

REFERAT Hovedudvalget d. 06-02-2024

Mødedato Tirsdag d. 06. februar 2024 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024.....	4
Lokal Løndannelse 2024.....	6
Fremadrettet ordning for kriseterapi.....	7
Fællesintroduktion for nye medarbejdere 2024.....	9
Fokus på fuldtid.....	11
Evaluerings af kompetencedelegering af personaleledelse og -ansvar.....	13
Status på sygefraværsindsatser.....	14
Fastholdelse og rekruttering, status på indsatser.....	15
Orientering om proces for etablering af en ny rengøringsenhed.....	16
AKUT-midler - aktiviteter 2024.....	17
Fremtidens velfærd - status på strategiproces.....	19
Fleksibel arbejdstid (4-dags arbejdsuge).....	20
Effektivisering af HU/MED møder.....	21
Store Bededagstillæg pr 01.01.2024.....	22
Gensidig orientering.....	23

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Formand og næstformand har aftalt, at der afsættes 2 timer i alt til punkterne 2 til 8 og en time i alt til punkterne 9 til 16.

Punkt 2: Forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024

24-000967

Beslutning

Godkendt.

Til drøftelsen på maj-mødet vil data fra introduktions- og fratrædelsessamtalerne også indgå.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Til drøftelsen skal det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op og det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges. Drøftelsen skal også handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, hvilke udfordringer arbejdspladsen står over for og hvilke prioriteringer der skal finde sted.

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.

Det seneste års arbejdsmiljø og samarbejdet herom skal drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljø og samarbejde herom kan følgende emner tages op:

- Handleplan med aktiviteter og model for handleplan 2023/2024
- Redegørelse fra de enkelte MED-udvalg
- Nationale arbejdsmiljømål: Ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø
- Smiley-status fra Arbejdstilsynet 2023
- Statistik over arbejdsulykker for 2023
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2023

Derudover anbefales det at medtage følgende data, som skulle have været frembragt i den Personalepolitisk redegørelse, med udgangspunkt i året 2023:

- Personaleomsætning
- Uansøgt afsked
- Løn
- Sygefravær
- Personalesammensætning, særligt med fokus på fordelingen af elever

Der skal fokuseres 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. Til denne del af drøftelsen kan kvantitative eller kvalitative mål opstilles. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

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

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 3: Lokal Løndannelse 2024

24-000039

Beslutning

Sagen blev drøftet og materialet bliver herefter sendt til de faglige organisationer.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Til brug for direktionens og siden Hovedudvalgets drøftelse af lokal løndannelse, vedlægges udkast til strategi- og procesplan for Kalundborg Kommunes håndtering af lokal løndannelse - 2024.

Indstillinger

Personale og Forhandling indstiller, at direktionen drøfter strategi- og procesplanen for lokal løndannelse 2024, herunder tager stilling til om der skal være særlige fokuspunkter som gennemgående tema for forhandlingerne om lokal løndannelse i 2024.

Direktionen bør ligeledes tage stilling til, om hvorvidt der skal afsættes midler til lokal løndannelse ud over de midler som tager afsæt i "startkapitalen".

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Strategi- og procesplanen beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2024. Der lægges op til, at lønforhandlingerne gennemføres og afsluttes i 2024.

Mere konkret indebærer anbefalingen, at:

1. Kalundborg Kommune fastholder lokalløns aktuelle andel af den samlede løn.
2. forhåndsftaler fortsat forenkles med henblik på at frigive råderum til individuel løndannelse
3. aftaler om individuel løndannelse alene aftales på baggrund af:
 1. særlige innovative tiltag og indsatser
 2. særlige indsatser, der har skabt effektivisering i organisationen
 3. en særligt kvalificeret og effektiv opgaveløsning
 4. tidligere konkrete aftaler om lokalløn ift. en særlig indsats, hvor aftalegrundlaget er opnået.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

22-01-2024 Direktionen

Anbefales. Det er i Kalundborg Kommune besluttet, at lade *model 2* omfatte alle forhandlingsberettiget faglige organisationer. Dette for at sikre en ensartet proces, uanset fagligt tilhørsforhold.

