

# REFERAT Hovedudvalget d. 12-09-2023

**Mødedato**           Tirsdag d. 12. september 2023 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale 2 og 3

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

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Borgerrådgiverens beretning 2022 - 2023.....	4
Behandling af budgetforslag 2024.....	5
Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.....	6
Status på sygefraværsindsatser.....	7
Arbejds miljøpolitik.....	8
Ad hoc MED ifm. flytning af chefansvar for Rehabiliterings- og Træningscenter Høng.....	9
Indsats- og opfølgingsplan for den personalepolitiske drøftelse 2023.....	10
På tænkt organisationsændring.....	12
Gensidig orientering.....	14

## **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## Punkt 2: Borgerrådgiverens beretning 2022 - 2023

23-009668

### Beslutning

Taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede den 25. januar 2022 at oprette en borgerrådgiverfunktion i Kalundborg Kommune og godkendte den 30. marts 2022 en funktionsbeskrivelse for funktionen. Borgerrådgiveren blev ansat 15. august 2022 og Kommunalbestyrelsen skal med denne sag tage borgerrådgiverens første beretning til efterretning.

## Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller

1. at borgerrådgiverens beretning tages til efterretning
2. at borgerrådgiverens kommende beretninger afgives for perioden 1. juni til 31. maj tages til efterretning.

## Behandling

Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

## Sagsfremstilling

Borgerrådgiveren skal i en årlig beretning redegøre for sin virksomhed, herunder eventuelle konstateringer af overordnede forhold inden for borgerrådgiverens kompetence, som ikke er tilfredsstillende i kommunens sagsbehandling og borgerbetjening m.v. Borgerrådgiveren kan i den forbindelse komme med forslag og anbefalinger til Kommunalbestyrelsen. Beretningen offentliggøres – og er i denne sag vedlagt som bilag.

Borgerrådgiveren kommer i beretningen med fire anbefalinger:

- Anbefaling om kvitteringsskrivelser og bedre procesoverblik for borgeren.
- Anbefaling om tilgængelighed og overholdelse af vedtagne sagsbehandlingstider.
- Anbefaling om at udvide arbejdet med at tænke på tværs i organisationen med borgeren i centrum.
- Anbefaling om fortsat at sætte forvaltningsretten og den gode forvaltningsskik i fokus.

Borgerrådgiverens beretning er udarbejdet for perioden 15. august 2022 – 31. maj 2023. Kommende beretninger vil dække et helt år – perioden fra 1. juni til 31. maj, således at Kommunalbestyrelsen årligt behandler beretning på førstkommande møde efter sommerferien.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

## Sagens forløb

23-08-2023 Økonomiudvalget

Anbefales.

30-08-2023 Kommunalbestyrelsen

Taget til efterretning.

## Bilag

Borgerrådgiverens beretning

## Punkt 3: Behandling af budgetforslag 2024

20-003248K

### Beslutning

Medarbejdersiden anerkender det gode økonomiske udgangspunkt for dannelsen af budget 2024.

Der er dog en opmærksom på, at der ikke kommer til at ske en opgaveglidning ud i organisationen og en negativ påvirkning af arbejdsmiljøet ifm. indførelsen af Administrationsprogrammet, samt en bekymring om at der påtænkes en besparelse af de centrale puljer.

Medarbejdersiden udtrykker også en bekymring for, at en centralisering af bilparken kan give en negativ afledt effekt hos de enkelte partnerskabsholdere i form af mindre fleksibilitet.

### Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal drøfte budgetforslaget for 2024.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at budgetforslaget for 2024 drøftes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

På baggrund af Kommunalbestyrelsens budgetseminar den 24. og 25. august 2023, blev det endelige budgetmateriale udsendt den 25. august 2023.

Hovedudvalget fik sammen med alle Niveau 2 og 3 lederne samt alle TR'ere en gennemgang af materialet på budgetmødet den 29. august 2023.

På baggrund af det udsendte materiale, skal høringssvar indsendes senest den 7. september 2023. Hovedudvalget har derfor mulighed for at tage en drøftelse af budgettet på baggrund af de indsendte høringssvar på mødet den 12. september 2023.

Efterfølgende har Hovedudvalget et møde med Økonomiudvalget den 13. september 2023, hvor der også bliver mulighed for at drøfte budget og høringssvar.

