

REFERAT Hovedudvalget d. 17-12-2024

Mødedato Tirsdag d. 17. december 2024 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Budget.....	4
HR-puljer 2025.....	5
Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2024 / Forslag til fællesintroduktion for nye	6
Evaluering af sundhedsfremmeordning 2024 / Forslag til sundhedsfremmeordning 2025.....	8
Ny bekendtgørelse om voldsskadeforsikring.....	11
Orientering om igangsatte decentrale indsatser.....	13
Status på Fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.....	14
Status sygefravær 2024.....	15
Opfølgning på arbejdsmiljøtema sundt arbejdsliv 2023.....	17
Forberedelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	19
Gensidig orientering.....	21

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Punkt 2: Budget

20-003248K

Beslutning

Drøftet.

Umiddelbart, med det budget der er lagt for 2025 og 2026, vil det ikke få negative konsekvenser på personale- og medarbejderforhold.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Ifølge Hovedudvalgets årshjul skal der gives en status på budgetaftalen for 2025, herunder en drøftelse af vores socioøkonomi samt arbejdet med Fremtidens Velfærd.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde gives der en status på de punkter i Budgetaftalen for 2025, hvor der er et særligt fokus på personalemæssige forhold.

Gennemgangen har til formål at skabe et fælles billede af, hvad der udfordrer os fremover og hvordan udvalget i fællesskab kan sikre og skabe de bedste processer for det videre arbejde.

I forlængelse af denne gennemgang vil der blive taget en drøftelse af vores fremtidige socioøkonomi og den betydning det får for fremover. Denne drøftelse vil tage afsæt i den udarbejdede SWOT-analyse, der blev lavet på den supplerende arbejdsmiljødag den 24. oktober 2024.

Afslutningsvis bliver der givet en status på arbejdet med Fremtidens Velfærd.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 3: HR-puljer 2025

24-013478

Beslutning

Godkendt.

Ændringen betyder at midler flyttes til Organisationsstabens budget, men såfremt der på et tidspunkt igen sker ændringer i kriseordningen bliver midlerne flyttet tilbage til puljen.

Ændringen i puljerne får ikke betydning for aktivitetsniveauet ift. de to puljer der bliver reduceret.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

På Hovedudvalgsmødet den 29. november 2024 blev det besluttet at udarbejde et overblik over de centrale HR-puljerne med tilretninger i forhold til at sikre et økonomisk restvisende billede af disponeringerne på puljerne.

Indstillinger

Stabschefen indstiller, at Hovedudvalget godkender den nye fordeling af midlerne i de centrale HR-puljer.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I forbindelse med indkøb af nyt rekrutteringssystem, pre- og onboardingssystem samt ansættelse af psykolog i Organisationsstaben foreslås følgende omfordeling af midlerne i de centrale HR-puljer (se vedhæftede bilag):

Puljen - Tværfaglige uddannelse; tilføres kr. 338.170,- (beløbet overføres fra puljen Lederuddannelse). De nye udgifter vedr. nyt rekrutteringssystem og pre- og onboardingssystem, bliver bogført på denne pulje. Puljen vil også omfatte et beløb afsat til akut-kriseberedskab.

Puljen - Kompetenceudvikling; reduceres med kr. 338.170,- (beløbet overføres til Organisationsstaben, ansættelse af psykolog).

Puljen - Lederuddannelse; reduceres med kr. 338.170,- (beløbet overføres til Tværfaglige uddannelse).

Puljen - Krisetsamtaler (kr. 334.100,-); overføres til Organisationsstaben (ansættelse af psykolog).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag - HR-puljer 2025

Punkt 4: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2024 / Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2025

07-060880K

Beslutning

Evalueringen blev taget til efterretning og forslaget for 2025 blev godkendt.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

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

Indstillinger

Stabschefen indstiller at evalueringen tages til efterretning og at programmet for 2025 godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Evaluering af fællesintroduktion 2024.

