykolog
 3. terapi hos ekstern psykolog ved fravalg af internt tilbud
 4. den faktiske udgift til den aktuelle ordning - subsidiært til b. og c.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Både Ringsted og Holbæk kommuner har gode erfaringer med ansættelse af egne psykologer, som kan varetage psykologsamtaler med medarbejdere såvel som ledere. I begge kommuner har psykologerne organisatorisk ophæng i HR, da det er her, det øvrige opgavefællesskab er.

Begge kommuner supplerer den interne ordning med et abonnement til dækning af akut opståede kriser, hvilket erfaring i Kalundborg Kommune i øvrigt også underbygger relevansen af.

Ad 1. Kriseordningen uanset model suppleres med akut kriseterapi

Siden 2019 har Kalundborg Kommune kun i meget begrænset omfang haft brug for akut kriseterapi, og det indstilles derfor, at ordningen uanset model suppleres med en samarbejdsaftale, hvor kommunen alene betaler for faktisk leveret terapi. Alternativet er en ordning med et løbende abonnement, hvor de enkelte terapeutiske indsatser så er billigere.

Både Falck Healthcare og Nordisk Krisekorps tilbyder en relevant løsning. Konkret peger HR og Personale på Nordisk Krisekorps, da dette ikke er en abonnementsløsning, hvorfor der alene betales for reelt forbrug. Flere andre kommuner anvender Nordisk Krisekorps, bl.a. Odsherred og Stevns.

Ad 2. Den aktuelle ordning med kriseterapi erstattes af en central ordning med internt ansat psykolog

Ringsted Kommune har en ansat psykolog (placeret på rådhuset), og Holbæk Kommune har ansat to psykologer (placeret uden for rådhuset). Holbæk har yderligere en psykolog ansat (forankret i HR), som varetager lederhenvendelser/sparring samt andre HR-relaterede opgaver. Den overvejende del af psykologernes tid optages af samtaler. I den øvrige arbejdstid varetages andre HR-opgaver som f.eks. undervisning, oplæg og processer på arbejdspladserne. Begge kommuner udtaler, at det setup fungerer godt, men det fordrer, at øvrige arbejdsopgaver planlægges i god tid.

Opsamling på samtaler

Begge kommuner samler systematiseret op på baggrund af afholdte samtaler. Opsamlingen tematiseres og videregives uden at kompromittere anonymiteten. Herved opnår den samlede HR-afdeling viden om udfordringer, der fylder, og om der er arbejdspladser, der er særligt belastede. Det beskrives som en klar styrke ved at have egen psykolog ansat.

Foruden den generelle opsamling giver ordningen med intern psykolog mulighed for, at der sker en tilbagemelding til lederen, der har visiteret medarbejderen, så der opnås fælles forståelse af, hvad der fremadrettet skal ske, og hvordan medarbejderen kommer tilbage i trivsel.

Armslængdeprincip

Ingen af kommunerne oplever problemer med armslængdeprincippet. Psykologer er bundet af en række etiske principper, herunder om fortrolighed og tavshedspligt. Hvis psykologerne videregiver oplysninger fra en medarbejder, sker det kun med medarbejderens samtykke. Begge kommuner oplever, at psykologerne værner om fortroligheden og tager deres tavshedspligt meget seriøst.

Anvendelse af andre psykologer

Begge kommuner giver mulighed for, at der kan anvendes andre psykologer, hvis en medarbejder af forskellige årsager ikke ønsker at anvende en intern psykolog.

Perspektiver for ansættelsen af en intern psykolog i Kalundborg Kommune

Det er vurderingen, at Kalundborg Kommune kan høste en lang række af de fordele, som Ringsted og Holbæk Kommune oplever.

- Lederne vil i øget grad kunne få sparring på trivselsproblematikker og herigennem en styrket personaleledelse.
- Der gives mulighed for at give tilbagemeldinger med deltagelse af psykolog, leder og medarbejder med fokus på den fælles (mellem leder og medarbejder) fremadrettede indsats for at sikre medarbejderens trivsel.
- Den interne psykolog kan desuden bidrage til at kvalificere og målrette de forebyggende indsatser HR og Personale arbejder med gennem den viden, der opsamles gennem samtaler med medarbejdere såvel som ledere.
- Den interne psykolog kan varetage andre opgaver i HR og Personale og f.eks. arbejde med stressforebyggelse på arbejdspladserne.