Bilag

Strategi Lokal Løndannelse 2024

Punkt 4: Fremadrettet ordning for kriseterapi

23-000827

Beslutning

Sagen godkendes og det blev besluttet at ordningen evalueres ved udgangen af 2025.

Udgangspunktet for den nye ordning er, at den fremover skal have de samme vilkår som den nuværende ordning.

Der er en forventning om, at den anonymitet som kriseordningen har i dag, besvares i den nye ordning, herunder at der er fokus på at sikre anonymitet også ift. hvor krisesamtalerne bliver afholdt.

Hvis der viser sig behov for at tage en yderligere drøftelse i et team/afdeling på baggrund af en samtale med en medarbejder, gøres dette kun hvis det er godkendt af medarbejderen.

Hovedudvalget er meget opmærksomme på vigtigheden af en god etik i ordningen.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede på deres møde den 15. august at udsætte beslutning om en eventuel ændring af den nuværende kriseterapiordning til 2024. HR udarbejdede et nyt beslutningsforslag, som har til formål at tilgodese både de faglige opmærksomheder og de økonomiske udfordringer der er ift. den nuværende ordning.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. den aktuelle centralt finansierede og administrerede kriseterapiordning erstattes af en central ordning med internt ansat psykolog med placering i Organisationsstaben (HR og Udvikling)
2. kriseordningen suppleres med akut kriseterapi,
3. kriseordningen tilføres midler til finansiering af
 1. ansættelse af intern psykolog
 2. udgiften ved akut krisehjælp
 3. terapi hos ekstern psykolog ved fravalg af internt tilbud

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget

Sagsfremstilling

HR har på baggrund af drøftelsen på Hovedudvalgets møde den 15. august og beslutningen om at udsætte beslutningen om en evt. ændring af kriseterapiordningen, udarbejdet et nyt beslutningsoplæg.

Beslutningen om en evt. ændring af kriseterapiordningen er blevet ekstra relevant jf. Kommunalbestyrelsens budgetaftale for 2024, hvor der er i H22 er præciseret at Kalundborg Kommune skal arbejde målrettet med at reducere sygefraværet og komme under landsgennemsnittet.

I H22 er der også beskrevet at seniorpuljen udelukkende anvendes til senior-formål og da denne pulje igennem de sidste år har finansieret underskuddet i kriseordningen, er det nødvendigt at finde en løsning der sikrer en bedre økonomistyring af kriseterapiordningen.

Ad 1. Den aktuelle ordning med kriseterapi erstattes af en central ordning med internt ansat psykolog

Som beskrevet i sagsfremstillingen til mødet den 15. august 2023 har både Ringsted og Holbæk kommune interne psykologer ansat. Begge kommuner evaluerer ordningen positivt og begge steder er psykologens primære opgave at varetage samtaler jf. kriseterapiordningens retningslinjer. Dog er der også tid og ressourcer til at varetage lederhenvendelser/sparring samt andre HR-relaterede opgaver, som f.eks. undervisning, oplæg og processer på arbejdspladserne.

I Kalundborg Kommune vil en intern psykolog blive en ekstra ressource ift. at arbejde med at reducere sygefraværet.

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 og som er beskrevet i sagsfremstillingen til mødet den 15. august 2023:

- 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 Udvikling arbejder med gennem den viden, der opsamles gennem samtaler med medarbejdere såvel som ledere.
- Den interne psykolog kan varetage andre opgaver i HR og Udvikling 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 foreslår, at der i en ordning med en intern psykolog skal være mulighed for at, i særlige tilfælde, vælge en ekstern psykolog, hvis en medarbejder/leder af forskellige årsager ikke ønsker at anvende den interne psykolog. HR foreslår, at det i givet fald finansieres den centrale ordning.

