

REFERAT KommuneMED d. 07-02-2023

Mødedato Tirsdag d. 07. februar 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	6
DIF/CF/KommuneMED - Evaluering af principper for Den fleksible arbejdsplads.....	7
Whistleblowerordningen - Årsberetning 2021/2022.....	10
Kommissorium for arbejdsgruppe som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning.....	12
Orientering om sygefravær 4. kv. 2022.....	13
Sygefraværsindsats.....	15
Evaluering af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2023.....	17
Bemærkninger til og indsigelser fra FOA til Albertslund Kommunes budgetproces for 2023 på ældre	21
Orientering om budgetproces 2024.....	26
MED- og arbejdsmiljøorganisering i Ældre, Sundhed & Social.....	28
Orientering om arbejdsmiljø.....	30
Historier til videreformidling.....	31
Eventuelt.....	32

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat fra det sidste møde i KommuneMED godkendes
2. at dagsorden for dette møde godkendes

Beslutning

KommuneMED godkendte dagsorden og referat med bemærkning om, at KommuneMED - ikke kommunaldirektøren - konkluderer på møderne.

Bilag

Referat - endelig

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P35-4-22

Anledning

Traditionen tro deltager borgmester Steen Christiansen 1 gang årligt på et af KommuneMEDs møder.

Sagsfremstilling

På mødet giver borgmesteren en orientering om "Rigets tilstand" og der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen fra borgmesteren drøftes

Beslutning

Borgmesteren fortalte om rigets tilstand:

Der er kommet en ny regering, som skal ses i lyset af det parlamentariske grundlag. I regeringsgrundlaget er der et omfattende afsnit om gentænkning af velfærdssektoren. I den forbindelse vil der komme diskussioner om, hvordan velfærdssektoren er skruet sammen, herunder frisættelse. Frisættelse vil betyde forskellige ting: flere aktører, en vis markedsgørelse, fx på hele beskæftigelsesområdet og afbureaukratisering,

Budget 2023: der blev vedtaget en relativt bred budgetaftale med en besparelse på 43 mio. kr. i 2023 stigende til godt 80 mio kr. i 2024. Pengene bliver i Albertslund Kommune, og bruges til en omfordeling for at finansiere områder, hvor der ses stigende udgifter. Desuden er det en investering i fremtiden med et botilbud for voksne med autisme. Kommunalbestyrelsen prøver at skabe en balance i de anlægsinvesteringer, der er brug for i forbindelse med det forventede stigende befolkningstal. På den måde løfter vi kvaliteten for fx børnene i børnehuse i dag og for dem, der kommer fremover. Jobcentret og hjemme- og sygeplejen er blevet hårdt ramt i budgetaftalen. Borgmesteren kvitterede for medarbejdere og ledelses ageren i forbindelse med budgettet.

Fremadrettet tilpasses anlægsbudgettet økonomien, fremfor omvendt. Det kræver, at nogle darlings slettes af anlægsbudgettet. Byudviklingen kommer hurtigt til at handle om mursten. Men det vigtigste er de mennesker, der bor i byen. Mange beslutninger om mursten er truffet. Derfor flyttes trykket i de politiske drøftelser fra mursten til mennesker, fx. hvordan vil vi have, at skoler, dagtilbud og hjemmeplejen skal se ud fremover.

Udvikling og afledte konsekvenser: Der er vedtaget en rekrutterings- og uddannelsesstrategi sammen med de øvrige kommuner i KKR-samarbejdet. Dette skal give fokus på Albertslund Kommune som arbejdsplads, og ikke mindst: som uddannelsesarbejdsplads. Det starter med en række drøftelser først og fremmest mellem ledelse og medarbejdere om den gode arbejdsplads.

På vegne af Kommunalbestyrelsen takkede borgmesteren for det gode samarbejde.

Medarbejdersiden takker for gennemgangen, og bemærker, at det har været et svært år med budgetprocessen. Desuden opfordres borgmesteren til at fortsætte kampen - sammen med KL - om at ændre på billedet af, at kommunerne skal spare på udgifterne.

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om:

- Medarbejder- og ledelsesgrundlaget i høring
- Direktør på barselsorlov

Beslutning

- Direktør på barselsorlov: Rikke Blom er på forældreorlov til 1. maj 2023. Henrik Harder har ansvarsområdet under Rikkens orlov.
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag: Materialet er sendt ud til kommentering med frist den 13. februar 2023. Hvis andre ønsker at afgive kommentarer og ikke har materialet, skal de kontakte Henrik Harder.
- På baggrund af justering af afdelinger: ledelsen forventer at der kommer en ændring af kontorarbejdspladser på rådhuset. Efter en kort drøftelse: adhocRådhusMED inddrages i omrokeringen på rådhuset. KommuneMED indgår, hvis der er noget, der berører flere end rådhusansatte.
- Styringsstrategi: På udviklingsugen blev der arbejdet med tværgående målplaner indenfor flg. livsfaser børneliv, ungeliv, voksenliv og ældrelev. På den baggrund udarbejdes målplaner, som skal være færdige 1. marts. Kommunalbestyrelsen får en orientering om arbejdet i august eller september.
- Fremover bliver referater Chefforums møder tilgængelige via Medarbejdersiden. Der kommer yderligere information om dette.
- Vedr. BHU Storken: det er endnu ikke besluttet at lukke BHU Storken. Punktet er på Økonomiudvalget i aften, den 7. februar. I sagen anbefales det, at vuggestuen lukkes pr. 1.3, børnehaven lukkes pr. 1.4, og at førskolebørnene bliver i BHU Storken til den 1.5. Baggrunden er, at det ikke er fagligt forsvarligt at opretholde BHU Storken pga. få uddannede medarbejdere.