Der skal i de enkelte sager være en opmærksomhed på, at psykologen foretager en sundhedsfaglig vurdering, mens kommunen som arbejdsgiver må have stabil drift for øje. Der kan således potentielt være en interessekonflikt. Denne ulempe vurderes dog ikke at overstige de fordele, der vil være, og den har ikke givet anledning til problemer i Ringsted og Holbæk kommuner.

HR og Personale foreslår, at der i en ordning med en intern psykolog skal være mulighed for at vælge en ekstern psykolog, hvis en medarbejder/leder af forskellige årsager ikke ønsker at anvende den interne psykolog. HR og Personale foreslår, at det i givet fald finansieres den centrale ordning.

Ad 3. Finansiering af krisehjælp

Der er aktuelt afsat 299.400 kr. for hele 2023 til kriseordningen. HR og Personale lægger op til, at kriseordningen tilføres midler fra Seniorpuljen uanset om den aktuelle ordning fastholdes, eller der går videre med ansættelsen af en intern psykolog.

Det er forventningen, at en ordning med akut krisehjælp kan finansieres inden for 100.000 kr. årligt.

Det er forventningen, at ansættelsen af en psykolog kan afholdes inden for en økonomisk ramme på 610.000 kr. (aktuelt beløb).

Det forventes, at den aktuelle kriseordning i 2023 vil koste ca. 800.000 kr.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Sagens forløb

19-06-2023 Direktionen
Anbefales.

Punkt 4: Ændringer i MED-struktur på Ældreområdet

21-000930

Beslutning

Hovedudvalget godkender ændringerne. Ændringerne bliver også opdateret i bilag 1 i en allerede planlagt revision af vores MED-aftale.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Pr. 1. januar 2022 blev der foretaget en ændring af organiseringen på Ældreområdet og Hovedudvalget skal godkende den ændrede MED-organisation på området.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Pr. 1. januar 2022 blev den daværende organisering på Ældreområdet, som bestod af tre chefområder; IP Nord, IP Syd og Kompetencecenter for Demens, ændret til to chefområder; Aktivitet og Plejehjem (AOP) og Hjemmepleje, Sygepleje og Døgner rehabilitering (HSD).

I den forbindelse blev der også foretaget de nødvendige ændringer i MED-organisationen, så denne følger den nye organisering.

Ændringen:

I forbindelse med omorganiseringen gik man fra tre MED-udvalg til to MED-udvalg, hvor der er lagt stor vægt på den brede involvering af både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.

Grundet de nu relativt store chefområder har begge områder sat yderligere fokus på TRIO-arbejdet på de enkelte arbejdspladser.

Hovedudvalget skal, i henhold til MED-aftalen, godkende de gennemførte ændringer.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 5: Råderumskatalog ifm. budget 2024

22-004469

Beslutning

Hovedudvalget drøftede sagen og medarbejdersiden fremsender evt. kommentarer til kataloget senest den 23. august.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal foretage en drøftelse af det udarbejdede Råderumskataloget ifm. Budgetseminaret 2023.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har bestilt et Råderumskatalog, der skal ligge klar og være en del af Budgetseminaret, der afholdes den 24. og 25. august.

Hovedudvalget skal på mødet drøfte indholdet af Råderumskataloget og de eventuelle anbefalinger der måtte være generelt, som Direktionen kan tage med på Budgetseminaret.

Materialet forventes at være klar i uge 33.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Status på Administrationsprogram

20-003248K

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Administrationsprogrammet er under planlægning.

Indstillinger

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget er tidligere blevet orienteret om "Administrationsprogram 2024-2027".

Der er nedsat et ad hoc medudvalg, som løbende bidrager med kvalificering af programmet. Ad hoc medudvalget mødtes til workshop den 7. juni, hvor udvalget sammen med den administrative chefgruppe bidrog med input til temaerne "Attraktive arbejdspladser" og "Digitalisering".