Ad 2. Kriseordningen 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 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 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 Stevn.

Ad 3. Finansiering af krisehjælp

Der var afsat 299.400 kr. for hele 2023 til kriseordningen, men der blev forbrugt i alt 685.400 kr.

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 er forventningen, at de særtilfælde hvor der tilbydes terapi hos ekstern psykolog fremfor den interne kan finansieres inden for 25.000 kr. årligt.

I 2024 er der afsat i alt 314.600 kr. til kriseterapiordningen, hvilket betyder, at der jf. ovenstående skal tilføres 470.800 kr., for at den nuværende ordning kan løbe rundt (hvis behovet for samtaler er uændret i 2024 ift. 2023) eller 420.400 kr. hvis ordningen ændres til en intern psykolog.

Økonomiske konsekvenser

Disse er beskrevet i sagsfremstillingen.

Sagens forløb

15-01-2024 Direktionen

Anbefales.

Punkt 5: Fællesintroduktion for nye medarbejdere 2024

24-000841

Beslutning

Sagen udsættes.

Der tages en dialog med niveau 2 lederne ift. at forsøge at øge deltagerantallet. Hvis vi ikke oplever at deltagerantallet stiger i løbet af et år, genoverves det om dagen skal gøres obligatorisk.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har siden 2008 afholdt fællesintroduktion for nye medarbejdere som en del af den overordnede introduktion til Kalundborg Kommune som arbejdsplads. Deltagelse har siden 2011 været frivillig. Introduktionen skal ses i sammenhæng med arbejdet med vores fastholdelses- og rekrutteringsindsatser. Hovedudvalget har besluttet, at udvalget én gang årligt skal evaluere fællesintroduktionerne og drøfte forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere for det kommende år.

På Hovedudvalgsmødet den 12. december 2023, blev det besluttet frem mod mødet i februar at undersøge mulighederne for at forhåndsbooke alle nyansatte medarbejdere til fælleintroduktionsmøderne, for at øge deltagerantallet.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

HR og Udvikling har undersøgt mulighederne for at forhåndsbooke alle medarbejdere til fællesintroduktionsmøderne.

Udtræk af data

Via KMD Opus Personale er det muligt at trække en rapport over tiltrådte medarbejdere. For at få flest mulige nyoprettede medarbejdere med, skal udtrækket ske tidligst 14 dage før den 1. i den efterfølgende måned.

Udtrækket viser de medarbejdere der er oprettet i systemet til og med udtræksdatoen. Vi rammer ca. 80% af de nye medarbejdere ved dette udtræk. Årsagen til at vi ikke rammer 100% er at der kan blive oprettet nye medarbejdere efter udtræksdatoen med tiltrædelse den kommende måned som vi ikke fanger via udtrækket. Hvis vi skal ramme en større procentdel kræver det at oprettelse af de nye medarbejdere i lønsystemet sker så snart den nye medarbejder har accepteret jobbet.

Der tiltræder i gennemsnit 50 nye medarbejdere hver måned i Kalundborg Kommune.

Efterfølgende skal data kvalificeres.

Distribution

På baggrund af udtrækket kan vi sende en personlig og obligatorisk indkaldelse til fællesintroduktion via e-boks til de nye medarbejdere.

Opmærksomheder

Ved at gøre fællesintroduktion for nye medarbejdere obligatorisk burde deltagerantallet blive større end i dag, men det kræver stor ledelsesmæssig opbakning i forhold til at prioritere dagen og trække medarbejderne ud af driften på dagene hvor der er planlagt fællesintroduktion.

Hvis de nye medarbejdere ikke har mulighed for at deltage i fællesintroduktionen skal de huske at melde afbud. Her kan vi risikere at få en unødigt udgift til forplejning, hvis de glemmer at melde afbud.

Der må forventes et større ressource træk end i dag, i forhold til udtræk af rapporter, udsendelse af indkaldelser via e-boks og opfølgning mht. afbud og ekstra tilmeldinger (da vi ikke får alle nye medarbejdere med via rapporten).