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 4: DIF/CF/KommuneMED - Evaluering af principper for Den fleksible arbejdsplads

81.09.00-P00-3-21

Anledning

KommuneMED har på mødet, den 29. september 2021 besluttet, at der efter et år skal evalueres på de erfaringer organisationen har opnået med principperne for den fleksible arbejdsplads. Evalueringen foreligger nu.

Sagsfremstilling

44 arbejdspladser har besvaret det udsendte spørgeskema vedrørende erfaringer med fleksibel arbejdsplads. Heraf har 31 arbejdspladser oplyst, at de har erfaring med den fleksible arbejdsplads og dermed besvaret det fulde spørgeskema. 13 arbejdspladser svarer, at de ingen erfaring har, hvorfor de alene har besvaret et mindre antal spørgsmål.

Metode, spørgsmål og besvarelsener er gennemgået mere detaljeret i ”Notat til indstilling til DIF” I denne indstilling vil der primært blive konkluderet på de samlede besvarelsener set i forhold til det gældende udkast til principper for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune.

Helt overordnet er der enighed om, at den fleksible arbejdsplads rummer mange gode muligheder og at den skaber større arbejdsglæde, blandt andet fordi det medvirker til en bedre balance mellem hjem og arbejde. Besvarelsener tyder også på, at det gældende udkast til principper dækker rigtig godt. Men der er dog også nogle opmærksomhedspunkter, disse vil blive beskrevet nedenfor.

1. 29 ud af 31 besvarelsener peger på, at 1-2 dage om ugen eller mindre, vil være passende med fleksibel arbejdsplads.

2. Flere spørgsmål (Spm. 10 – 18) handler om krav til medarbejdernes tilgængelighed ved brug af den fleksible arbejdsplads, arbejdstidens placering samt hvor man kan befinde sig.

Af hensyn til muligheden for kollegial eller ledelsesmæssig sparring, samt fastholdelse af arbejdsfællesskabet, skal brugen af fleksibel arbejdsplads aftales med nærmeste leder. Ligesom det bør være obligatorisk, at alle ansatte har fokus på at kalendere altid er opdaterede, så man ved, hvornår man kan få fat i leder/kollega.

Med hensyn til placeringen af arbejdsstedet, så behøver det ikke nødvendigvis at foregå i hjemmet. Det kan også være for eksempel på biblioteket, på en cafe eller i en anden afdeling. Det væsentligste er, at der er fokus på, at:

- medarbejderen skal kunne løse sine opgaver
- medarbejderen er tilgængelig, både på telefon og internet
- GDPR regler og tavshedspligt skal kunne overholdes
- Regler om møde deltagelse, alkohol, rygning og så videre skal overholdes

I forhold til ændringer af arbejdsgange, er der særligt fokus på, at

- introduktion og oplæring af nye medarbejdere bedst sker ved fremmøde
- det kræver en udstrakt kalenderdisciplin, for at sikre muligheden for at komme i kontakt med kollegaer og leder med henblik på videndeling og sparring eller andet
- al brug af den fleksible arbejdsplads sker efter aftale mellem leder og medarbejder(e).

Såfremt der skal tilføjes en generel beskrivelse af forventninger til tilgængelighed hos den ansatte samt til arbejdsstedets placering, bør MEDsystemet inddrages i dette.

3. Der peges også på et behov for at der på tværs af organisationen og i afdelingerne aftales faste fremmødedage for alle. HR & Jura anbefaler, at MED systemet, KommuneMED og de lokale arbejdspladsMEDer eller personalemøder med MED status inddrages i dette.

4. Spørgsmål 19 handler om de årsager og barrierer der ligger til grund for, at man ikke har opnået erfaringer med fleksibel arbejdsplads.

Det handler især om, at det er arbejdspladser, hvor man er i direkte kontakt med bruger/borger.

Det er et tema, hvor der kan hentes inspiration og erfaringer fra andre kommuner. HR & Jura anbefaler, at MEDudvalgene eller TRIOen på de berørte områder/i de berørte afdelinger, indhenter erfaringer, såfremt det er en relevant drøftelse for dem.

Øvrige kommentarer:

Arbejds miljølovens regler om det at arbejde hjemmefra er ændret siden udkast til principper for fleksibel arbejdsplads blev udarbejdet.

De nye regler betyder, at de særlige krav til skærmarbejde først træder i kraft, når skærmarbejdet enten foregår i hele arbejdstiden eller foregår regelmæssigt og arbejdstiden svarer til mere end to dage om ugen set som et gennemsnit over cirka en måned.

Såfremt der måtte opstå et ønske om at nedlægge fysiske arbejdspladser på Rådhuset, så der ikke er en mulighed for fælles fremmøde for alle på samme tid, skal grundlaget for dette undersøges yderligere i Arbejds miljølovgivningens regler forud for en sådan overvejelse.

