

REFERAT Hovedudvalget d. 02-05-2023

Mødedato Tirsdag d. 02. maj 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 2 og 3

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Planseminar og budget.....	4
Råderumskatalog.....	5
Ligestillingsredegørelse 2023.....	7
Udpegning til Feriefonden.....	9
Status på sygefraværsindsatserne i 2023.....	10
Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.....	11
Evaluering af TR-temadag.....	12
Evaluering af kriseterapiordningen.....	13
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2023.....	15
3i1-måling 2023 - rapporter modtaget.....	17
Nøgletal på personaleområdet i 2022.....	20
Forslag til sundhedsfremmeordning 2024 - Inspirationskatalog.....	21
Gensidig orientering.....	22

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Planseminar og budget

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen afholdte det årlige Planseminar den 23. og 24. marts 2023 og Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt en status på den økonomiske situation i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering på baggrund af det netop afholdte Planseminar, samt en gennemgang af budget og regnskab for 2022.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 3: Råderumskatalog

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Materialet der sendes ud til niveau 2 lederne den 9. maj, bliver samtidig sendt til Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal have en status på arbejdet med at udarbejde det råderumskatalog, som Kommunalbestyrelsen har bestilt frem mod dannelsen af budget 2024.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en status på udarbejdelsen af råderumskataloget.

Der er udarbejdet følgende tidsplan for det videre arbejde:

Dato	Aktivitet
1. maj	Deadline for materiale, som sendes ud til alle Niveau 2-ledere med henblik på kvalificering i de relevante MED-udvalg.
8. maj	Direktionen får det samlede materiale til gennemsyn.
9. maj	Det samlede materiale udsendes til alle N2-ledere.
30. maj	Deadline for fremsendelse af skriftlig tilbagemelding fra alle MED-udvalg med kvalificerende bemærkninger til de forslag, som det enkelte MED-udvalg har behandlet. Hvidbogen, der efterfølgende bliver udarbejdet, sendes senest 2. juni til HU, direktion og til formændene for temagrupperne.
9. juni	Hovedudvalget holder temadag, hvor det udsendte materiale samt hvidbogen behandles. <i>Efter temadagen</i> Hovedudvalgets bemærkninger sammenfattes og overleveres til formændene for temagrupperne.

	Temagrupperne mødes i uge 24 (12.-16./6) og gennemgår HU's bemærkninger samt hvidbogen. Indholdet indarbejdes i skabelonerne i relevant omfang.
19. juni	Deadline for færdiggørelse af forslagene til råderumskatalog.
26. juni	Direktionen behandler det samlede materiale til råderumskatalog.
14. august	Direktionen godkender det færdige råderumskatalog.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 4: Ligestillingsredegørelse 2023

17-036365K

Beslutning

Anbefales.

Sagsfremstilling

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 2023 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 sektor.

Fordelingen af kvinder og mænd blandt lederne er henholdsvis - Topchefer: 0 % kvinder og 100 % mænd, Niveau 2 chefer: 62,5 % kvinder og 37,5 % mænd, Niveau 3 ledere og specialister: 75,7 % kvinder og 24,3 % 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 kontorphersonale) 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 inden for kerneydelser indenfor sundhedsydelser og sundhed generelt. Data viser kommunens kønssammensætning ved besøg hos almen og praktiserende læge, kommunens kønssammensætning ved besøg hos psykolog samt kommunens kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning samt middellevealder for kvinder og mænd i den landsdel kommunen tilhører.

I forhold til tabellen månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021, er vi ikke blevet præsenteret for tal for vores kommune i denne kategori, da det i følge Danmarks statistik ikke har været muligt at trække sammenlignelige data.

Økonomiske konsekvenser

Redegørelsen indeholder ikke økonomiske konsekvenser.

Sagens forløb

17-04-2023 Direktionen

Anbefales.

Bilag

Bilag - Ligestillingsredegørelse 2023

Punkt 5: Udpegning til Feriefonden

20-003248K

Beslutning

Ledersiden har udpeget: Pernille Bruun-Guassora og Lone Himmelstrup.

Medarbejdersiden har udpeget: Randi Stokholm Hansen, Lene Mikkelsen, Tina Stilling og Frank Sørensen.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til betingelserne for Kalundborg Kommunes Feriefond skal Hovedudvalget udpege hhv. medarbejder- og ledelsesrepræsentanter til Fonden.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der skal udpeges nye medlemmer til Kalundborg Kommunes Feriefond.

Medarbejdersiden udpeger medarbejderrepræsentanterne og Ledelsessiden udpeger lederrepræsentanterne.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Status på sygefraværsindsatserne i 2023

21-102419

Beslutning

Punktet udsættes til næste møde.