I 2024 er der afholdt i alt 4 fællesintroduktioner for nye medarbejdere. Afholdelse i februar, maj, september og november.

Målgruppen for deltagelse er alle månedslønnede. Introduktionerne afholdes på Rådhuset med start kl. 8.15 og afslutning kl. 13.30.

Program:

- Velkomst og morgenmad
- Oplæg ved borgmester og kommunaldirektør
- Guidet bustur rundt i Kalundborg Kommune med indlagte stop undervejs
- Oplæg om MED, HU, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold
- Frokost og evaluering

Målgruppen for deltagelse er alle månedslønnede. Introduktionerne afholdes på Rådhuset med start kl. 8.15 og afslutning kl. 13.30.

Af vedlagte notat fremgår evalueringen af de 4 afholdte fællesintroduktioner. Heraf kan man se, at der overordnet set er god tilfredshed med introduktionerne og at deltagerantallet er steget i forhold til 2023.

Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2025.

Som det fremgik af evalueringen for 2024, er der overordnet set stadigvæk stor tilfredshed med introduktionerne, og deltagerantallet er steget i 2024 som var en af målsætningerne, hvorfor det indstilles at afholdelse af fællesintroduktionerne fortsættes i 2025 med samme program og antal afholdelsesdage, 4 dage i alt (februar, maj, september og december) dog med en ændring så starttidspunktet rykkes til kl. 8.30 (grundet presset på morgentrafikken) og slutter 30 min. senere. Så den nye tidsplan bliver fra kl. 8.30 – 14.00.

Program:

- Velkomst og morgenmad
- Oplæg ved borgmester og kommunaldirektør
- Guidet bustur rundt i Kalundborg Kommune med indlagte stop undervejs
- Oplæg om MED, HU, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold
- Frokost og evaluering

Vi skal fortsat have fokus på at styrke pre- og onboarding af nye medarbejdere i Kalundborg Kommune herunder at informere bredt om afholdelse af fællesintroduktion for nye medarbejdere. I 2025 bliver der implementeret et nyt pre- og onboardingssystem for Kalundborg Kommunes medarbejdere, som gerne skulle være medvirkende til at flere nye medarbejdere bliver gjort opmærksomme på afholdes af fællesintroduktion.

Økonomiske konsekvenser

Udgift til hhv. lokaleleje, forplejning og bustransport er ca. 10.000 kr. pr. gang. Det vil sige ca. 40.000 kr. årligt. Udgifterne finansieres via den tværfaglige uddannelsespulje.

Bilag

Bilag til sagsfremstilling til HU, evalueringer 2024

Punkt 5: Evaluering af sundhedsfremmeordning 2024 / Forslag til sundhedsfremmeordning 2025

11-083843K

Beslutning

Evalueringen blev taget til efterretning og forslaget for 2025 blev godkendt.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Evaluering af sundhedsfremmeordning 2024. Hovedudvalget har besluttet at aktiviteterne i sundhedsfremmeordningen 2024 skal evalueres med hensyn til deltagerantal, kvalitet og balancen mellem de fælles aktiviteter og de lokale tiltag, der normalt kunne søges til fra puljen.

Forslag til sundhedsfremmeordning 2025. 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.

Indstillinger

Stabschefen indstiller

1. at evaluering af aktiviteterne i sundhedsfremmeordningen 2024 tages til efterretning og
2. at arbejdsgruppens forslag til aktiviteter og sundhedsindsatser i sundhedsfremmeordningen for 2025 godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Evaluering af sundhedsfremmeordning 2024.

Den bevilgede pulje til sundhedsfremmeordning i 2024 var kr. 511.400,- + overførsel fra 2023 kr. 316.000,- = i alt kr. 827.400,-.