På KommuneMEDs møde, den 29. september 2021 blev der samtidig peget på, at [reglerne for fleksibel arbejdstid](#) bør genbesøges i forbindelse med vedtagelsen af den endelige retningslinje for den fleksible arbejdsplads. HR & Jura anbefaler, at disse regler sammenskrives i en fælles retningslinje, ud fra, at effektueringen af både fleksibel arbejdstid og fleksibel arbejdsplads er tillidsbaseret og bygger på de fælles Albertslundværdier.

Der er en implementering af en EU-dom undervejs, der pålægger danske virksomheder at have et objektivt system for tidsregistrering. Dette skal, når det foreligger i endelig form, indarbejdes i den samlede retningslinje.

Da udarbejdelse af retningslinjer for arbejds- samarbejds-, personale- og arbejds miljøforhold, jævnfør Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse skal aftales i enighed mellem parterne, skal KommuneMED generelt inddrages i arbejdet med den endelige retningslinje.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at udkast til principper til åbne retningslinjer for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune fastholdes med nedenstående ændringer
2. at det tydeliggøres, hvilke krav der er til medarbejderens tilgængelighed, herunder krav til det sted man opholder sig på en fleksibel arbejdsplads
3. at HR & Jura udarbejder udkast til sammenskrivning af retningslinjer for fleksibel arbejdsplads og fleksibel arbejdstid
4. at KommuneMED inddrages i den endelige formulering af retningslinjen

Beslutning

Ad 1. - 4 blev godkendt med bemærkning om, at medarbejdersiden ønsker oprettelse af en skrivegruppe til at gennemskrive retningslinjerne. Merete Winther sidder med i arbejdsgruppen for medarbejdersiden.

Bilag

den-fleksible-arbejdsplads-redigeret-7-juni-22

Notat til indstilling til DIF

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV), Kristine Klæbel (Direktør BKMB)

Punkt 5: Whistleblowerordningen - Årsberetning 2021/2022

81.38.04-P35-1-22

Anledning

Albertslund Kommunes whistleblowerordning trådte i kraft den 1. august 2021, og blev justeret med den nationale lovgivning om offentlige myndigheders whistleblowerordninger ikrafttrædelse 17. december 2021.

Ordnings giver ansatte, folkevalgte, tidligere ansatte og ansøgere til stillinger i kommunen og samarbejdspartnere og leverandører via ekstern samarbejdspartner mulighed for at indberette alvorlige lovovertrædelser, seksuelle krænkelser og øvrige alvorlige forhold i Albertslund Kommune. Anmeldelser sker via www.albertslund.dk direkte til den eksterne samarbejdspartner, Norrbom Vinding.

Der er udarbejdet en årsrapport for 2021/2022.

Sagsfremstilling

Årsrapporten er vedlagt som notat.

Der har i ordningens første år været anmeldt syv forhold, hvoraf fem har ført til realitetsbehandling, og to sager er screenet og afvist, idet de ikke af Norrbom Vinding vurderes at falde inden for ordningen. To sager er afsluttet, to har ført til tjenstlige undersøgelser, og en sag har ikke kunnet dokumenteres nærmere, og er derfor henlagt.

De forhold, der har givet anledning til yderligere handling, har primært handlet om tonen på arbejdspladsen og til manglende efterlevelse af regler om habilitet og opslag af stillinger ved nyansættelser, forlængelser eller forfremmelser. Disse sager har givet anledning til, at reglerne vil blive indskærpet mere generelt.

Ordnings skønnes velfungerende, og whistleblowerenheden har indstillet til Kommunalbestyrelsen, at årsberetningen blev taget til efterretning uden yderligere bemærkninger. Kommunalbestyrelsen tog beretningen til efterretning den 13. september 2022.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årsberetning for whistleblowerordningen tages til efterretning.

Beslutning

Punktet blev taget til efterretning. Der skal kommunikeres om, at whistleblowerordningen eksisterer.

Bilag

Whistleblowerordning i Albertslund Kommune

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 6: Kommissorium for arbejdsgruppe som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

81.00.00-P20-1-23

Anledning

KommuneMED besluttede på sit møde den 14. december 2022, at der skulle udarbejdes et oplæg til en arbejdsgruppe om tilknytning og rekruttering.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til kommissorium for en arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning. Økonomi & Stab anbefaler, at gruppens arbejde bliver en del af det grundlag, der indgår i udarbejdelsen af strategiplanen 2024-2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Kommissorium for arbejdsgruppe om rekruttering og tilknytning godkendes
2. at der udpeges leder- og medarbejderrepræsentanter til arbejdsgruppen

Beslutning

Kommissoriet skal tænkes sammen med rekrutterings- og uddannelsesstrategien. Arbejdsgruppens arbejde kommer til at have fokus på den attraktive arbejdsplads. For eksempel skal resultaterne fra den kommende trivsels- og APV-undersøgelse også inddrages. Desuden skal der arbejdes med en konkretisering af, hvad lokalt råderum, afbureaukratisering og frisætning er.

Medarbejdersiden kvitterer for, at der sættes fokus på at arbejde med den attraktive arbejdsplads med både fastholdelse og rekruttering, jf. den store rekrutteringsudfordring i kommunen og samfundet i øvrigt.