Den endelige behandling af budget 2024 foregår således:

Den 13. september	:	1. behandling i Økonomiudvalget
Den 20. september	:	1. behandling i Kommunalbestyrelsen
Den 4. oktober	:	2. behandling i Økonomiudvalget
Den 11. oktober	:	2. behandling i Kommunalbestyrelsen

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

## **Punkt 4: Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser**

22-001199

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **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.

15-08-2023 Hovedudvalget

Punktet udsættes til næste møde.

### **Bilag**

Rekruttering og fastholdelse HU status august 2023

## **Punkt 5: Status på sygefraværsindsatser**

21-102419

### **Beslutning**

Der skal foretages en revidering af sygefraværspolitikken. HR udarbejder et forslag til et kommende HU møde.

Fremover sendes de overordnede fraværsdata for Kalundborg Kommune ud som bilag ifm. sygefraværgennemgangen på HU møderne.

Trine Rud og Lene Mikkelsen deltager i arbejdsgruppen vedr. temadagen.

### **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 12. september 2023 gives der en status på:

- Kurser i "De vanskelige samtaler"
- Udviklingen i sygefraværsdata

Det er besluttet at afholde en temadag for ledere, TR'ere og AMR'ere, hvor der skal sættes yderligere fokus på sygefraværsindsatserne. I den forbindelse skal der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal planlægge og koordinere dagen.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 6: Arbejdsmiljøpolitik**

23-010385

### **Beslutning**

Arbejdsmiljøpolitikken blev godkendt med en enkelt administrativ rettelse.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe, der har udarbejdet en ny arbejdsmiljøpolitik for Kalundborg Kommune som arbejdsplads. Politikken erstatter nuværende arbejdsmiljøpolitik.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

### **Behandling**

Hovedudvalg.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsgruppen har udarbejdet en ny arbejdsmiljøpolitik, hvor der er fokus på de værdimæssige elementer i arbejdsmiljøarbejdet. I udformningen er der lagt vægt på, at politikken skal være overskuelig at gå til og dialogbaseret i sin anvendelse.

Målet med politikken er sætte retningen for arbejdet med at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø for Kalundborg Kommune som arbejdsplads, og at centrale aktører i MED-organisationen trækker i samme retning.

I forlængelse af offentliggørelsen af arbejdsmiljøpolitikken udarbejdes en række materialer, som kan støtte arbejdspladserne i arbejdet med at implementere politikken. Til Hovedudvalgsmødet vil materialerne blive præsenteret.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Bilag 1 Arbejdsmiljøpolitik

# **Punkt 7: Ad hoc MED ifm. flytning af chefansvar for Rehabiliterings- og Træningscenter Høng**

23-010805

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Ældre- og Sundhedsudvalget har tilbage i 2020 vedtaget en vision for det tidligere Odinscenter, nu Rehabiliterings- og Træningscenter Høng. Visionen har blandt meget andet medvirket til, at træningsopgaverne i syd er flyttet fra Gørlev til Høng, og de udekørende er samlet i fælles faciliteter i Gørlev.

Næste skridt er nu at flytte chefansvaret på N2 fra chefen for HSD Lone Reuter til chefen for Forebyggelse og Genoptræning Merete Mørch. Formålet med ændringen er, at styrke fokus på rehabiliteringsindsatsen i centeret. Implementeringen af dette kræver en ordentlig proces, hvor der nedsættes et ad hoc MED med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra Forebyggelse og Genoptræning og Rehabiliteringscenter Høng.

### **Indstillinger**

Det indstilles, at der nedsættes et ad hoc MED med 4 ledelsesrepræsentanter og 8 medarbejderrepræsentanter fra de 2 områder, samt en repræsentant fra HU.

### **Behandling**

Hovedudvalget

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

# Punkt 8: Indsats- og opfølgingsplan for den personalepolitiske drøftelse 2023

23-010071

## Beslutning

Godkendt.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Forberedelse af Hovedudvalgets behandling af planen for de fem tematiske indsatser på baggrund af den personalepolitiske drøftelse 2023. Tids- og indsatsplan skal besluttes på møde i Hovedudvalget den 12. september 2023. Arbejdsgruppen har drøftet og udarbejdet forslag til aktiviteter for indsatserne og opfølgning i MED-organisationen.