Forslag til set-up

HR og Udvikling har udarbejdet 3 forskellige forslag til set-up for fællesintroduktion for nyansatte (se vedhæftede bilag). I forslag 2 og 3 tager vi udgangspunkt i at fællesintroduktionen gøres obligatorisk og henviser i den forbindelse til ovenstående opmærksomheder.

Økonomiske konsekvenser

Forslag 1: ca. 60.000 kr. (forplejning, bustransport)

Forslag 2: ca. 100.000 kr. (leje af lokale, forplejning og bustransport)

Forslag 3: ca. 150.000 kr. (leje af lokale, forplejning)

Bilag

Fællesintroduktion - forslag til set-up

Punkt 6: Fokus på fuldtid

20-072467K

Beslutning

Godkendt. Direktionen ønsker at afprøve mulighederne for at gøre det mere attraktivt at gå op i timetal på ældreområdet eller del af ældreområdet. Erfaringerne evalueres ultimo 2024.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at sagen vedr. "Fokus på Fuldtid" skal genoptages på mødet i februar, ligesom der skal træffes beslutning ift. indholdet i trepartsaften.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at der træffes beslutning om:

1. Omfanget og rækkevidden af trepartsaftalen, herunder Kalundborg Kommunes implementering af de nævnte forpligtigelser.
2. Hvorvidt Kalundborg Kommune skal indgå i det tværkommunale samarbejde – En fremtid med fuldtid

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Retten til fuldtid:

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår, som KL indgik med regeringen, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne i starten af december, indeholder to forpligtelser til kommunerne.

1. Alle ledige stillinger slås op som fuldtidsstillinger

En politisk målsætning om, at alle ledige stillinger i kommuner inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger i aftaleperioden, dvs. frem til 2030.

2. Tilbud om fuldtid til allerede ansatte i 2024, 2027 og 2030

Deltidsansatte på de pågældende områder, som anmoder om det, og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, skal i hhv. 2024, 2027 og 2030 have et tilbud om at komme på fuldtid. Tilbuddet gives senest seks måneder efter anmodningen. Kommunerne kan imødekomme et ønske om at arbejde på fuldtid ved at tilbyde en anden fuldtidsstilling i kommunen eller ved at tilbyde supplerende timer til vedkommendes nuværende deltidsansættelse. I begge situationer vil dette kunne betyde, at medarbejderen skifter arbejdssted eller eventuelt tilknyttes flere arbejdssteder, ligesom der vil kunne ske ændringer i forhold til arbejdstidens placering.

Status:

I Kalundborg Kommune er der aktuelt 4.164 ansatte, hvorunder 466 på timeløn.

Af de 3.698 (samlende antal ansatte fratrukket timelønsansættelser) er 1.751 på deltid svarende til 47,34 %.

Fordeling af deltidsansattes beskæftigelsesgrad:

Antal personer 32-36 timer/uge 785	Antal personer 28-31 timer/uge 496	Antal personer 20-27 timer/uge 134	Antal personer 0-19 timer/uge 336
---	---	---	--

Eksempel: Social- og sundhedsassistenter kontra lærere:

For eksemplets skyld kan nævnes, at fultidsandelen for social- og sundhedsassistenter udgør 16,54%, hvorimod den for lærere udgør 81,50%.

En fremtid med fuldtid:

Kalundborg Kommunen er blevet spurgt til muligheden for at indgå i En fremtid med fuldtid, som er et fælles initiativ/indsats mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, som grundlæggende har til formål, at gøre det attraktivt og muligt for flere kommunale medarbejdere at gå op i tid eller på fuld tid.

En Fremtid med Fuldtid har allerede samarbejdet med næsten halvdelen af landets kommuner og 200 kommunale arbejdspladser, særligt på ældre-, dagtilbud-, social og rengøringsområdet. Arbejdskraftudfordringen på velfærdsområderne er en af de største udfordringer for kommunerne nu og i fremtiden. Og målet om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid er kun blevet mere aktuelt, hvilket den nye trepartsaftale understreger.