Arbejdet i seniorpartnerskabet skal også inddrages.

Maiken Amisse, Tina Duetoft, Julie Heindorf og Emil Ottesen ønsker at indgå i arbejdsgruppen.

Henrik tager punktet med i Chefforum i den kommende uge.

Bilag

Kommissorium

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 7: Orientering om sygefravær 4. kv. 2022

81.38.00-P35-1-23

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 4. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 4. kv. 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er identisk med opgørelsen fra 3. kvartal 2022.

Udviklingen er forårsaget af mindre forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er faldet med 0,1 dage pr. medarbejder på området for Børn, Sundhed & Velfærd, og steget 0,4 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Selvom sygefraværet ikke er steget, er niveauet stadig det højeste i 3 år.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal. Opgørelsen omfatter perioden 1. kvartal 2022 til 4. kvartal 2022.

Pr. 1. januar – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og blev registreret særskilt fra sygefraværssrapporten. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioden fra 1. marts – 31. december 2022. Det særskilte covid-19 sygefravær udgør 1,9 gennemsnitlige fraværsdage pr. medarbejder i perioden 1. kv. 2022 – 4. kv. 2022.

Siden seneste opgørelse har Den Kriminalpræventive Enhed, Kultur, Fritid & Erhverv og Plan, Byg & Miljø reduceret deres sygefravær pr. medarbejder med henholdsvis 2,3, 1,3, og 0,5 dage. Ældre, Sundhed & Social og Dagtilbud & Skole har et mindre fald i sygefraværet. De øvrige afdelinger har stigninger i sygefraværet mellem 0,1 til 0,9 dage pr. medarbejder. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,4% af kommunens samlede fravær.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværretsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2., 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare, hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.-dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.-dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale.

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværretsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør 42 pct. af det samlede sygefravær.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan for 2022-23, hvor der er fokus på både den forebyggende og indgribende indsats på såvel individuelt som organisatorisk niveau. På baggrund af det alt for høje

sygefravær er der igangsat flere indsatser til håndtering af fravær.

Til 2023 udarbejdes ny målstyring for sygefravær på organisationsniveau. Der skal både være målkriterier for kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet ud fra de målkriterier, der opsættes. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Den endelige model for opgørelse af farvemarkering og fastsættelse af måltal er endnu ikke besluttet.

I marts 2022 blev der engageret en ekstern konsulent, som fokuserer på værktøjer til nedbringelse af sygefraværet inden for dagtilbud, hjemmepleje og plejeboliger. Når sygefraværet i den foreløbige indsats sammenholdes med samme måneder i 2021, er Dagtilbuds gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder i marts-december 2022 2 dage mindre sammenlignet marts-december i 2021.

På hjemmepleje- og plejeboligområdet er der forskellige indikationer af den foreløbige indsats. Hjemmeplejen har 2,2 færre gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder i marts-december 2022 sammenlignet med marts-december 2021. Udviklingen er forårsaget af konstante reduktioner i sygefraværet mellem august-december sammenlignet med 2021. Plejeboliger har primært haft højere fravær gennem indsatsperioden, og samlet set er der 6,1 flere sygefraværsdage pr. medarbejder i gennemsnit, i forhold til marts-december 2021. Det er dog ikke muligt med sikkerhed at tilskrive konsulentindsatsen som årsagen til de ovennævnte indikationer. Konsulentindsatsen ophører ved udgangen af februar 2023.

Forvaltningen følger udviklingen tæt og vil løbende iværksætte evt. yderligere tiltag. Derudover har direktørerne udpeget særlige indsatser ift. Brøndagerskolen og Bostøtte- & klubområdet, jf. KommuneMED d. 3 oktober 2022 . Arbejdspladserne planlægger en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Endelig har Direktørforum nedsat en arbejdsgruppe om sygefravær med direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd som ansvarlig. Arbejdsgruppen har afleveret en række konkrete anbefalinger til sygefraværsretningslinjer og den fremadrettede sygefraværsindsats i Albertslund Kommune, jf. det næste punkt på KommuneMEDs dagsorden. Anbefalingerne blev drøftet på Chefforum d. 19. januar 2023.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 4. kv. 2022 drøftes.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Ældre, Sundhed & Social er endnu ikke afspejlet korrekt i statistikken, da det bagvedliggende system endnu ikke er tilpasset.