### Indstillinger

Personalechefen indstiller, at:

1. Indsats- og opfølgingsplan for arbejdsmiljøindsatser drøftes
2. Der tages en første drøftelse af målemetoden bag 3i1-målingen i arbejdsgruppen

### Behandling

Direktion, Hovedudvalget

### Sagsfremstilling

Indsats- og opfølgingsplan

Hovedudvalget har besluttet fem tematiske arbejdsmiljøindsatser. Arbejdsgruppen har drøftet forslag til prioritering af indsatsområderne og hvilke aktiviteter der kan bringe kommunen i den ønskede retning. Samtidig har arbejdsgruppen drøftet, hvordan Hovedudvalget kan følge op på arbejdsmiljøindsatsen, særligt med tanke på at en af de tematiske indsatser er 'systematisk opfølgning'.

Nedenstående opsummerer drøftelsen i arbejdsgruppen.

Der var enighed om og forståelse af følgende prioritering af tematiske indsatser:

#	Tematisk indsats	Forståelse af målsætning
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbejdsliv i balance</li><li>• Psykologisk tryghed</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Høje følelsesmæssige krav, uklare krav og ressourcer samt arbejdsrelateret pres</li><li>• Krænkende handlinger</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Et mere sikkert arbejdsmiljø</li><li>• Et sundere arbejdsliv</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbejdsulykker</li><li>• Indeklima</li><li>• Støj</li></ul>

3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisk opfølgning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbejde</li> <li>• Ledelse</li> </ul>
---	--	---

Arbejdsgruppens prioritering bygger på tre forhold. For det første er hovedparten af reaktionerne fra Arbejdstilsynet indenfor det psykiske arbejdsmiljø. For det andet viser 3i1-målingens resultater, at de mest negative udsagn og udsagn med størst negativ afvigelse fra seneste måling i 2020 handler om ubalance i arbejdslivet af forskellige årsager samt arbejdspladserne skal fortsat have fokus på arbejdsrelaterede oplevelser af mobning eller anden grov, nedladende eller stødende behandling. For det tredje er der udstedt en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Derudover har arbejdsulykker været seneste emne på den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag 2022 i Kalundborg Kommune.

HR og Personale anbefaler på den baggrund følgende aktiviteter:

- Supplerende arbejdsmiljødag 2023: Arbejdsliv i balance og krænkende handlinger, særligt mobning mv.
- Fyraftensmøder for ledere: træning i konflikthåndtering
- Fra Hovedudvalg til MED-udvalg til arbejdsmiljøgrupperne: Udmøntning af ny arbejdsmiljøpolitik
- Årsmøde for formænd og næstformænd i MED-udvalg: Feedback om lokal udmøntning af politik om krænkende handlinger
- Online uddannelsesforløb til ledere og arbejdsmiljøgrupper

Som systematisk opfølgning på indsatserne foreslås følgende:

1. Forud for den personalepolitiske drøftelse høres lokale MED-udvalg om arbejdet med de fem tematiske indsatser (jf. MED-aftalen).
2. Dagsordensættes som en del af årsmødet 2023 for formænd og næstformænd.

Den beskrevne opfølgning dækker MED-organisationens opfølgning. Den foreslås kombineret med en ledelsesmæssig opfølgning, hvor direktionen løbende dagsordensætter arbejdsmiljøindsatsen i samarbejdet med partnerskabsholderne, herunder fast drøfter og er opsøgende i forhold til:

- Status/fremdrift på handleplaner
- Den prioriterede tematiske indsats, og særligt hvis en tematisk indsats forekommer i 3i1-målingens resultater på partnerskabsområdet, drøftes dette med henblik på fund af årsag, løsning og samarbejdet i med-organisationen (med-udvalg og arbejdsmiljøgrupper).

Første drøftelse af målemetoden bag 3i1-målingen

I forlængelse af opfølgningsarbejdet ligger det naturligt at der tages en første drøftelse af metoden bag 3i1-målingens set-up, hvis resultater har været en stor bidragsyder til den personalepolitiske drøftelse.