Følgende aktiviteter er afholdt i 2024:

Gå- og løbetræning for begyndere (optakt til Royal Run)

I forbindelse med Royal Run i Kalundborg tilbød vi de ansatte i Kalundborg Kommune 12 ugers gå- eller løbetræning, enten fra Rådhuset eller ved Høng GF. Der var mellem 8-10 medarbejdere der benyttede sig af tilbuddet om træning fra Rådhuset og 3 medarbejdere der valgte muligheden i Høng GF.

Udgift i alt kr. 9.480,-.

Kalundborg Stafetten torsdag den 30. maj 2024, ved Munkesø Stadion.

Rigtig god opbakning til arrangementet hvor 600 medarbejdere deltog (bredt repræsenteret). Endnu engang steg deltagerantallet i forhold til tidligere år (2023, 540 medarbejdere).

Stafetten blev arrangeret i samarbejde med en lokal løbeklub. Deltagerne kunne tilmelde sig til et stafet- eller walk-hold, med en distance på ca. 4,3 km. Efterfølgende var der fællesspisning ved Munkesø Stadion.

Udgift til afholdelse af Kalundborg Stafetten 2024: kr. 193.600,-.

Udgiften indeholder: Koordinering af tilmeldinger, planlægning af ruter, booking og betaling for leje af telte, fotograf/billeder, forplejning og musik.

Aktivitetsdag/personalefest fredag den 13. september 2024.

Fredag den 13. september 2024 blev der afholdt aktivitetsdag/personalefest for Kalundborg Kommunes medarbejdere.

Ca. 530 medarbejdere (bredt repræsenteret) deltog i aktivitetsdagen og stort set samme antal deltog i personalefesten om aftenen. I 2023 deltog ca. 550 medarbejdere.

Aktivitetsdagen blev afholdt om eftermiddagen i samarbejde med DGI og foregik i Kalundborg Hallerne, ved Munkesø Stadion med et bredt udvalg af aktiviteter: fælles opvarmning, fodboldturnering, dans, yoga, MTB, petanque, vægtløftning, gå- eller løbetur og som et nyt tiltag i år var det muligt at prøve forskellige vandsportsaktiviteter ved Gisseløre; sejls/sUP/surfing og ergometerroning.

Personalefesten (aften-arrangement) blev afholdt i Kalundborg Hallerne i samarbejde med Kalundborg Hallernes restauration og et lokalt eventbureau. Der blev serveret en 2-retters middag som restaurationen stod for. Der var booket en DJ der spillede musik under hele aftenarrangementet. Der var mulighed for at købe vin, øl, drinks og vand til aftenarrangementet.

Udgift til afholdelse af aktivitetsdag og aftenarrangementet: I alt kr. 611.349,-.

Udgiften indeholder: Udgift til leje af lokaler, koordinering af tilmeldinger, planlægning af fodboldturnering, booking af lokale instruktører, koordinering af aktiviteter i løbet af eftermiddagen og forplejning. Aftenarrangementet: Serveringspersonale, opstilling af borde, udsmykning, velkomstdrik, booking af DJ, lys og lyd.

Andre aktiviteter

I uge 41 (Arbejdspladsernes motionsuge) satte vi i år fokus på motion, bevægelse og samvær. I samarbejde med projekt "Bevæg dig for livet" var der arrangeret forskellige aktiviteter på Rådhuset og der var mulighed for at arrangerer lokale tiltag på arbejdspladserne i kommunen. Informationen blev kommunikeret ud til alle chefer, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Udgift til præmie for flest bookede walk-and-talk møder i uge 41, I alt kr. 320,-.

Økonomi

12 ugers gå- og løbetræning: kr. 9.480,-. Kalundborg Stafetten kr. 193.600,-. Aktivitetsdag (kr. 115.000,-) og aftenarrangement (kr. 496.349,-) = kr. 611.349. Præmie uge 41: kr. 320,-.

Forbrug i alt: 814.749,-.