Bilag

Sygefravær pr 4 kvartal 2022 - Afdelinger

Sygefravær pr 4 kvartal 2022 - enheder

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 8: Sygefraværsindsats

81.28.00-P20-1-22

Anledning

Direktørforum har nedsat en arbejdsgruppe om sygefravær med direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd, Rikke Blom som ansvarlig. Arbejdsgruppen har bestået af medarbejdere og ledere. Arbejdsgruppen har på en række møder drøftet sund fremmødekultur, sygefravær, sygefraværsretningslinjer og praksis i Albertslund Kommune om sygefravær. Arbejdsgruppen nedsatte en skrivende arbejdsgruppe, der har lavet nogle konkrete oplæg til arbejdsgruppen, så arbejdsgruppen nu kan aflevere en række konkrete anbefalinger til den fremadrettede sygefraværsindsats i Albertslund Kommune. Desuden har HR & Jura været med til at færdiggøre anbefalingerne, så de er i overensstemmelse med de personalejuridiske rammer.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har lagt vægt på, at mange medarbejdere i dag går på arbejde, og er med til at bidrage til det gode arbejde for borgere hver dag. Samtidig har Albertslund Kommune et af landets højeste sygefravær. Arbejdsgruppen har været optaget af, hvordan der i Albertslund Kommune kan skabes en sund fremmødekultur, høj trivsel og hvordan sygefraværet kan mindskes.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på, at indsatsen for en sund fremmødekultur og at mindske sygefraværet er et fælles ansvar på alle arbejdspladser, og at der skal arbejdes systematisk både i forhold til enheden og det individuelle perspektiv. Arbejdsgruppen kommer i vedhæftede notat med en række anbefalinger for den samlede sygefraværsindsats, se "Indsats for at styrke sund fremmødekultur og mindske sygefraværet i Albertslund Kommune".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at arbejdsgruppen for sygefraværs anbefalinger drøftes.

Beslutning

Arbejdsgruppen om sygefravær har overordnet været optaget af en sund fremmødekultur. Her anbefales det, at ArbejdspladsMEDene, TRIOer og arbejdsmiljøgrupper skal have en tydelig rolle.

Ændringer i forhold til de nuværende retningslinjer: efter 6. dagskontakten skal lederen overveje, om sygefraværet bliver længerevarende, og medarbejderen skal indkaldes til en sygefraværssamtale fx. på 10. dagen. Der skal indkaldes til en trivselssamtale for medarbejdere med 1 sygeperiode i prøveperioden. I trivselssamtalen skal der både samles op på introduktionen af medarbejderen og tages hånd om medarbejdere, der fremover kunne have et højt sygefravær. 14.dagskontakten udgår.

Skabelonerne skal skrives igennem. Ledelsen skal understøttes bedre, ligesom arbejdspladser skal understøttes. Der er lagt op til 3 halve kompetenceudviklingsdage om sygefravær for lederne. Kurset omfatter de overordnede rammer for sygefravær og ledelsesinformationssystemet, sygefraværssamtalen ud fra et personalejuridisk perspektiv og en dag med fokus på processen i sygefraværssamtaler.

Medarbejdersiden ønsker, at retningslinjerne behandles i KommuneMED, når de er skrevet. Desuden havde medarbejdersiden flg. bemærkninger:

- Det er fortsat vigtigt med ensartethed for at undgå individuelle forskelle for, hvornår man indkalder til sygefraværssamtaler.
- Kontaktsamtalerne på 2. og 6. dagen: omsorgen i denne kontakt er vigtig.
- Godt at der er kommet fokus på sund fremmødekultur. Det skal være tydeligt på Medarbejdersiden og i de kommende retningslinjer.
- Medarbejdersiden spurgte til måltal, hvor der er en forståelse af, at der skulle være mål for den enkelte enhed
 - Svar: Af bilaget fremgår farvemarkeringer på individniveau, som lederne bruger i opfølgning på enkeltmedarbejders sygefravær. Mål på organisatorisk niveau for kommunen, direktørområderne, de enkelte afdelinger og de enkelte arbejdspladser er endnu ikke vedtaget.
- Medarbejdersiden ønsker også hjælpeværktøjer i forhold til omsorg
- Hvordan får vi sikret feedback ift lederne, så vi sikrer, at lederne er dygtige til at afholde sygefraværssamtaler
- Hvordan er effekten af Jan Hjølunds arbejde:
 - Svar: Sygefraværet er ikke generelt blevet sænket på de områder, hvor Jan Hjøllund har været involveret. Jan Hjølunds indsats stopper med udgangen af februar 2023.
- Hvordan samler vi op på ændringerne i retningslinjerne? Det kan fx. være gennem en evaluering efter 1 år.
- Kan orienteringen om TRs deltagelse i indkaldelse til sygefraværssamtale ændres. I dag er ordlyden "En sygefraværssamtale er en alvorlig samtale". Det er med til at skærpe tonen.
 - Der var en drøftelse af formuleringen med eksempler for og imod.
- Lederens vurdering af, om der skal indkaldes til en sygefraværssamtale efter 6. dagens giver et individuelt skøn, i retningslinjerne. Dette kan opleves uretfærdigt af medarbejderne.
- Er der mulighed for at undgå samtaler, hvis medarbejderne er syge pga. en kendt årsag:
 - Det er der ikke. En sygefraværssamtale er også gavlig, hvis medarbejderen fejler noget kendt, da man ofte kan ændre på nogle forhold, så medarbejderen har andre muligheder end sygemelding.

Næstformanden for KommuneMED indsamler øvrig feedback på oplægget om sygefravær, og sender den til Bente Poulsen.

Der drøftes nyt udkast på næste møde.

Bilag

Sygefraværssindsats

Fasemodel Albertslund grøn

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 9: Evaluering af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2023

81.36.05-A26-1-22

Anledning

Budgetkataloget for 2023 indeholdt forslag til en lang række besparelser, der kunne medføre et større antal afskedigelser - alt afhængig af i hvilket omfang de blev vedtaget. Det endelige antal af personalereduktioner ville afhænge af budgetforhandlingerne, men et beregnet estimat viste på tidspunktet for udsendelse af budgetkataloget, at besparelserne samlet set kunne medføre personalereduktioner med op til 140 årsværk.

