

REFERAT Hovedudvalget d. 06-05-2024

Mødedato Mandag d. 06. maj 2024 kl. 09:00

Mødested Rådhuset

Mødedeltagere Jan Lysgaard Thomsen, René Juhl, Lene Mikkelsen (Afbud), Trine Rud, Gitte Olsson (Afbud), Michael Gravesen, Anita Rathje, Ane-Marie Larsen, Søren Ole Sørensen, Mette Buhr Andersen, Charlotte Due, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen (Afbud), Michel van der Linden

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Personalepolitiske drøftelse (årlig arbejdsmiljødrøftelse).....	4
Nøgletal på personaleområdet i 2023.....	6
Planseminar og budget.....	8
Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.....	9
Status og opfølgning på sygefraværsindsatser.....	10
Seniorindsatser og seniorpuljen.....	12
Fleksibel arbejdstid.....	13
Redaktionelle ændringer til den lokale med-aftale.....	14
Råderumskatalog 2025.....	16
Overenskomster 2024: opmærksomheder for med-organisationen.....	17
Gensidig orientering.....	19

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Suppleant Martin Eggert deltog i stedet for Frank Sørensen.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Der afsættes 1 time til punkt 2 + 3.

Der afsættes 5 kvarter til punkt 4 til 7.

Der afsættes 45 minutter til punkt 8 til 11.

Punkt 2: Personalepolitiske drøftelse (årlig arbejdsmiljødrøftelse)

24-003556

Beslutning

På baggrund af gennemgangen af data hæfter Hovedudvalget sig særligt ved:

Arbejdsulykker:

Til et kommende møde sættes der ekstra fokus på arbejdet med arbejdsulykker, herunder brugen af de data vi har på området. HR tager en dialog med de afdelinger der har oplevet et fald i antal ulykker, for at undersøge hvilke tiltag de har iværksat. Input herfra tages med til drøftelsen i Hovedudvalget.

Krisesamtaler:

Der skal sættes fokus på udfordringer og muligheder ift. det høje antal krisesamtaler særligt på undervisningsområdet. Drøftelsen tages i de fora der allerede findes, hvor ledere, fagcentre og de faglige organisationer deltager.

Intro/exit samtaler:

Der skal arbejdes med formålet med undersøgelserne samt en generel kvalificering af spørgsmålene og datamaterialet.

Hovedudvalget besluttede derudover at der skal arbejdes med følgende tre mål det næste år:

1. Fastholde det lave antal ift. arbejdsulykker
2. Fastholde sygefraværsindsatsen, som er i god udvikling, så vi samlet set kommer under landsgennemsnittet
3. Der sættes fokus på det fælles ejerskab på Formand/Næstformandsmødet i november, herunder at der udarbejdes materiale til de lokale MED-udvalg ifm. nye tiltag/politikker.

Arbejdsgruppen udarbejder en aktivitets- og handleplan, som præsenteres på Hovedudvalgets temadag i juni.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, og i Kalundborg Kommune er det en strategisk opgave Hovedudvalget afholder denne.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og fastsættes rammer for at udnytte ressourcerne bedst muligt.

På mødet vil nedenstående informationer og data præsenteres, hvor den daglige leder af sikkerhedsarbejdet faciliterer processen for arbejdsmiljødrøftelsen.

Det seneste års arbejdsmiljø og samarbejdet herom skal drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljø og samarbejde herom, indgår følgende informationer og data:

- Handleplan med aktiviteter og model for handleplan 2023/2024
- Redegørelse fra de enkelte MED-udvalg
- Reaktionen fra Arbejdstilsynet 2023
- Statistik over arbejdsulykker for 2023
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2023
- Sammenfatning af besvarelser fra introduktions- og fratrædelsesspørgeskemaer 2023
- Nationale arbejdsmiljømål: Ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø

Derudover medtages nøgletal, som skulle have været frembragt i den personalepolitisk redegørelse, med udgangspunkt i året 2023:

- Personalesammensætning, herunder løn og fordeling af elever
- Personaleomsætning
- Sygefravær
- Uansøgte afskedigelser

Fokus på det kommende år: fastlæggelse af temaer, mål skal opstilles og samarbejdet tilrettelægges

Der skal også sættes fokus på det kommende år. I MED-aftalen fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats.