FORSLAG TIL SUNDHEDSFREMMEORDNING 2025

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe der skal komme med forslag til sundhedsfremmeaktiviteter. Arbejdsgruppen har udarbejdet en række forslag til sundhedsfremmeaktiviteter og sundhedsindsatser i 2025, hvoraf de økonomiske omkostninger fremgår. Forslaget indeholder:

Der er i alt afsat kr. 553.100,- til sundhedsfremmeordning i 2025.

Kalundborg Stafetten.

Samme set-up som i 2024 men med fokus på at reducere udgifterne så vi kan holde os indenfor budgettet.

- Tid: En torsdag eftermiddag/aften i maj måned 2025
- Afholdes ved Munkesø Stadion, Kalundborg
- Arrangeres i samarbejde med lokal løbeklub
- Stafet (løb) og walk-hold - ca. 4,3 km - 4 deltagere pr. hold.
- Fællesspisning

Foreslået budgetbeløb: kr. 150.000,-

Deltagerantallet vil stadigvæk have en betydning for udgifterne. Men belært af tidligere års erfaringer i forhold til DHL-stafetten, så er vi ved at have nået det maksimale antal deltagere.

Aktivitetsdag/personalefest

Samme set-up som i 2024, men med fokus på at reducere udgifterne så vi kan holde os indenfor budgettet.

- Fredag den 29. august 2025 eller fredag den 12. september 2025, kl. 14.30 - 23.00.
- Arrangeres i samarbejde med DGI og lokale instruktører. DGI står for udarbejdelse af informationsmateriale, booking af instruktører, elektronisk tilmelding og på selve dagen står DGI for koordinering af de forskellige aktiviteter.
- Den årlige fodboldturnering afholdes som en del af aktivitetsdagen.
- Som afslutning på aktivitetsdagen arrangeres der en personalefest med fællesspisning.
- Hvis en person er tilmeldt og udebliver uden at melde afbud, vil der blive opkrævet et no-show-fee på kr. 500.

Foreslået budgetbeløb: kr. 393.100,-.

Deltagerantallet vil stadigvæk have en betydning for udgifterne. Men belært af tidligere års erfaringer i forhold afholdelse af større arrangementer, så er vi ved at have nået det maksimale antal deltagere.

Hvis vi skal holde os inden for den økonomiske ramme for sundhedsfremmepuljen i 2025 så er vi nødsaget til at overveje følgende tiltag:

- Afholde aktivitetsdagen med færre aktiviteter (eller aktiviteter som vi selv står for).
- Ingen gratis forplejning under aktiviteterne.
- Undlade en del af tiltagene til personalefesten.
- Se på mulighederne for at afholde personalefesten udendørs.
- Opkræve et beløb pr. deltager via partnerskabsholdernes budget.
- Overføre et evt. overskud fra HR-puljerne 2024 til sundhedsfremmeordning 2025.

Fokus på lokale sundhedstiltag

Vi vil fortsat have særligt fokus på sundhedsfremmende aktiviteter i løbet af året herunder:

- Arbejdspladsernes motionsuge der afholdes i uge 41. I samme uge afholdes Danmarks Mentale sundhedsdag, hvor der er mulighed for at søge om økonomisk tilskud til events om mental sundhed.

- Arbejdsmiljøuge i uge 43.

- Indsatser i forhold til projekt "Bevæg dig for livet".

- Udarbejde en guide der kan bruges som inspiration til sundheds- og trivselsaktiviteter på de lokale arbejdspladser eller i de lokale MED-udvalg (tiltaget videreført fra 2024).

Økonomiske konsekvenser

Evaluerings af sundhedsfremmeordning 2024. Ingen økonomiske konsekvenser.

Forslag til sundhedsfremmeordning 2025. Aktiviteterne forventes at kunne afholdes indenfor den afsatte pulje på kr. 543.100,- men det forudsætter at vi reducerer udgifterne til afholdelse af arrangementerne eller at der bliver tilført økonomiske midler til sundhedsfremmeordning 2025.

Punkt 6: Ny bekendtgørelse om voldsskadeforsikring

24-010641

Beslutning

Taget til efterretning.