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 indsatser ift. fastholdelse og rekruttering.

På mødet den 2. maj 2023 gives der en status på:

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

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 7: 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 2. maj 2023 gives der en status på:

- Introduktionssamtaler og Fratrædelsessamtaler
- SSA/SSH event den 26. maj og 12. juni
- Onboarding
- Fokus på de unge; praktikmuligheder for udskolingselever og 10. klasseselever

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 8: Evaluering af TR-temadag

20-003248K

Beslutning

Punktet udsættes til næste møde.

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.

Punkt 9: Evaluering af kriseterapiordningen

23-000827

Beslutning

Drøftelsen genoptages på det kommende Hovedudvalgsmøde.

HR og Personale udarbejder en beskrivelse af fordele og ulemper ved hhv. at ansætte en intern konsulent og ved en fortsat brug af eksterne konsulenter.

Beskrivelsen skal have et særligt fokus på håndteringen af akutte henvendelser, og hvordan det kan håndteres inden for rammerne af en evt. intern konsulent. Derudover skal der laves en præcisering af armlængdes princippet ved den interne konsulent, baseret på tilbagemeldinger fra Holbæk og Ringsted Kommune, ligesom der skal laves en tydeliggørelse af de muligheder der allerede findes ift. at trække på krisesamtaler hos de faglige organisationer. Afslutningsvis skal der laves en beskrivelse af de stressforebyggende muligheder begge ordninger kan tilbyde, samt HR og Personales evt. beføjelser til at vælge alternative udbydere, hvis dette skønnes relevant for de enkelte sager.

Sagsfremstilling

Indstilling om fremadrettet kriseterapiordning

Efter drøftelse i direktionen indstilles det, at kriseterapiordningen ændres til intern ordning eller justeres efter en af to subsidiære formater.

Indstillinger

Personalechefen indstiller til Hovedudvalget, at

1. kriseterapiordningen ændres således, at der inden for en økonomisk ramme på 605.000 kr. (aktuelt beløb) ansættes en psykolog i HR & Personale, eller subsidiært at
2. den centralt finansierede kriseterapi ændres, så der med de samme tilbud sker en tilbageførelse af puljemidlerne til partnerskabsområderne med henblik på decentral betaling, eller mere subsidiært at
3. den aktuelle ordning videreføres med en justering af puljen til finansiering svarende til forventet træk på ordningen.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune brugte i 2022 på kriseterapi 741.240 kr., heraf 475.600 kr. hos psykolog Lone Cantio og resten hos Mindstrain Aps. Der blev i alt gennemført 764 samtaler med 235 medarbejdere. Ordningen finansieres lige nu af en pulje på 299.400 kr.

HR & Personale har forhørt sig om indholdet af udgiften til kriseterapiordninger hos følgende kommuner:

Holbæk, Odsherred, Ringsted og Sorø.

Holbæk Kommune oplyser, at kommunen i 2022 brugte i alt cirka 1.700.000 kr. på en ordning, som består af to ansatte psykologer på i alt 67 timer (cirka 1.000.000 kr.) suppleret med 147 sager hos Falck (Healthcare) svarende til cirka 700.000 kr.

Odsherred Kommune oplyser, at kommunen i 2022 brugte 519.000 kr. på en centralt finansieret ordning hos Nordisk Krisekorps. Det var en stigning på 105.000 kr. i forhold til 2021.

Ringsted Kommune oplyser, at kommunen i 2022 brugte cirka 960.000 kr. på en ordning med en ansat psykolog på 37 timer (cirka 600.000 kr.) suppleret med Falck Healthcare og to lokale psykologhuse for i alt cirka 360.000 kr. Falck Healthcare benyttes kun til helt akutte sager med overfald med videre.

Sorø Kommune oplyser, at kommunen i 2022 brugte cirka 132.000 kr. på en centralt finansieret ordning hos PrimaCare, som kommunen indgik aftale med 1. juli 2022. Ordningen er suppleret med lokale/decentrale tilbud til medarbejderne. Ordningen i Sorø fungerer således kun i andet halvår af 2022.