En del af arbejdsmiljødrøftelsen skal også indeholde en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med de udvalgte og prioriterede temaer samt hvordan samarbejdet skal forløbe. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres. Det anbefales at tilhørende arbejdsgruppe er en væsentlig bidragsyder for samarbejdet.

Kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rette kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. Samtidig skal udvalget drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO

Økonomiske konsekvenser

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 3: Nøgletal på personaleområdet i 2023

24-003556

Beslutning

Drøftet.

Der henvises i øvrigt til referatet fra Hovedudvalgets drøftelse af den personalepolitiske drøftelse.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Indstilling om godkendelse og drøftelse af nøgletal på personaleområdet.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at:

1. Nøgletal om personalesammensætning, personaleomsætning, sygefravær, og antal uansøgte afskedigelser i 2023 drøftes.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget og Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Efter beslutning af afskaffelse af den årlige personalepolitiske redegørelse forelægges til drøftelse af Kalundborg Kommune som arbejdsplads nøgletal på personaleområdet i 2023.

Nøgletallene dækker

- Personalesammensætning, herunder løn og fordeling af elever
- Personaleomsætning
- Sygefravær
- Uansøgte afskedigelser

Nøgletal inden for hvert område fremgår af vedlagte bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

15/04/2024 Direktionen

Drøftet.

Bilag

Bilag 1 Personalesammensætning

Bilag 2 Personaleomsætning.docx

Bilag 3 Sygefravær

Bilag 4 Uansøgt afsked.docx

Punkt 4: Planseminar og budget

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen afholdte det årlige Planseminar den 4. og 5. april 2024 og Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt en status på den økonomiske situation i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering på baggrund af det netop afholdte Planseminar, samt en gennemgang af budgettet og regnskabet for 2023.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 5: Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

22-001199

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede på sidste møde at der skulle gives en samlet tilbagemelding på de indsatsområder, der blev besluttet at arbejde med i 2023.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Fastholdelse og rekruttering har været et gennemgående strategisk fokusområde i hele 2023. Hovedudvalget udvalgte i 2023, på baggrund af en række drøftelser med både ledere, medarbejdere og Økonomiudvalget, at iværksætte indsatser inden for disse fire områder:

- Onboarding og fastholdelse
- Branding
- De unge
- Udenlandsk arbejdskraft

På mødet vil der blive givet en status på indsatserne.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Fastholdelse og rekruttering konkrete indsatser 2023 status HU maj 2024

Punkt 6: Status og opfølgning på sygefraværsindsatser

23-014162

Beslutning

Hovedudvalget drøftede de præsenterede data og indsatser, og det blev besluttet at revidere politikken på baggrund af de input der kom på TRIO-temadagen den 24. april 2024 samt drøftelsen på mødet.

Følgende fire tiltag blev udvalgt:

- Beslutning af trinmodel for at styrke forenkling og tydelighed
- Fjerne administrativ vejledning for lederne for at styrke organisatoriske niveauer
- MED-udvalgenes opgave med at udarbejde lokal retningslinje defineres som en kan-opgave
- Omsorg i tilgangen til den sygemeldte og tilbagevenden til arbejdspladsen skal fortsat være i fokus

Der nedsættes en arbejdsgruppe der arbejder videre med ovenstående, hvorefter den nye politik kan præsenteres på Hovedudvalgets møde den 20. august 2024.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

På alle møder i udvalget skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres data om sygefraværet vedrørende januar-december 2023 med udviklingen af sygefraværet siden januar-marts 2024. Samtidig skal udvalget vurdere om der er behov for ændringer i politik om fravær ved sygdom jf. afsnit 'Evaluerings' i politikken.

Indstillinger

Direktøren indstiller at:

1. Sygefraværsindsatsen og tilhørende data drøftes
2. Drøfter behovet for ændringer i politik om fravær på grund af sygdom

Behandling

Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

På mødet gives en statusopdatering af HR's arbejde med at reducere sygefraværet i Kalundborg Kommune. Der vil blive set nærmere på de tiltag, der er iværksat siden det seneste møde i Hovedudvalget, og de seneste oplysninger om, hvordan sygefraværet har udviklet sig, vil blive delt (Bilag 1).