Direktionen har efterfølgende besluttet at Kalundborg Kommune vil følge lovgivningen ift. de afgrænsninger der er lavet i den obligatoriske forsikring.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Med virkning fra 1. januar 2025 er det lovpligtigt at tegne voldsskadeforsikring for en række personalegrupper – Reglerne er beskrevet i Bekendtgørelse om voldsskadeforsikring (bilag 1).

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget informeres.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Baggrund:

I forbindelse med voldsepisoder har ansatte mulighed for at rette civil retssøgsmål om erstatning mod personer, som har udsat den ansatte for skadevoldende voldshandlinger i forbindelse med arbejdet.

Den nye bekendtgørelse har til formål at give ansatte på en række arbejdspladser lettere adgang til supplerende erstatning efter erstatningsansvarsloven som følge af vold, trusler eller andre voldsomme hændelser foranlediget af personer, de drager omsorg for på arbejdet.

Bekendtgørelsen omfatter en række branchekoder for hvilke der er forsikringspligt for en arbejdsgiver. Branchekoderne fremgår af bilag 1 og omfatter som udgangspunkt arbejdspladser indenfor socialområdet, ældreområdet, sundhedsområdet og undervisningsområdet, hvor de ansatte har en særlig risiko for at blive udsat for vold på arbejdet foranlediget af personer de drager omsorg for.

Eksempler på branchekoder hvor der er forsikringspligt er:

- Døgninstitutioner
- Bosteder
- Plejehjem
- Psykiatrien
- Specialskoler

Erstatning efter erstatningsansvarsloven omfatter tabt arbejdsfortjeneste, godtgørelse for svie og smerte, varigt mén og tort og derudover også erstatning for skader på ejendele. Krav der er dækket af arbejdsskadeloven vil ikke også være

dækket af voldsskadeforsikringen.

Ansatte, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, har fortsat mulighed for selv at rette civilt søgsmål mod personer, som har udsat den ansatte for skadevoldende voldshandlinger i forbindelse med arbejdet.

Vejledning om anmeldelse vil blive udsendt til berørte enheder omkring årsskiftet.

Økonomiske konsekvenser

De mest gængse krav vil omhandle svie og smerte, som i 2024 udgør 230 kr. per dag.

Bilag

Bekendtgørelse om voldsskadeforsikring

Punkt 7: Orientering om igangsatte decentrale indsatser

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Hovedudvalget anerkender den store indsats der lægges i begge indsatser og arbejdet med prøveforhandlingerne og udvalget følger arbejdet med stor interesse.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet at gennemføre to decentrale indsatser tilbage i primo 2024 vedrørende det tværkommunale samarbejde "En fremtid med fuldtid" (jf. møde 6. februar 2024) og afprøve mulighederne for at fleksible arbejdstider på dagsinstitutionsområdet (jf. møde 6. maj 2024).

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

På mødet bliver der givet en præsentation af de to modeller der arbejdes videre med, ift. den fleksible arbejdstid på dagtilbudsområderne.

Derudover bliver der også givet en orientering om de tiltag, som der afprøves ift. "en fremtid på fuldtid".

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 8: Status på Fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

22-001199

Beslutning

Sagen blev taget til efterretning og i 2025 bliver der lavet et arrangement for den unge generation på tværs af organisationen.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget får en status på de indsatser der har været igangsat og gennemført ift. at understøtte arbejdet med at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget får en status på de igangsatte / gennemførte aktiviteter samt drøfter hvilke indsatser der evt. skal igangsættes i 2025.

På mødet bliver følgende præsenteret af HR:

- Praktikforløb for udskolingselever
- Deltage på uddannelsesmesse
- Arbejdet med Komponent rapporten vedr. attraktive arbejdspladser
- Nyt onboarding- og rekrutteringssystem
- Nye film ifm. brandingindsatser

Hovedudvalget skal efterfølgende drøfte hvilke indsatser der evt. kan igangsættes i 2025, herunder om der igen skal afholdes et fastholdelsesevent for en udvalgt medarbejdergruppe.