Det konkrete tilbud om at deltage består i at Komponent gratis faciliterer et workshopforløb for arbejdspladser fra Kalundborg Kommune. Baseret på Komponent's erfaringer skal der gerne deltage mindst 5 arbejdspladser, gerne flere hvis Kalundborg Kommune deltager med flere områder. Fra hver arbejdsplads deltager 4-6 personer (Leder, TR og/eller AMR og medarbejdere). Indsatsen skal fra Kalundborg Kommunes side bakkes op af en styregruppe, der udspringer af MED samt en projektleder.

Herudover stiller Komponent deres ekspertise om fuldtid og op i tid til rådighed, fx til at sparre om overordnet strategi. Facilitering, materialer og understøttelse af indsatsen er gratis.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

22-01-2024 Direktionen

Godkendt. Direktionen ønsker at afprøve mulighederne for at gøre det mere attraktivt at gå op i timetal på ældreområdet eller dele af ældreområdet. Erfaringerne evalueres ultimo 2024.

Punkt 7: Evaluering af kompetencedelegering af personaleledelse og -ansvar

24-001007

Beslutning

Sagen blev drøftet og de fire anbefalinger blev taget til efterretning.

Udover de fire anbefalinger forudsættes det, at lokale retningslinjer og delegeringsplaner drøftes og behandles i de lokale MED-udvalg med henblik på at sikre den rette forventningsafstemning lokalt.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget godkendte den 8. februar 2022 at partnerskabsholdere kan ansøge om kompetencedelegation i personaleledelse til tredje ledelsesniveau, efter samråd med fagdirektøren og i overensstemmelse med delegationsplaner. HR og nedsat arbejdsgruppe har evalueret ændringens betydning for forskellige arbejdspladser.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har besluttet at der skal laves en evaluering af ordningen, hvor den enkelte partnerskabsholder, i samråd med fagdirektøren og i overensstemmelse med eksisterende delegationsplaner, kan ansøge om godkendelse af en kompetencedelegation inden for personaleledelse. Dette indebærer, at tredje ledelsesniveau inden for partnerskabsområdet får indstillingskompetence i personalesager, herunder ansættelser, forfremmelser og andre ledelsesmæssige reaktioner.

I forlængelse af den formelle udvidelse af beslutningskompetencen, gennemførte HR to fokusgruppeinterview med hhv. udvalgte repræsentanter for medarbejdere og ledere i ultimo december 2023.

På baggrund af interviewene præsenterer HR de sammenfatninger, som kan drages ud af interviewene. Det anbefales at Hovedudvalget drøfter og kvalificerer sammenfatningerne med henblik på at optimere de fund, som er kommet frem omkring kompetencedelegationen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

PP til HU møde 06-02-2024

Punkt 8: Status på sygefraværsindsatser

23-014162

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Samtidig præsenteres data om sygefraværet vedrørende december 2023 samt udviklingen for perioden januar til december 2023.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

På mødet giver HR en opdatering på arbejdet med at nedbringe sygefraværet i Kalundborg Kommune. Her vil der ses nærmere på, hvad HR har gjort siden seneste møde i Hovedudvalget.

Derudover vil HR dele de seneste oplysninger om, hvordan sygefraværet har udviklet sig.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

PP Status sygefravær præsentation februar 2024

Punkt 9: Fastholdelse og rekruttering, status på indsatser

22-001199

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

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

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

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

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

På mødet den 6. februar 2024 gives der en status på:

- Praktikophold i 2024
- Udarbejdelse af film til brug ifm. rekrutteringsindsatser

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser 060224

Punkt 10: Orientering om proces for etablering af en ny rengøringsenhed

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Den 29. november 2023 besluttede Kommunalbestyrelsen af hjemtage rengøringsopgaven. Rengøringen af de kommunale ejendomme har i de seneste cirka 10 år været udliciteret og i den forbindelse været løst af eksterne aktører. I forbindelse med hjemtagelsen af opgaven skal der etableres en ny kommunal rengøringsenhed. Der gives en orientering om den forventede proces for dette.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der er nu igangsat etablering af en ny kommunal rengøringsenhed. Enheden kommer til at hedde Rengøring og vil organisatorisk være en del af afdelingen Vej, Ejendom og Affald.