HR & Personale anbefaler at arbejdsgruppen tilknyttet 3i1-målingen tager den egentlige drøftelse af målemetodens fordele og ulemper, særligt med fokus på eventuel justering af spørgerammens omfang. Samtidig må drøftelsen også indeholde en generel evaluering af 3i1-målingen med blik for målet om at styrke trivsel, ledelseskvalitet og det fysiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser og Kalundborg Kommune som fælles arbejdsplads.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Sagens forløb

28-08-2023 Direktionen

Anbefales.

## Punkt 9: Påtænkt organisationsændring

20-003248K

### Beslutning

Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning, idet de høringssvar der er kommet, indgår i det videre arbejde med organisationsændringen.

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Direktionen påtænker en organisationsændring, hvor de tre stabscentre Digitalisering og IT; HR og Personale; Ledelse, Jura og Kommunikation samt udbuds- og indkøbsfunktionen i Økonomistaben samles i et nye stabscenter.

## Indstillinger

Direktionen indstiller, at

- De fire MED-fora i stabscentrene drøfter den påtænkte organisationsændring og opfordres til at indgive høringssvar
- Hovedudvalget behandler de indkomne høringssvar og drøfter muligheden for at nedsætte ad hoc MED-udvalg.

## Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

Som led i arbejdet med råderumskataloget for budget 2024 har direktionen vurderet behovet for organisationsændringer med henblik på at ruste organisationen til fremtidens opgaver.

For stabscentrenes vedkommende har direktion særligt overvejet behovet for at styrke arbejdet med nogle af hovedudfordringer for de kommende år:

- Digitalisering og implementering af velfærdsteknologi i hele organisationen
- Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere
- Samarbejde med eksterne leverandører af varer og tjenesteydelser (udbud og kontrakter)
- Fortsat tæt styring af kommunens økonomi med særligt fokus på de vanskeligt styrbare områder

En organisationsændring skal ses i sammenhæng med administrationsprogrammet og fremme en mere ensartet tilgang til servicering af den øvrige organisation, sådan at knappe centrale ressourcer hele tiden anvendes, hvor de giver størst værdi, og hvor de bedst understøtter den ønskede udvikling. Desuden skal en organisationsændring fremme et styrket tværgående samarbejde.

Samtidigt er ønsket også at se på, hvordan ledelsesorganisationen bedst bidrager til de fælles dagsordener herunder administrationsprogram og råderumkatalog.

På det grundlag påtænker direktionen at ændre organisering af de fire stabscentre ved at gå fra fire til to:

- De tre stabscentre Digitalisering og IT; HR og Personale; Ledelse, Jura og Kommunikation samt udbuds- og indkøbsfunktionen fra Økonomistaben påtænkes samlet i et nye stabscenter.
- Økonomistaben fastholdes i den nuværende organisering med undtagelse af ovenstående.

Tidsplan for sammenlægningsprocessen for det nye stabscenter

Den foreløbige og overordnede tidsplan for beslutning om et nyt stabscenter og forberedelse af ændringen ser ud som følger:

Aktivitet	Deadline
-----------	----------

Orientering af Økonomiudvalget om de påtænkte ændringer	14/6
Afklaring af ledelsesstruktur og ledere	August
Hovedudvalget orienteres mundtligt	15. august 2023
MED-møder i de fire stabcentre	16.- 17. august 2023
Høring af afdelinger/MED-organisationen	deadline 30. august 2023
Høringssvar udsendes til Hovedudvalget	5. september 2023
Hovedudvalgsmøde – behandling af høringssvar	12. september 2023
Valg til ad hoc MED	Snarest efter HU's behandling
Flytning af udbuds- og indkøbsfunktion fra Økonomi til LJK	september/oktober
Godkendelse i Økonomiudvalget	Oktober/November
Orientering om status til Hovedudvalget	Efter ØKU's behandling
Fælles personalemøde – orientering om status	Snarest efter HU's behandling
Ikrafttrædelse - nyt stabcenter	1. januar 2024.

En uddybning ift. ledelsesstruktur, medarbejderinvolvering og høring findes i det vedlagte bilag.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

På tænkt organisationsændring bilag

Høringssvar organisationsændring HR

Høringssvar LJK organisationsændring

Høringssvar - Organisationsændring IT

## **Punkt 10: Gensidig orientering**

**Beslutning**

-

**Sagsfremstilling**

**Arbejds miljø (fast punkt)**

**MED uddannelse (fast punkt)**

Orientering om nye projekter (fast punkt)