Her vil HR anbefale at der sættes fokus på vores unge medarbejdere, ift. at lave et arrangement for den målgruppe, bredt fra hele organisationen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 9: Status sygefravær 2024

23-014162

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget i 2024 skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres data om sygefraværet og aktiviteter siden sidste møde.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Sygefravær over de seneste 12 måneder samt langtids- og korttidsfravær:

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder er 6,39%. Sammenlignet med hele 2023, hvor sygefraværet var 6,62% og for året 2022 med 6,69%. Når vi ser på langtidsfraværet over de seneste 12 måneder, ligger niveauet for de seneste 12 måneder på 3,61%. Korttidsfraværet ligger på 2,82%.

I oktober 2024 udgjorde det samlede sygefravær 6,5%. Dette er en stigning på 0,1% i forhold til samme måned i 2023. (Bilag 1)

Aktiviteter

Følgende aktiviteter er igangværende som en del af sygefraværsindsatsen:

- Afvikling af webinarer vedrørende Politik om fravær på grund af sygdom den 12. og 19. december
- Opfølgning på dialogmøder om sygefravær med 10 udvalgte skoler
- Genbesøg hos ledergruppen i Børn, Læring og Uddannelse med fokus på kompetenceudvikling og anvendelsen af LIS samt udvidet indblik i data.
- Vej, Ejendom og Affald: undervisning i brugen af LIS og andre systemiske rammer, som niveau 3 lederen skal forholde sig til med sygefraværet. Samt opfølgningsmøde, når sidste hold af medarbejdere (Nord) er forventelig gennemført.
- Opfølgning med tidligere besøg af HR hos arbejdspladserne Den Sociale Voksenområde Center 1 og Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnehabilitering. Opfølgning med Dagtilbudsområderne Nord og Midt genoptages 1. kvartal 2025.

På mødet vil aktiviteterne blive præsenteret, hvor der er mulighed for drøftelse – såvel om data.

Præsentation af nye elementer i LIS

HR & Udvikling iværksætter tre ændringer i opgørelsen af sygefraværdata (LIS) for at forbedre mulighederne for at følge udviklingen og sikre et mere retvisende billede. Ændringerne tager højde for sæsonudsving samt giver en mere præcis opgørelse af antal ansatte og fuldtidsstillinger. Forslagene bygger på indsigt fra løbende dialoger med arbejdspladserne, hvor det er blevet kommet frem, at de nuværende opgørelsesmetoder kan skabe udfordringer i forståelsen og håndteringen af sygefravær. På mødet vil ændringerne fremlægges.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1 data om sygefravær

Punkt 10: Opfølgning på arbejdsmiljøtema sundt arbejdsliv 2023

24-003556

Beslutning

Sagen udsættes til næste møde.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Ved arbejdsmiljødrøftelsen i 2023 besluttede Hovedudvalget at prioritere temaet "Sundt arbejdsliv" med fokus på indeklima og støj, baseret på 3i1-målingen, hvor kommunen scorede lavt på disse områder. HR og Udvikling blev bedt om at undersøge handleplaner, der ikke er blevet gennemført, herunder hvilke udfordringer og årsager der ligger bag forsinkelserne.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Baggrund

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2023 besluttede Hovedudvalget at iværksætte fem arbejdsmiljøtemaer. Det sidste tema, der mangler opfølgning, er "Sundt arbejdsliv" med fokus på indeklima og støj, som blev prioriteret på baggrund af 3i1-målingen, hvor kommunen scorede lavt på spørgsmål relateret til disse emner.

Som led i 3i1-målingen har arbejdspladserne gennem handleplaner givet udtryk for konkrete udfordringer i forhold til indeklima og støj. HR og Udvikling har identificeret, at flere handleplaner for arbejdsmiljøforbedringer er blevet forsinket eller ikke gennemført som planlagt. Det blev derfor besluttet, at HR og Udvikling skulle undersøge de handleplaner, der ikke er blevet gennemført, herunder udfordringer, som er blevet adresseret, og årsagerne til, at de ikke er blevet løst.