Sagsfremstilling

KommuneMED samlede på mødet den 22. november 2022 op på perioden fra budgetvedtagelsen frem til den 8. november, hvor bl.a. længden af processen blev drøftet, inddragelse af TR, forberedelsen af lederne til gennemførelse af varslingsamtalerne, orientering af TR omkring de berørte medarbejdere, om processen i hjemme- og sygeplejen, hvor det anføres, at rammeaftalen ikke er overholdt (denne sag behandles særskilt), overvejelser om fællesmøder for TR og ledere fremadrettet, uklarheder nogen steder omkring omplaceringsforpligtelsen, samt at der fortsat er enkelte arbejdspladser, hvor processen fortsat er uafklaret. Bemærkningerne og drøftelserne fra KommuneMED vil blive inddraget i planlægningen af næste budgetproces.

Efterfølgende er processen endeligt gennemført og de sidste afgørelser om afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer blev truffet med udgangen af november måned.

Det er ikke muligt helt præcist at opgøre, hvor mange stillinger, der er nedlagt som følge budget 2023. Det skyldes, at lederne alene indmelder de stillinger, hvor de påtænker at opsiges en medarbejder eller påtænker at varsle en væsentlig vilkårsændring, mens de personalereduktioner, der kan imødegås gennem nedlæggelse af vakante stillinger ikke indmeldes centralt.

Et beregnet estimat af de vedtagne budgetforslag viser, at der er nedlagt ca. 74 årsværk. Heraf er 26 medarbejdere varslet en påtænkt opsigelse og 5 medarbejdere er varslet en væsentlig vilkårsændring. Ud af de varslede medarbejdere blev tre medarbejdere omplaceret.

Dertil kommer, at der er enkelte af budgetforslagene, hvor det først i forbindelse med implementeringen kan afklares om der vil ske yderligere personalereduktioner.

HR bemærker, at ansættelsesstoppet som blev besluttet af ØU den 19. august 2022, og som trådte i kraft samtidig med budgettets udsendelse har været medvirkende til, at antallet af afskedigelser blev reduceret væsentligt samt til at afskedigelsesprocessen ikke blev omfattet af varslingsloven.

Det forhold, at der blev indført et generelt ansættelsesstop gældende for hele kommunen, var dog som følge af rekrutteringsudfordringer på flere områder, forbundet med udfordringer på flere arbejdspladser.

Dette blev forsøgt imødegået gennem løbende justeringer af ansættelsesstoppet efterhånden som der blev skabt afklaring af de vedtagne budgetforslag og konsekvenserne af forslagene. Dertil kommer, at Kommunaldirektøren løbende tog stilling til konkrete dispensationsansøgninger fra ansættelsesstoppet.

Det er HRs vurdering, at muligheden for konkret at give dispensation samt for løbende at lave justeringer var medvirkende til at skabe en balance mellem hensynet til at nedbringe antallet af afskedigelser mest muligt og hensynet til driften. HR skal endvidere bemærke, at i en situation, hvor man ser ind i et meget stort antal mulige afskedigelser, så er Albertslund Kommune som offentlig arbejdsgiver forpligtet til at medvirke til, at afsøge muligheder for at nedbringe antallet af faktiske afskedigelser helt frem til evt. afgørelse om afskedigelser. Det er HRs vurdering, at Albertslund Kommune har levet op til denne forpligtigelse ved i en midlertidig periode at have indført et ansættelsesstop. Det skal endelig bemærkes, at dispensationer til ansættelsesstopet derfor kun er givet, hvor vurderingen har været, at dette var nødvendigt blandt andet for at sikre driften.

HRs bemærkninger til processen i forbindelse med personalereduktioner som følge af budget 2023

KommuneMED blev på mødet den 4. februar 2022 orienteret om den kommende budgetproces, samt blev forelagt en tidsplan, herunder for hvornår budgettet ville blive udsendt, vedtaget osv.

Tids- og handleplan for personalereduktioner, brugen af fælles kriterier samt afskaffelse af jobbank blev drøftet på KommuneMED den 20. juni 2022.

I lighed med tidligere år afholdt HR kurser for lederne om tids- og handleplanen samt lederes rolle og opgaver undervejs i processen i perioden fra 5-7. oktober 2022. Kommunaldirektøren besluttede, at det i 2022 skulle være obligatorisk for lederne at deltage, og næsten alle ledere deltog derfor i kurserne.

HR udsendte efterfølgende den 12. oktober 2022 et uddrag af materialet, som ledere havde fået, men målrettet TR og FTR. Materialet blev også sendt til AMR med henblik på også at holde AMR informeret om, hvad der foregår på en lang række af kommunens arbejdspladser i forhold til eventuelle personalereduktioner. Formålet var at skabe et fælles grundlag for de lokale drøftelser og samarbejdet samt fælles forståelse af henholdsvis lederens og TR/FTRs rolle og opgave undervejs i processen. I forbindelse med udsendelse af materialet opfordrede HR også til, at TR el. FTR tager kontakt til leder/afdelingschef med henblik på at afstemme rolle og forventninger til hinanden, og i fællesskab sikre at medarbejderne får den relevante og nødvendige information i processen.