Med det formål at sikre politikken om fravær på grund af sygdom følger med udviklingen i kommunens personalepolitik, overholder ny lovgivning og aftaler på arbejdsmarkedet, skal Hovedudvalget ved gennemgangen af den årlige sygefraværsstatistik vurdere, om der er behov for ændringer i sygefraværspolitikken jf. afsnit om 'Evaluerings' i politikken.

For at give et kvalificeret grundlag for denne vurdering, vil der blive præsenteret anbefalinger baseret på følgende:

- En faglig vurdering fra den daglige leder af sikkerhedsarbejdet.
- En opsummering af erfaringerne fra de lokale trio-grupper vedrørende lokal implementeringen af sygefraværspolitikken på deres arbejdspladser. Disse erfaringer vil blive drøftet på temadag om sygefravær, som finder sted den 24. april 2024.

Disse erfaringer vil blive behandlet og kombineret med den faglige vurdering, og præsenteret for direktionen den 29. april 2024. Herefter vil Hovedudvalget modtage anbefalinger umiddelbart efter direktionsmødet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Punkt 7: Seniorindsatser og seniorpuljen

23-014257

Beslutning

Godkendt.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

En arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget har kigget på vores nuværende seniorordning, herunder seniorpuljen. Arbejdsgruppen har udarbejdet et forslag til ændringer og nye tiltag som Hovedudvalget skal godkende.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede på deres møde i oktober 2023 at en arbejdsgruppe skulle kigge på seniorordningen samt brugen af seniorpuljen og komme med forslag til ændringer og/eller nye tiltag, gerne inspireret af Seniorpartnerskabets udarbejdede materiale.

Arbejdsgruppen har udarbejdet et forslag gående på:

- Ændring og præcisering af seniorpuljens kriterier
- Udarbejdelse af et inspirationskatalog
- Nyt samtaleskema til seniorsamtalen ifm. MUS
- Ny og øget kommunikationsindsats

De fire forslag er beskrevet i bilaget.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

seniorpulje og indsatser 2024

Punkt 8: Fleksibel arbejdstid

23-007062

Beslutning

Der blev givet en orientering om den igangsatte proces vedr. fleksibel arbejdstid i administrationen.

Mulighederne for at afprøve fleksible arbejdstider i andre dele af organisationen blev drøftet og der arbejdes videre med at udpege et par pilot arbejdspladser på hhv. dagtilbudsområdet, ældreområdet samt på socialområdet. Der samles op på dette på udvalgets møde til august.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal have en status på arbejdet med fleksibel arbejdstid i administrationen samt drøfte hvilke muligheder der er for fleksibilitet andre steder i organisationen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Som en del af administrationsprojektet har der været arbejdet med at udarbejde en lokalaftale ift. fleksibel arbejdstid i administrationen. Hovedudvalget får en status på arbejdet og der bliver mulighed for at drøfte indsatsen og det fremadrettede arbejde.

Følgende proces er igangsat:

- Forhandlinger med de faglige organisationer
- Planseminaret primo april
- Drøftelser i de lokale MED-udvalg i berørte afdelinger april/maj
- Behandling i Ad-hoc MED og Hovedudvalget i maj
- Politisk behandling af serviceniveau i maj
- Forventet aftaleindgåelse primo juni
- Ikrafttrædelse tidligst 1. august 2024
- Planlagt evaluering 2025/2026

Udover drøftelsen vedr. den fleksible arbejdstid i administrationen, skal Hovedudvalget drøfte hvilke muligheder der er ift. at igangsætte pilotprojekter omhandlende fleksible arbejdstider andre steder i organisationen. Dette er på baggrund af drøftelsen på dialogmødet med Økonomiudvalget den 13. marts.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 9: Redaktionelle ændringer til den lokale med-aftale

23-009655

Beslutning

Sagen udskydes til mødet i august.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

HR & Udvikling foreslår redaktionelle ændringer til kommunens lokale MED-aftale for at sikre, at den er opdateret i forhold til medorganisationens sammensætning. Disse ændringer vedrører udelukkende redaktionelle aspekter, hvor Hovedudvalget har kompetence til at tilpasse den lokale MED-aftale.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at forslag til redaktionelle ændringer godkendes.