Udfordringer adresseret i handleplaner

Indeklima

Der er identificeret 26 handleplaner hvis frist er overskredet.

1. Temperatur og træk: Medarbejdere oplever store temperaturudsving, hvor arbejdspladserne er for varme om sommeren og for kolde om vinteren. Særligt i områder tæt på varmeafgivende maskiner er regulering af temperaturen en udfordring. Træk fra utætte vinduer skaber yderligere ubehag for medarbejderne.

2. Dårlig luftkvalitet: Tør luft generere slimhinder og luftveje og skaber en fornemmelse af tung og iltfattig luft, hvilket kan føre til træthed og hovedpine. I flere lokaler angives det at der er dårlig udluftning eller mangel på effektive ventilationssystemer.

3. Lugtgener på arbejdspladsen: Generende lugte, herunder røg i fællesområder tæt på borgers hjem samt lugt fra medicin.

4. Bekymring om skimmelsvamp og fugt: Nogle medarbejdere har udtrykt bekymring over fugtproblemer og mulig forekomst af skimmelsvamp i enkelte lokaler.

5. Lysforhold og arbejds komfort: Store vinduespartier kan føre til blænding og generende sollys, mens andre lokaler mangler tilstrækkeligt lys eller er præget af ubehageligt kunstigt lys. Begge forhold påvirker medarbejdernes trivsel og

arbejdseffektivitet.

6. Tekniske problemer og sikkerhed: Medarbejdere har oplevet elektriske stød ved brug af metaldelene i vaskerum. Dette udgør en sikkerhedsrisiko.

Støj

Der er identificeret 13 handleplaner hvis frist er overskredet.

1. Udfordringer med støjniveau blandt børn: Høj lyd fra børns aktiviteter, både indendørs og udendørs, skaber gener for medarbejdere og udfordrer arbejdsmiljøet. Områder, der oprindeligt var designet til én funktion, bruges nu til flere, hvilket resulterer i utilstrækkelig lydisolering og problemer med opdeling af aktiviteter. Desuden påvirkes fællesrum og stuer af gennemgangstrafik og støj fra børn og personale. Støjen fra receptioners nærliggende aktiviteter skaber særlige udfordringer og kan kræve afskærmning.

2. Arbejdspladsens indretning og opgaveløsning: Manglende akustikdæmpning i personalestuer forstærker lydgener, især ved samtaler i rum med mange medarbejdere. Åbne fællesrum forværrer støjen fra råb, banken og trampen. Der er behov for bedre akustik og møblering i samtalerum for at sikre deres funktion. Lydgennemtrængelighed mellem vægge påvirker koncentrationen under telefonsamtaler og andre arbejdsopgaver, og fælleskontorer præges af forstyrrende baggrundsstøj.

3. Tekniske støjgener: Støj fra tekniske installationer som ventilationssystemer, der larmer, påvirker arbejdsmiljøet. I kliniske miljøer bidrager sugeudstyr, roterende instrumenter og ultralydsapparater til støjgener, der påvirker både medarbejdere og borgernes oplevelse.

4. Støj fra borgeradfærd: Borgernes adfærd, især høj lyd i fællesområder og individuelle rum, skaber udfordringer for medarbejdere og andre brugere. Eksempelvis kan råbende borgere have en negativ effekt på arbejdsmiljøet og forstyrre aktiviteterne i området.

5. Behov for stilleområder og ro til koncentration: Medarbejdere efterspørger stilleområder og små mødelokaler, hvor de kan arbejde uforstyrret, fordybe sig og samarbejde om projekter. Støj på gangarealer og manglende dedikerede rum for koncentration gør det svært at udføre opgaver effektivt.