--oOo--

Ad 1)

Indstillingen indebærer en opjustering af budgettet til kriseterapiordningen. Personalechefen vurderer på baggrund af ovenstående, at Kalundborg Kommunes udgift i 2022 ligger på et cirka relevant niveau, når kommunen har valgt at arbejde med en centralt finansieret ordning med kriseterapi, som omfatter mere end akutte sager. Holbæk og Ringsted Kommuner oplyser, at de har gode erfaringer med ansættelsen af egne psykologer. Begge kommuner supplerer med, at psykologerne foruden de konkrete terapeutiske forløb også har andre opgaver, herunder med ledersparring, konflikthåndtering, undervisning og enkelte processer på arbejdspladserne. Med en mulig reduktion af den samlede aktuelle udgift på ca. 135.000 kr. årligt vil Kalundborg Kommune med ansættelsen af en intern psykolog og en fastholdelse af aktuelt antal samtaler kunne supplere den strategiske og operationelle indsats med trivsel og attraktive arbejdspladser med cirka et halvt årsværk. Der vil skulle tilføres ordningen cirka 300.000 kr. (aktuelt beløb), hvilket foreslås gjort ved reduktion af puljen til finansiering af seniorordninger.

Man skal være opmærksom på, at der kan være tilbageholdenhed over for at benytte ordningen med en ansat psykolog, fordi armlængdeprincippet går tabt. Der skal derfor være et skot mellem de terapeutiske drøftelser og eventuelle ledelsesmæssige reaktioner.

Ad 2)

HR & Personale har erfaring med, at partnerskabsholdere i nogle situationer har visiteret til kriseterapiordningen i situationer, hvor sygdom eller krise ikke er arbejdsrelateret. Dertil har faglige organisationer standardmæssigt tilbud til deres medlemmer om psykolog og/eller anden terapeutisk bistand til arbejdsrelaterede kriser (typisk stress eller relationelle problemstillinger). I indstillingen indgår en bevarelse af en generel aftale med de aktuelle leverandører, men med decentral visitering og finansiering. En session hos Lone Cantio koster aktuelt 800 kr., og et forløb indeholder typisk fire sessioner med mulighed for yderligere bevilling af to. En session hos Mindstrain koster aktuelt 1.000 kr., og et forløb indeholder typisk fem sessioner. Begge er forholdsvis overkommelige udgifter i selv mindre driftsbudgetter.

Man skal være opmærksom på, at det kan opleves som afskaffelse af et personalegode, at administrationen af ordningen decentraliseres; særligt hvis visitationen bliver mere kritisk.

Ad 3)

Med vurderingen af, at aktuelt udgiftsniveau er relevant, og henset til at udgiftsniveauet til kriseterapiordningen i 2021 og 2022 så nogenlunde flugter, er det fortsat relevant med en kriseordning. Den er imidlertid notorisk underfinansieret, og det ligger følgelig i indstilling 3), at puljen opjusteres med cirka 450.000 kr. til i alt 750.000 kr., hvilket foreslås gjort ved reduktion af puljen til finansiering af seniorordninger og eventuelt andre tværgående puljer.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Punkt 10: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2023

23-005022

Beslutning

Hovedudvalget besluttede disse fem indsatsområder på baggrund af de gennemgåede data:

- Et arbejdsliv i balance: høje følelsesmæssige krav, (uklare) krav og ressourcer, arbejdspress m.v.
- Psykologisk tryghed og grib ind: krænkende handlinger (særligt mobning + vold og trusler)
- Et mere sikkert arbejdsmiljø: håndtering af personer og gods ved arbejdsulykker
- Et sundere arbejdsmiljø: indeklime og støj
- Systematisk opfølgning: samarbejde og ledelse

Den tidligere nedsatte arbejdsgruppe fortsætter og arbejder videre med indsatserne.

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 at Hovedudvalget afholder denne.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalg.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde.

Til drøftelsen vil det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op og det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges. Drøftelsen vil også handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet, hvilke udfordringer arbejdspladsen står over for og prioriteringer der skal finde sted.

Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og fastsættes rammer for at skabe trygge arbejdspladser samt styrke samarbejdet i MED-organisationen.

Afholdelse af arbejdsmiljødrøftelsen

I drøftelsen om det forgange og kommende år samt fastlæggelse af indsatser indgår, jf. Hovedudvalgets beslutning af 7. februar 2023, informationer og data om:

- Tidligere tilslutning til personalestrategien 2021-2025 fra Hovedudvalget om at skabe fokus mod et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder a) læring af arbejdsulykker, b) mobning på arbejdspladserne samt c) kommunikation til og fra Hovedudvalget.
- Sidste års besluttede arbejdsmiljøtemaer og -emner set i lyset af afventningen på data fra 3i1-målingen
- Arbejdsmiljøgruppernes svar på de mest betydningsfulde arbejdsmiljøproblemer fra 2022
- Nøgletal på personaleområdet 2022 (tidligere personalepolitisk redegørelse)
- Sagsfremstilling om og samlede resultater for 3i1-målingen
- Nationale arbejdsmiljømål: Ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø
- Smiley-status fra Arbejdstilsynet
- Statistik over arbejdsulykker for 2022

- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2022

På mødet vil ovenstående informationer og data blive nærmere specificeret, hvor den daglige leder af sikkerhedsarbejdet vil facilitere processen for arbejdsmiljødrøftelsen. Ud fra præsenterede informationer og data, skal Hovedudvalget gennem gruppedrøftelser:

- Udpege de bedste oplevelser/erfaringer med arbejdsmiljøet
- Opstille visioner for det kommende arbejdsmiljøarbejde
- Prioritere tematiske indsatser for arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdet herom

HR & Personale anbefaler at der nedsættes en arbejdsgruppe til at arbejde videre med indsatserne for at sikre systematik og opfølgning.

AMO skal bidrage til plan for kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rigtige kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. AMO, herunder arbejdsmiljøgrupperne jf. MED-aftalen, skal have mulighed for at bidrage til planen for kompetenceudvikling vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 11: 3i1-måling 2023 - rapporter modtaget

23-005021

Beslutning

Hovedudvalget besluttede disse fem indsatsområder på baggrund af de gennemgåede data:

- Et arbejdsliv i balance: høje følelsesmæssige krav, (uklare) krav og ressourcer, arbejdspress m.v.
- Psykologisk tryghed og grib ind: krænkende handlinger (særligt mobning + vold og trusler)
- Et mere sikkert arbejdsmiljø: håndtering af personer og gods ved arbejdsulykker
- Et sundere arbejdsmiljø: indeklima og støj
- Systematisk opfølgning: samarbejde og ledelse

HR og Personale vil på næste møde i udvalget præsentere et forslag til hvordan der arbejdes videre med indsatserne, herunder hvordan vi sikrer en mere nuanceret tilgang til begrebet mobning og hvad der ligger bag disse tal i målingen.

Evalueringen af 3i1 målingen og processen tager op på det næste Hovedudvalgsmøde.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har gennemført 3i1-målingen 2023, og resultaterne blev modtaget 19. april 2023. Der gives status på projektet og afholdes dialog om nærmere opfølgning.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagens drøftes.

Behandling

Hovedudvalg, Økonomiudvalg.

Sagsfremstilling

Alle fastansatte medarbejdere modtog spørgeskemaerne i perioden 21. februar-9. marts 2023, og der blev opnået en svarprocent på 84 % svarende til 2698 medarbejdere i Kalundborg Kommune. Til sammenligning med 2020, hvor 3i1-målingen senest blev gennemført, lå svarprocenten på 78 % svarende til 2455 medarbejdere.

Efter projekttidsplanen følger arbejdspladserne op på deres lokale resultater for perioden 19. april-17. maj 2023, mens Hovedudvalget skal følge op på organisationens samlede resultater som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Behandling af og derved opfølgning på resultaterne sker derfor adskilt fra nærværende sagsfremstilling. Endeligt vil arbejdsmiljøgrupperne modtage et kortfattet spørgeskema primo juni, udarbejdet af HR & Personale, med det formål at følge op overfor arbejdspladsernes lokale arbejde med deres opfølgning.

Som en del af den strategiske ledelsesudvikling har direktionen besluttet at der på kommende ledermøder for niveau 2 og 3 ledere afholdes workshop/sparring om temaerne i 3i1-målingen og videre udviklingsplaner.

I resultaterne for Kalundborg Kommune kan der ledes opmærksomhed på følgende:

Spørgsmål som scorer højest (tabel 1)

Spørgsmål	Punktskala i 2023 (1-5)	Punktskala i 2020 (1-5)
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	4,2

I min enhed hjælper og støtter vi hinanden, når der er brug for det	4,2	4,2
I min enhed er der god stemning imellem mig og mine kollegaer	4,2	4,2
Jeg har mulighed for varierende arbejdsstillinger	4,3	4,2
Jeg har modtaget den instruktion og uddannelse som skal til for at varetage mit arbejde forsvarligt	4,1	4,0
Personlige værnemidler er tilgængelige og benyttes forsvarligt	4,1	3,9

Spørgsmål som scorer lavest (tabel 2)

Spørgsmål	Punktskala i 2023 (1-5)	Punktskala i 2020 (1-5)
Direktionen kommunikerer tydeligt om strategier og målsætninger for Kalundborg Kommune	3,3	3,4
I min enhed har vi fulgt godt op på Trivselsmålingen fra 2020	3,2	3,2
Jeg oplever sjældent arbejdsrelateret pres, der gør mig utilpas	3,2	3,2
Indeklimaet omkring min arbejdsplads er tilfredsstillende	3,3	3,4
Jeg bliver ikke generet af støj omkring min arbejdsplads	3,5	3,5
Rengøringen omkring min arbejdsplads er tilfredsstillende	3,6	3,8