Kommunaldirektøren, referencedirektøren samt programleder Anne Hjortshøj har i juni deltaget i med-møder eller personalemøder i alle stabs- og fagcentre i juni måned med henblik på at indgå i dialog om administrationsprogrammet.

Direktionen behandler den 14. august 2023 en status på administrationsprogrammet.

På budgetseminaret den 24.-25. august 2023 drøfter Kommunalbestyrelsen administrationsprogrammet med henblik på at afklare de økonomiske rammer i forbindelse med budgetprocessen. Beskrivelse af administrationsprogrammet forventes dermed at indgå i det materiale for budget 2024, som sendes i høring i forlængelse af budgetseminaret.

Parallelt med budgetprocessen arbejdes i regi af delprojekterne videre med at forberede programmets realisering. Ad hoc med-udvalget vil sammen med den samlede administrative chefgruppe blive bedt om at bidrage med kvalificering.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 7: Evaluering af uddelegering af beslutningskompetencer til Niveau 3 ledere

22-000270

Beslutning

Sagen godkendes og medarbejdersiden fremsender navne på de personer, der skal være en del af arbejdsgruppen.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget godkendte den 8. februar 2022 at der skulle uddelegeres kompetencer til Niveau 3 lederen samt at der efterfølgende skulle foretages en evaluering af ordningen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har besluttet at der skal laves en evaluering af ordningen, der gav Niveau 3 lederne flere kompetencer ift. særligt personaleledelsen.

HR anbefaler at der nedsættes en arbejdsgruppe, der udarbejder og gennemfører denne evaluering i efteråret 2023.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 8: Evaluering af afholdte events i 2023

20-003248K

Beslutning

HR undersøger mulighederne for at lave tilsvarende arrangementer for Børne- og Ungeområdet.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der skal laves en evaluering af de tre afholdte events for sygeplejersker, SSH og SSA'ere i første halvår og der skal tages en drøftelse af, om der skal planlægges flere lignende arrangementer i 2023 eller 2024.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Som en del af vores fastholdelses- og rekrutteringstiltag er der blevet afholdt tre events i 1. halvår af 2023. Den 2. februar for vores sygeplejersker og den 24. maj og 12. juni for vores SSH og SSA'ere.

Alle tre events havde følgende indhold:

- Præsentation af interne uddannelsesmuligheder for medarbejdergruppen
- Oplæg af filosof Jacob Birkler vedr. professionel omsorg i fremtidens sundhedsvæsen
- Oplæg af Chris MacDonald vedr. koden til præstation og trivsel

Den 2. februar:

Der deltog 80 personer, som primært var medarbejdere fra Kalundborg Kommune. Der var også nogle deltagere fra vores omkringliggende kommuner, som var inviteret med.

Det var 2. gang vi holde et event for denne målgruppe, og lige som sidste gang var der meget stor tilfredshed blandt deltagerne for arrangementet og indholdet, som både var fagligt relevant og inspirerende.

Dette event blev dækket af Nordvest Nyt, som havde en artikel i avisen op til arrangementet, samt af TV-Kalundborg efterfølgende. Kalundborg Kommune lavede også selv en historie, som blev delt på både Facebook og LinkedIn.

Den 24. maj:

Der deltog 40 personer, som alle var medarbejdere i Kalundborg Kommune. Arrangementet blev afholdt i Gørlev.

Deltagerne var meget glade for arrangementet og de satte stor pris på, at vi havde arrangeret dette event kun for dem.

Dette event blev dækket af TV-Kalundborg.

Den 12. juni:

Der deltog 80 personer, som alle var medarbejdere i Kalundborg Kommune. Dette arrangement blev afholdt i Kalundborg.

Her var der også stor ros og anerkendelse for indholdet og arrangementet generelt.

Dette event blev omtalt på Kalundborg Kommunes Facebook side, hvor der kom virkelig mange positive tilkendegivelser og kommentarer om arrangementet.

Hovedudvalget skal nu drøfte, om der skal planlægges flere arrangementer for andre personalegrupper som en del af vores fastholdelses- og rekrutteringsindsatser fremover.

Økonomiske konsekvenser

Hvis Hovedudvalget ønsker at afholde flere events, skal der findes en afklaring på økonomien.