I perioden 25.-27. oktober 2022 skulle alle ledere på de berørte arbejdspladser holde MED/personalemøder med MED-status om kriterier og processen den 8. november 2022.

Den 8. november 2022 blev der udleveret partshøringer om opsigelse/væsentlig vilkårsændringer til berørte medarbejdere.

Om processen frem til den 8. november

Som følge af Kommunaldirektørens beslutning om, at kurserne for lederne om tids- og handleplanen var obligatoriske, er det HRs opfattelse, at langt størstedelen af lederne var bedre forberedt på processen end tidligere år, og det anbefales derfor at kurserne også gøres obligatoriske fremadrettet.

Udover det obligatoriske kursus omkring tids- og handleplanen afholdt HR også et kursus målrettet lederens forberedelse og gennemførelse af varslingsamtalerne. Kurset var frivilligt og meget få ledere deltog i kurset.

I lyset af tilbagemeldingerne fra repræsentanterne i KommuneMED på mødet i november måned 2022 kan det overvejes, hvordan tilslutningen til kurset om lederens individuelle forberedelser på samtalerne med medarbejderne kan øges i

forbindelse med eventuelle fremtidige budgetprocesser.

Baseret på KommuneMEDs drøftelser og tilbagemeldinger i november samt en henvendelse fra HK og indsigelserne fra FOA, er det HRs vurdering, at der på nogen arbejdspladser har været uklarheder omkring inddragelse af TR undervejs, herunder i forhold til omfanget af information. Det gælder bl.a. i forhold til antallet af berørte medarbejdere på de forskellige arbejdspladser, men også i forhold til den efterfølgende orientering af TR omkring navnene på de berørte medarbejdere. Det har ikke tidligere været praksis at udlevere oplysninger om antal eller navne på de berørte medarbejdere til TR, og i det lys har HR ikke i tilstrækkeligt omfang kommunikeret til lederne om dette. I HR's kommunikation var der derfor lagt vægt på, at TR var standby den 8. november 2022, hvor høringsbrevene blev udleveret til medarbejderne.

Det vil derfor også være et opmærksomhedspunkt, at det fremover i højere grad skal sikres, at lederne på alle arbejdspladser er opmærksomme på, at videregive oplysningerne til TR om antallet af berørte medarbejdere, sted og tidspunkt forud for varslingsdagen, samt at leder efter varslingen skal orientere TR om navnene på de medarbejdere, som er varslet opsagt/væsentligt vilkårsændret.

HR bemærker i den forbindelse, at der også er et fælles ansvar for at holde sig opdateret og informeret, og det kan i forhold til nogle medarbejdergrupper være vanskeligt for lederne at vide, hvilke TR, der dækker hvilke medarbejdere, særligt i de situationer, hvor TR er på en anden arbejdsplads. Dette vanskeliggøres også af, at der ikke er et samlet overblik over TR'ere i Albertslund Kommune. Dette skyldes flere forhold fra manglende registrering eller ajourføring i DEFGO-systemet til forkerte mail adresser. Der kan også nogle steder være en uklarhed i forhold til arbejdsdelingen mellem TR og FTR og i forhold til, hvem oplysningerne skal sendes til. Der skal derfor fremadrettet være en klarhed og indbyrdes forståelse mellem TR og leder om, hvem TR er valgt på vegne af og repræsenterer. TR og de faglige organisationer skal sikre, at valgte TR'ere formelt registreres, hvilket sker ved, at den faglige organisation sikrer, at der sendes en formel anmeldelse (og afmeldelse af den valgte TR) til arbejdspladsen.

Med henblik på at sikre et centralt og samlet overblik over TR og FTR i Albertslund Kommune, anbefaler HR, at alle nye anmeldelser fremover sendes direkte til HR, der sørger for en registrering af TR på den valgte arbejdsplads, samt ved anmeldelser af FTR påser, at der også modtages en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem FTR og TR. HR vil når anmeldelsen modtages orientere ledelsen.

Om dagen for udlevering af partshøringer

Det er vanskeligt at lave en fuldstændig strømning af varslingsdagene, idet der er mange forskellige hensyn at tage på de forskellige arbejdspladser, hvilket er baggrunden for, at processen for dagen fastlægges i det lokale MED/personalemøde med MED-status.

Varslingsdagen er en vanskelig dag for hele organisationen og for både medarbejdere og ledere. Der var uheldigvis på dagen udfordringer med citrix, hvilket betød, at de ledere, der havde aftalt, at medarbejderne ville modtage en mail med indkaldelse til et møde, hvor de ville modtage en varslingsdag, hurtigt måtte finde nye løsninger på, hvordan medarbejderne blev kontaktet. Dette var dog få ledere, og de fleste ledere havde aftalt at kontakte medarbejderne via telefon.

Derudover har der også været en indsigelse fra FOA omkring forberedelsen og gennemførelsen af processen på varslingsdagen. Denne sag behandles særskilt.

Alle ledere kontaktede efterfølgende HR med en tilbagemelding, når partshøring var udleveret og HR sendte samme dag en skriftlig høring til medarbejderne i deres e-Boks. Det er HR & Juras generelle oplevelse, at der blev gjort meget i afdelingerne for at forberede sig bedst muligt på varslingsdagen, og at det langt de fleste steder forløb planmæssigt.