Hovedudvalget får på mødet en orientering om processen frem mod den endelige etablering, som der også gives en orientering om på møderne i henholdsvis Teknik- og Miljøudvalget, Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen på deres møder i februar 2024

Sagsfremstillingen til denne orientering er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Punkt til TMU, ØK og KB om proces for etablering af en ny rengøringsenhed

Punkt 11: AKUT-midler - aktiviteter 2024

15-022917K

Beslutning

Godkendt.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Formål: De lokale AKUT-midler anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter (TR) efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste MED/SU-organ.

På mødet i Hovedudvalget den 24. oktober 2023 blev anvendelsen af AKUT-midlerne drøftet, herunder hvilke emner der kunne være relevante at bruge AKUT-midlerne på i 2024. På baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget blev det besluttet at den nedsatte arbejdsgruppe skulle arbejde videre med forslagene.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget har arbejdsgruppen efterfølgende udarbejdet et forslag til emner og aktiviteter i 2024.

Arrangementer for medarbejdersiden i HU

Dato: Mandag den 15. og 16. april 2024.

Overnatning i København

Dag 1.

Besøg i KL

- Emne: Et arbejdsmarked i forandring

Besøg Københavns Kommune

- Emne: Seniorpolitik

Dag 2.

Oplæg på hotellet.

Temadage for TR (tillidsrepræsentanter i Kalundborg Kommune)

Tidspunkt: 3. oktober 2024, 8.30 – 15.30.

Sted: Høng Hallen

Emner:

- Fremtidens velfærd / arbejdsmarked
 - Hvordan rummer vi forskelligheder på arbejdspladsen?
 - De unge generationer
 - De erfarne medarbejdere
 - Generation X, Y, Z, hvad tiltrækkes de af på arbejdspladsen
- Attraktive arbejdspladser
- Et arbejdsmarked i forandring - hvordan kan vi understøtte det som TR?

Eksterne oplægsholdere (formiddag og eftermiddag).

Økonomiske konsekvenser

Arrangement for medarbejdersiden i HU: ca. 45.000 kr.

Temadag for TR: ca. 80.000 kr.

I alt 125.000 kr.

Punkt 12: Fremtidens velfærd - status på strategiproces

24-000380

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Fremtidens velfærd står overfor store og komplekse udfordringer. Lederne i Kalundborg Kommune har identificeret seks tværgående temaer, og nu igangsættes en proces, som skal styrke det strategiske arbejde med problemstillinger knyttet til disse temaer.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Lederkonferencen i oktober 2023 var startskud til en proces, hvor direktion, ledergruppe og medarbejdere i Kalundborg Kommune arbejder med strategiske udfordringer i tilknytning til fremtidens velfærd.

Seks temaer er identificeret:

- Sund aldring
- Trivsel og sundhed for børn og unge
- Attraktive og inkluderende lokalsamfund
- Sammenhængende og rehabiliterende tilbud til borgere med komplekse sociale og sundhedsmæssige behov
- Fastholdelse og rekruttering
- Styrket ledelse

Der er udpeget en ansvarlig leder for hver af de seks temaer. Den ansvarlige sætter det rette hold for hvert tema og er ansvarlig for at sikre tilstrækkelig faglig bredde og herunder sikre involvering af relevante ledere og medarbejdere.

Hovedudvalget følger arbejdet. Hovedudvalget involveres særligt i tema 5 Fastholdelse og rekruttering og tema 6 Styrket ledelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

29-01-2024 Direktionen

Anbefales.