Punkt 9: Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

22-001199

Beslutning

Punktet udsættes til næste møde.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at der på hvert møde i udvalget skal gives en status på arbejdet med fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

HR og Personale giver en status på arbejdet med de besluttede indsatser ift. fastholdelse og rekruttering.

På mødet den 15. august 2023 gives der en status på:

- Introduktionssamtaler og Fratrædelsessamtaler
- Indsatser ifm. onboarding
- Fokus på de unge; praktikmuligheder for udskolings elever og 10. klasses elever
- Ny job- og karriereside på Kalundborg Kommunes hjemmeside

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

02-05-2023 Hovedudvalget

Punktet udsættes til næste møde.

Bilag

Rekruttering og fastholdelse HU status august 2023

Punkt 10: Status på sygefraværsindsatserne i 2023

21-102419

Beslutning

Hovedudvalget tog sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget i 2023 skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

HR og Personale giver en status på arbejdet med de besluttede sygefraværsindsatser.

På mødet den 15. august 2023 gives der blandt andet en status på:

- Indsatser med udvalgte MED-udvalg
- Kurser i "De vanskelige samtaler"
- Udviklingen i sygefraværdsdata efter 1. halvår 2023

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

02-05-2023 Hovedudvalget

Punktet udsættes til næste møde.

Bilag

Status 150823 til HU

Punkt 11: Forslag til sundhedsfremmeordning 2024 - Inspirationskatalog

11-083843K

Beslutning

Hovedudvalget uddelegerer beslutningskompetencen til den nedsatte arbejdsgruppe, der udarbejder et forslag til mødet i december.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Sundhedsfremmeordningen er etableret i henhold til O.08 - Aftale om sundhed og trivsel. De centrale parter "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, siger i §4, at kommunens øverste MED-udvalg skal aftale retningslinjer for sundhedsfremmeindsatsen indeholdende konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Der er ingen minimumsbestemmelser knyttet til kravet om sundhedsfremmeordninger.

Kalundborg Kommune afsætter hvert år et beløb til sundhedsfremmende aktiviteter.

Indstillinger

Direktøren indstiller at inspirationskatalog indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe der skal komme med forslag til sundhedsfremmende aktiviteter. På Hovedudvalgsmødet den 13. december 2022 blev det besluttet at der skulle udarbejdes et oplæg med hvilke muligheder vi har for at igangsætte forebyggende sundhedstiltag. Arbejdsgruppen har udarbejdet et inspirationskatalog som der med fordel kan tages afsæt i, når sundhedsindsatserne for 2024 skal planlægges. Inspirationskataloget er vedhæftet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

02-05-2023 Hovedudvalget

Punktet udsættes til næste møde.

Bilag

Inspirationskatalog - sundhedsfremmeordning 2024

Punkt 12: Orientering om situationen for Jobcenteret og nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen

20-003248K

Beslutning

Hovedudvalget tog sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal have en orientering om situationen for Jobcenteret og nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen generelt.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver på mødet en orientering om situationen på baggrund af deres drøftelser på Direktionens møde den 26. juni 2023.

Sagsfremstillingen fra mødet og de tilhørende bilag er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Bilag 2

Anden_delaftale_om_nytænkning_af_beskæftigelsesindsatsen

Punkt 13: MED-konference 2023

20-003248K

Beslutning

Hovedudvalget besluttede at deltage den 15. november 2023.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Den årlige MED-konference 2023 handler om frisættelse og afbureaukratisering og MED's roller og opgaver i den forbindelse. Hovedudvalget skal beslutte om de skal deltage og hvilken dag det eventuelt skal være.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal beslutte om de skal deltage i dette års MED-konference, som afholdes på følgende dage:

Torsdag den 9. november i København

Tirsdag den 14. november i Aarhus

Onsdag den 15. november i Odense

Programmet for MED-konferencen er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Der vil være udgifter afhængig af antal tilmeldte.