Behandling

Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

Formålet med ændringerne er at sikre, at den lokale MED-aftale er i overensstemmelse med kommunens aktuelle organisation og ledelsesstruktur samt påkrævet uddannelsesstilbud efter ændring af 2015.

Kompetence:

Hovedudvalget kan tilpasse den lokale MED-aftale i tilfælde af ændringer i kommunens organisation eller ledelsesstruktur. Dette inkluderer muligheden for at oprette eller nedlægge niveauer samt at indføre, øge eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse. Disse tilpasninger kan kun ske på de områder i

kommunen, hvor der er ændringer i organisationen og/eller ledelsesstrukturen. Det skal bemærkes, at hvis der ikke er ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, kan Hovedudvalget stadig tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, men dette kan ikke ske i indskrænkende retning.

Forslag til ændringer:

De foreslåede redaktionelle ændringer er detaljeret beskrevet i bilag 1. I bilag 1 er ændringerne tydeligt markeret i venstre side, mens den foreslåede ordlyd fremgår af midterste kolonne.

Samtidig er bilag 8 i den lokale med-aftale ajourført med protokollat om uddannelse på medindflydelse og medbestemmelsesområdet bilag 13.

Anbefaling:

Det er vigtigt at sikre, at den lokale MED-aftale afspejler kommunens aktuelle struktur. De foreslåede redaktionelle ændringer er et skridt i retning af at opnå dette mål.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

MED-aftale 2014 redigerbar original

Punkt 10: Råderumskatalog 2025

23-014499

Beslutning

Drøftet.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Råderumskatalog for budget 2025 er under udarbejdelse. Hovedudvalget præsenteres for status på arbejdet.

Indstillinger

Stabschefen for Organisationsstaben indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på udarbejdelse af råderumskatalog.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har bestilt et råderumskatalog til budgetprocessen for budget 2025. Råderumskataloget skal indeholde de forslag, som blev fremlagt ved budgetprocessen for 2024, men som ikke indgår i budgetaftalen for 2024. Det gælder dels de færdige forslag, og de forslag, som indgik i råderumskataloget for 2024 uden beløb, da potentialet ikke var afklaret.

Forslagene fra råderumskatalog 2024 har nu gennemgået en kvalificering og opdatering. Samtlige forslag er justeret, sådan at de gælder for 2025 og overslagsårene. Økonomien er endnu ikke prisfremskrevet.

Foruden forslagene fra 2024 vil råderumskataloget for 2025 indeholde yderligere forslag, som er fremkommet i direktionens dialog med organisationens ledere.

Det forventes at det samlede beløb for færdigbeskrevet forslag, vil være over 30 mio. når de er fuldt implementeret.

Den afsluttende kvalificering af forslag til råderumskatalog foretages i forlængelse af direktionens og Hovedudvalgets behandling. Den samlede råderumskatalog vil indgå i materialet til kommunalbestyrelsens budgetseminar den 22. og 23. august. I forlængelse heraf beslutter Økonomiudvalget, om hele eller dele af råderumskataloget skal indgå i det høringsmateriale til budget 2025, som forventes udsendt ultimo august.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 11: Overenskomster 2024: opmærksomheder for med-organisationen

24-002658

Beslutning

Drøftet.

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

På baggrund af overenskomstresultaterne for 2024 anbefales det, at MED-organisationen forholder sig til de emner, der vedrører dets virke, herunder også organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Dette indebærer en gennemgang af 4 nøgleområder, som skal adresseres i forhold til medarbejderrepræsentanternes rolle og arbejdsmiljøets organisering.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I denne sagsfremstilling præsenteres obligatoriske forhold og anbefalinger vedrørende ændringer i MED-organisationen og arbejdsmiljøarbejdet som direkte følge af overenskomstresultaterne for 2024. Til hvert nøgleområde præciseres efter forhold, som er skal og kan.