Punkt 13: Fleksibel arbejdstid (4-dags arbejdsuge)

23-007062

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal have en orientering om arbejdet med at få udarbejdet en lokalaftale im. den fleksible arbejdstid (4-dags uge).

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 6. februar 2024 bliver der givet en orientering om processen frem mod en forventet godkendelse af en lokalaftale, ifm. implementeringen af den fleksible arbejdstid (4-dags uge).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 14: Effektivisering af HU/MED møder

20-003248K

Beslutning

Sagen blev drøftet og indsatserne blev godkendt.

Der bliver evalueret på ordningen på Hovedudvalgets møde i december 2024.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget besluttede på mødet den 12. december 2023, at den nedsatte arbejdsgruppe skulle arbejde videre med en række konkrete effektiviseringsforslag. Disse forslag skal drøftes i udvalget.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har arbejdet videre og har udarbejdet en række forslag til konkrete og specifikke handlinger, der kan hjælpe os til at blive mere effektive på møderne og på sigt optimere mødetrækken.

Forslagene er grupperet inden for følgende overskrifter:

- Virtuelle møder
- Dagsorden og sagsfremstillinger
- Mødefacilitering

Arbejdsgruppens forslag er med som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Effektivisering af HU møder handlinger

Punkt 15: Store Bededagstillæg pr 01.01.2024

23-014883

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Med virkning fra 2024 afskaffes Store Bededag som helligdag. Som konsekvens af dette, får månedslønnede medarbejdere ret til kompensation for den forøgede arbejdstid. Kompensationen bliver i form af et løntillæg på 0,45 % af årslønnen.

Løntillægget kan enten blive udbetalt to gange om året eller det kan blive udbetalt månedligt.

KMD er i gang med implementering af en automatiseret løsningsmodel, hvor omfattede lønmodtagere får udbetaling af Store bededagstillægget løbende hver måned.

Indstillinger

Økonomichefen indstiller at:

- Kalundborg Kommune tilslutter sig KMDs automatiserede løsning, hvor løntillægget udbetales automatisk månedligt.

Behandling

Direktionen, HU

Sagsfremstilling

Med virkning fra 2024 afskaffes Store Bededag som helligdag. Som konsekvens af dette, får månedslønnede medarbejdere ret til kompensation for den forøgede arbejdstid, og dette bliver givet som et løntillæg på 0,45 % af årslønnen.

Kompensationen udbetales til alle månedslønnede medarbejdere. Der er dog enkelte undtagelser, som bliver indarbejdet i løsningsmodellen, fx regler for medarbejdere, som afholder barsel uden fuld løn.

KMD er i gang med implementering af en automatiseret løsning til alle deres kunder, herunder Kalundborg Kommune. Løsningen indebærer at lønmodtagerne får udbetaling af Store Bededagstillægget løbende hver måned, og dette vil fremgå som en særskilt linje på lønsedlen. Kommunerne skal aktivt anmode om ikke at blive tilsluttet, hvis man ønsker en anden model.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Sagens forløb

18-12-2023 Direktionen

Godkendt af direktionen. Sagen sendes til Hovedudvalget til orientering.

Afbud: Michel van der Linden

Punkt 16: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen

Sagsfremstilling

Arbejds miljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Kalundborg Kommune benytter virksomheden Segdewick som vores skadebehandler til anmeldte arbejdsulykker. Vi har for perioden april - november 2023 haft en gratis prøveperiode med en af deres løsninger som handler om proaktiv skadebehandling, og det er besluttet at vi tilkøber løsningen for et år. Der kan være mange fordele forbundet med at have denne løsning, men det er svært at lave en god vurdering ud fra den korte periode, hvilket er årsagen til at ordningen bliver tilkøbt for et år. Beløbet bliver dækket af arbejdsskade puljen.

PROAKTIV SKADEBEHANDLING

Alle parter vinder ved en tidlig indsats