Bilag

Invitation til MED-konference 2023

Punkt 14: Evaluering af TR-temadag

20-003248K

Beslutning

Hovedudvalget besluttede at drøfte emnerne yderligere på det planlagte årsmøde for formænd og næstformænd i MED-udvalgene, særligt med fokus på rollerne i MED.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Medarbejdersiden i Hovedudvalget afholdte den 30. marts en temadag for tillidsrepræsentanterne, hvor emnet var MED-samarbejdet. På Hovedudvalgets møde den 2. maj skal der foretages en evaluering af dagen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Torsdag den 30. marts blev der afholdt en temadag for kommunens tillidsrepræsentanter, hvor der deltog 55 personer.

Temaet for mødet var MED-samarbejdet og der var blandt andet et oplæg af Sanne Nikolajsen fra FOA.

Hovedudvalget skal foretage en evaluering af mødet og drøfte hvilke anbefalinger der kan gives videre til de lokale MED-udvalg efterfølgende.

Følgende tre emner blev særligt drøftet på mødet og dannede baggrund for drøftelserne blandt deltagerne:

- Ledelsespligt vs. Ledelsesretten set ift. drøftelser i MED
- De roller/kasketter der bringes ind i MED-rummet
- Dialoger med baglandet

Hovedudvalget vil på baggrund af mødet opfordre de lokale MED-udvalg til selv at arbejde videre med emnerne, eventuelt via de klippekortsordninger der findes.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

02-05-2023 Hovedudvalget

Punktet udsættes til næste møde.

Punkt 15: Gensidig orientering

Beslutning

-

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Covid-19 skal ikke længere anmeldes som en arbejdsskade

Covid-19 skal efter den 1. april 2023 som udgangspunkt ikke længere anmeldes som en arbejdsskade. Dette skyldes, at Sundhedsstyrelsen pr. den 1. april 2023 ændrer kategoriseringen af covid-19 fra at være en alment farlig sygdom til at være kategoriseret som en smitsom sygdom som fx influenza.

Arbejdstilsynet har derfor opdateret sin hjemmeside, så information om anmeldelse af Covid-19 som arbejdsskade, ikke længere fremgår. Derudover er KAI opdateret, så andre covid-19 informationer om fx arbejdsmiljø tilsvarende ikke længere fremgår.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse – afholdelse og fremtidige hold

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO får grundlæggende viden om arbejdsmiljø. Uddannelsen afholdes i samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) og der udstedes bevis til de deltagere som har deltaget i de lovpligtige 22 timer. Der er afholdt et hold over dagene 2.-3. marts og 21. marts 2023 med 13 deltagere, og der afholdes et til hold til efteråret 25.-26. september og 9. oktober 2023 med 14 deltagere på nuværende tidspunkt.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag 2022 – afholdt 31. januar 2023

Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter blev inviteret til den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag, hvor der blev sat fokus på temaerne:

1. Omstilling og udvikling (case: 3i1-måling)
2. Forebyg arbejdsulykker

Der deltog cirka 70 ansatte, hvor PUF stod for den primære afholdelse, mens HR Konsulent Signe Rørup delte kortfattet viden og data fra Kalundborg Kommune om de to temaer. Overordnet set har evalueringerne været gode med indholdet til uddannelsesdagen.

Dette års supplerende uddannelsesdag er under planlægning, men det forventes at blive afholdt i primo november måned 2023 med fokus på de to tematiske indsatser: 'Arbejdsliv i balance' og 'Psykologisk tryghed'.

MED uddannelse (fast punkt)

MED-grunduddannelsen – afholdelse og fremtidige hold

MED-grunduddannelsen sætter fokus på MED-samarbejdet som en aktivitet, der skal skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven og understøtte trivsel på arbejdspladsen. Uddannelsen afholdes i samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) og der udstedes bevis til de deltagere som har deltaget. Der er afholdt et hold over dagene 29.-30. marts 2023 med 13 deltagere samt afholdes der et til hold til efteråret 3.-4. oktober 2023 med 19 deltagere på nuværende tidspunkt.

Oversigt over MED-organisationen

HR og Personale er i gang med at få ajourført informationer om vores MED-organisation, herunder MED-udvalg, Personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøgrupper. Denne ajourføring er en del af arbejdet med at løbe MED-aftale igennem for redaktionelle opdateringer. Det endelige arbejde bringes naturligt for Hovedudvalget.

Orientering om nye projekter (fast punkt)