Overenskomstresultaterne dækker over en række andre punkter, som er relevante for den enkelte partnerskabsholder at kende til. Derfor vil partnerskabsholderne modtage en mail primo uge 17 med materiale fra KL (Bilag 1) og information om at emnet medtages på kommende ledermøde 30. maj 2024.

1. Tillidsrepræsentanternes virke og rolle

MED-organisationen *skal* være opmærksom på den nye mulighed for at indgå lokale aftaler om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder:

- Det *kan* aftales, at der vælges mere end 1 TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.
 - Bemærkning: Der følger ikke økonomisk dækning med fra overenskomstresultaterne.
- Arbejdsgiveren *skal* og har pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, hvis en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom. Det kan desuden indgå, at der ikke vælges suppleanter. Parterne har aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, *kan* hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler. De nærmere rammer for mæglingen aftales mellem de centrale parter.
- Tillidsrepræsentanter får fremover *ret* til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Samtidig *skal* Hovedudvalget og dets arbejdsgruppe være opmærksom på ændringer af målgruppen for AKUT-midlerne, idet målgruppen for lokal AKUT udvides, så den ikke kun omfatter tillidsrepræsentanter, men også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

2. En fremtid på fuld tid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. MED-organisationen *kan* dermed fortsætte det gode arbejde med at have fokus på at øge antallet af fuldtidsstillinger og minimere deltidsarbejde. Dette kræver en kulturændring og en fælles indsats fra både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Derfor *kan* med-organisationen være opmærksom på at:

- Parterne er enige om at videreføre og udvikle den fælles indsats, En fremtid med fuldtid, jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. Indsatsen er i trepartsaftalen finansieret med 6 mio. kr. årligt frem til og med 2026.

3. Arbejdsmiljø og natarbejde

Det anbefales, at med-organisationen forsat er med til at oversætte den enighed, som parterne har om, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø har direkte indflydelse på medarbejdernes trivsel samt kvaliteten af den service og velfærd, der leveres til borgerne. Fokus på at opretholde et godt arbejdsmiljø kan reducere sygefravær og arbejdsskader.

Flere landsdækkende arbejdsmiljøinitiativer videreføres med overenskomstresultaterne. Det gælder for følgende:

- SPARK videreføres og videreudvikles i overenskomstperioden. Uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø fra OK21 videreføres i overenskomstperioden
- TRIO-uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø videreføres i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab
- Uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø fra OK21 videreføres i overenskomstperioden
- Der igangsættes en fælles indsats vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane. Arbejdet har til formål at inspirere de lokale arbejdspladser i det forebyggende arbejde.

Med-organisationen i Kalundborg Kommune *kan* styrke videreformidle af dette ved, at der oprettes en side på intranettet KAI under mappen 'Arbejdsmiljø' om initiativerne og ved at der orienteres i nyhedsbrevet fra HR & Udvikling (udkommer hvert kvartal til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter jf. tidligere beslutning i Hovedudvalget)

Natarbejde

MED-organisationen *skal* forholde sig til to tiltag, der sikrer sikkerhed og sundhed for natarbejdere samt håndtering af gravides natarbejde.

For det første *skal* natarbejde inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse hos Hovedudvalget, hvor der drøftes behov for særlige tiltag for natarbejdere og iværksættes forebyggende initiativer.

For det andet *skal* MED-organisationen agere efter den nye bestemmelse om gravides natarbejde og sikre, at arbejdet planlægges hensigtsmæssigt for gravide natarbejdere. Bestemmelsen træder i kraft samtidig med den forventede ændring af § 8 i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse:

- ”Nyt § 9, stk. 3

Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.”

- Bemærkning: Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid natarbejder, fx til dagarbejde.

4. Fokus på kompetenceudvikling

MED-organisationen bør forsat være med til at sikre, at der skabes et positivt fokus på kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse på alle niveauer af organisationen. Som en del af overenskomstresultaterne oprettes et website på Viden På tværs, som giver et overblik over eksisterende muligheder for kompetenceudvikling og uddannelse på det kommunale område. Sitet formidler også inspirationshistorier om igangsatte forløb i kommunerne og parternes tilskudsmuligheder.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 12: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Lene Mikkelsen, Gitte Olsson, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)