Årsager til overskridelse af handleplanernes tidsfrister

HR & Udvikling har set på, hvorfor flere af de handleplaner, der blev aftalt med tidsfrister, ikke er blevet fuldført til tiden. Der er flere årsager til forsinkelserne:

- Ledelsesskift og manglende opfølgning
- Økonomiske begrænsninger
- Problemet er løst, men opfølgningen mangler
- Mangel på opfølgning og status

Fokusområder for drøftelsen

Hovedudvalget anbefales at drøfte tiltag som bør iværksættes for at sikre, at de overskredne handleplaner bliver fulgt op på. HR & Udvikling anbefaler at der som minimum sendes påmindelser ud til de ansvarlige for handleplanerne (dette kan med fordel overvejes for samtlige overskredne handleplaner, hvis det er muligt efter aftale med Rambøll) og følges op på ledelsesudskiftning.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 11: Forberedelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

24-013706

Beslutning

Drøftet.

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Til drøftelsen skal det 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

Kommunaldirektøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at planlægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og der arbejdes systematisk og aktivt med arbejdsmiljøet.

Det seneste års arbejdsmiljø og -arbejde drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljøarbejde kan følgende data og emner inddrages:

- Hovedudvalgets arbejdsmiljøtemaer og aktivitetsplan 2024
- Redegørelse fra de enkelte MED-udvalg (bidrag fra årligt møde mellem Hovedudvalget og MED-udvalg 29. november 2024)
- Reaktioner fra Arbejdstilsynet
- Statistik over arbejdsulykker for 2024
- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2024

Der fokuseres på det kommende år

Der skal sættes fokus på det kommende år. I den lokale MED-aftale fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats. Ud fra de valgte temaer, skal der også være en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med udvalgte indsatsområder samt hvordan samarbejdet bør forløbe. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

I forlængelse af drøftelse anbefales det at Hovedudvalget overvejer om der bør søges midler via pulje til arbejdsmiljøindsats jf. trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår ultimo 2025 til at gennemføre målene (bilag 1).

AMO skal bidrage til plan for 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. 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.

Bilag

Bilag 1 Pulje til arbejdsmiljøindsats

Punkt 12: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Michel van der Linden, Michael Gravesen, Mette Baltersen Isen, Frank Sørensen

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Der er åbnet for tilmelding til hold for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i 2025. Al information og tilmelding findes via kursussystemet Plan2Learn, som tilgås gennem kommunens intranet, KAI.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Denne uddannelse er målrettet medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, herunder nye arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der skal gennemføre uddannelsen inden for tre måneder efter, at de er valgt eller udpeget.

Også andre ledere og medarbejdere med arbejdsmiljøopgaver – som eksempelvis medlemmer af MED-udvalg – kan have stor glæde af uddannelsen.

Datoer for arbejdsmiljøuddannelsen i 2025:

- Hold 1: 11.-12. februar og 5. marts
- Hold 2: 7.-8. april og 13. maj
- Hold 3: 16.-17. september og 2. oktober
- Hold 4: 11.-12. november og 10. december

Vi ser frem til at se dig på uddannelsen! Ved spørgsmål, kan HR konsulent Signe Rørup siro@kalundborg.dk kontaktes.

MED uddannelse (fast punkt)

Der er åbnet for tilmelding til hold for MED-grunduddannelsen i 2025. Al information og tilmelding findes via kursussystemet Plan2Learn, som tilgås gennem kommunens intranet, KAI.

MED-grunduddannelse

Alle ledere og medarbejdere, der er medlem af et MED-udvalg, skal gennemføre denne uddannelse inden for det første år i deres rolle.

Datoer for MED-grunduddannelsen i 2025:

- Hold 1: 17.-18. marts
- Hold 2: 17.-18. november

Vi ser frem til at se dig på uddannelsen! Ved spørgsmål, kan HR konsulent Signe Rørup siro@kalundborg.dk kontaktes.

Orientering om nye projekter (fast punkt)