Spørgsmål fra trivselsmålingen, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling (tabel 3)

Jeg bliver anerkendt for mit arbejde	0,1
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	0,1
Jeg har mulighed for at udvikle mig	0,1
Direktionen kommunikerer tydeligt om strategier og målsætninger for Kalundborg Kommune	-0,1
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	-0,1

På baggrund af seneste 3i1-måling i 2020 blev Hovedudvalget enige om at ville styrke tre områder: afholdelse af MUS-samtale, medarbejdernes oplevelse af opfølgning på 3i1-målingen 2020 og APV-handlingsplaner. I forhold til medarbejdernes oplevelse af opfølgning, viser resultaterne for 2023, at spørgsmålet herom er et af de lavest scorende (se tabel 2). Resultaterne viser en fremgang for gennemførsel af MUS-samtaler ved spørgsmålet ”Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) eller en gruppeudviklingssamtale (GRUS) inden for det seneste år med min nærmeste leder?”:

Svarmulighed	Svarprocent 2023	2020
Ja	57 %	47 %
Nej, og har været ansat i mere end et år	27 %	Svarmulighed ikke mulig

Med handlingsplanerne er handleplanstatus for 3i1-målingen 2020 at der er oprettet 136 udkast, 9 handlingsplaner er aktive, 193 er overskredet mens 222 er gennemført.

HR & Personale anbefaler at der tages en evaluering på 3i1-målingen i forhold til anvendte ressourcer i organisationen, økonomiske omkostninger og rapporternes læsbarhed. På mødet vil nødvendige informationer herom præsenteres.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Trivselsrapport (psykisk arbejdsmiljø)

APV-rapport (fysisk arbejdsmiljø)

Punkt 12: Nøgletal på personaleområdet i 2022

23-004769

Beslutning

Hovedudvalget er meget optaget af nedbringelsen af sygefraværet og følger løbende udviklingen af dette. Udvalget er desuden optaget af, hvordan vi via fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne kan nedbringe personaleomsætningen. Udvalget drøftede tillige antallet af uansøgte afskedigelser, og dette indgår også i fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne.

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Indstilling om godkendelse og drøftelse af nøgletal på personaleområdet.

Indstillinger

Personalechefen indstiller, at:

- Nøgletal om personalesammensætning, personaleomsætning, sygefravær, og antal uansøgte afskedigelser i 2022 drøftes.

Behandling

Direktion, Hovedudvalg og Økonomiudvalg

Sagsfremstilling

Efter beslutning af afskaffelse af den årlige personalepolitiske redegørelse forelægges til drøftelse af Kalundborg Kommune som arbejdsplads nøgletal på personaleområdet i 2022. Nøgletallene dækker

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

Nøgletal inden for hvert område fremgår af vedlagte bilag.

Det bemærkes, at praksis med behandling af 3i1-måling og nøgletal på personaleområdet i den Personalepolitiske Redegørelse er ophørt, og at de to emner nu behandles særskilt.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

24-04-2023 Direktionen

Anbefales.

Bilag

Bilag 1 Personalesammensætning

Bilag 2 Personaleomsætning

Bilag 3 Sygefravær

Bilag 4 Uansøgt afsked

Punkt 13: Forslag til sundhedsfremmeordning 2024 - Inspirationskatalog

11-083843K

Beslutning

Punktet udsættes til næste møde.

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.

Bilag

Inspirationskatalog - sundhedsfremmeordning 2024

Punkt 14: Gensidig orientering

Beslutning

-

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Deltagelse i fælles MED-dag i efteråret 2023

Orientering anvendelse af uforbrugte midler i pulje under Hovedudvalget

I 2022 var der 1.395.000 kr. tilbage på de puljer, som Hovedudvalget administrerer. De uforbrugte midler er blevet brugt på investeringer ift. IT-sikkerheden.

I 2023 er puljen på 796.000 kr., dog med forbehold for Hovedudvalgets beslutning ift. den fremtidige kriseordning.

Orientering om sundhedsforsikring

HR og Personale har forhørt sig hos TRYG, som har meldt tilbage at op mod 3.500 personer / forsikringer ikke har et interessant nok forretningsperspektiv for dem. HR og Personale henviser i stedet for til pensionsselskaber efter overenskomsterne og andre aktører.