Processen efter udlevering af partshøringer

På baggrund af ledernes indberetninger havde HR forud for den 8. november lavet en central opgørelse over ledige stillinger fordelt på overenskomstområder. Alle ledere fik sammen med partshøringer, der skulle udleveres til medarbejdere, udleveret en liste over muligheder for omplaceringer for de medarbejdergrupper, hvor der var ledige stillinger, som kunne udleveres til medarbejderne.

Det er HRs oplevelse, at der hos nogen ledere var uklarheder omkring omfanget af omplaceringsforpligtelsen samt hvordan processen skulle håndteres, hvis der f.eks. var flere interesserede medarbejdere. Dette blev dog afklaret ved individuel kontakt til lederne undervejs i processen, men HR vil i forbindelse med evt. kommende besparelsesproces have fokus på informationen om omplaceringsforpligtelsen samt processen i forbindelse med en eventuel omplacering, herunder behandlingen af potentielle ansøgere.

Albertslund Kommune havde indgået aftale med firmaet Hartmanns om et rådgivnings- og newplacementforløb. Hvis medarbejderne var omfattet af Tryghedspuljen skulle medarbejderen ansøge om midler til forløbet gennem Tryghedspuljen. Det var op til medarbejderne om man ønskede at anvende midlerne fra Tryghedspuljen til et forløb hos Hartmanns eller et andet sted.

Som led i aftalen med Hartmanns var det planlagt, Hartmanns skulle afholde informationsmøder i december om newplacementforløbet. Møderne blev dog aflyst på grund af manglende tilmelding.

HR har indtil videre alene haft enkelte henvendelse omkring forløbet hos Hartmanns, og det er HRs indtryk at medarbejderne, også i samarbejde med og efter rådgivning fra deres TR, i stedet har valgt at benytte andre leverandører.

HR anbefaler, at det på baggrund af den manglende interesse i forløbet hos Hartmanns, overvejes om der skal indgås lignende aftaler en anden gang.

Der har også været mulighed for at henvise medarbejdere til Falck Healthcare i forbindelse med udlevering af varslingen eller efterfølgende. Det er HRs indtryk, at nogle medarbejdere har gjort brug af denne mulighed, og anbefaler, at det fortsat stilles til rådighed også i fremtidige besparelsesprocesser.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter evalueringen fra HR samt anbefalingerne

Beslutning

Evalueringen blev drøftet. Medarbejdersiden opfordrede til, at der informeres særskilt om ændringen af registrering af TR.

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 10: Bemærkninger til og indsigelser fra FOA til Albertslund Kommunes budgetproces for 2023 på ældre og omsorgsområdet

00.30.00-A26-1-23

Anledning

FOA har mandag den 16. januar 2023 sendt en række bemærkninger og indsigelser til Albertslund Kommunes budgetproces, som de anfører var forceret og i modstrid med centrale bestemmelser i rammeaftale om medindflydelse- og medbestemmelse (herefter MED aftalen), der regulerer inddragelse af medarbejdersiden på afgørende punkter. Der er efter FOAs opfattelse sket brud på MED aftalens § 7, stk. 2, 4 og 5, § 11, stk. 3 samt Albertslunds Kommunes lokale MED aftales § 4, stk. 8.4 og 8.5 samt overenskomstens § 21, stk. 3.

Sagsfremstilling

FOAs indsigelser vedrører i det væsentligste følgende:

1. Møder vedr. centrale punkter i processen fsva høring og proces indkaldes med for kort varsel
2. Manglende drøftelse af afbødede foranstaltninger, f.eks. videre- og efteruddannelse af berørte medarbejdere, f.eks. via den kommunale kompetencefond
3. Manglende drøftelse af kriterier for afsked eller proces for opsigelsesforløbet
4. Manglende orientering af TR om identitet på de opsagte medarbejdere

Hvis Albertslund Kommune ikke ønsker at anerkende FOAs indsigelser og efterfølgende tilpasse ledelsens handlinger i MED systemet, henviser FOA til MED aftalens § 22, stk. 1, 2 og 4 om brud på rammeaftalen og muligheden for at indbringe sagen for KL og Forhandlingsfællesskabet.

Det er på et møde med FOA den 18. januar 2023 aftalt, at indsigelserne i første omgang indbringes for KommuneMED i overensstemmelse med MED rammeaftalens § 9, stk. 2, samt Albertslund Kommunes lokale MED aftale § 5, stk. 5, nr. 3 og 4 omkring fortolkningen af aftalen og behandling af uoverensstemmelser om aftalen.

HR har den 18. januar 2023 sendt FOAs indsigelser til afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social, Rikke Terslev, og bedt om ledelsens bemærkninger til FOAs indsigelser og forløbet.

Den 30. januar 2023 fremsender ledelsen af hjemme- og sygeplejen deres redegørelse vedr. budgetprocessen.

FOAs bemærkninger og indsigelser samt ledelsens redegørelse for budgetprocessen er vedlagt som bilag.

HR har gennemgået FOAs indsigelser samt ledelsens bemærkninger til forløbet, men har ikke haft mulighed for at indhente yderligere oplysninger eller dokumenter grundet den korte tidsfrist for udarbejdelse af sagen til KommuneMED.

HRs bemærkninger til indsigelserne fra FOA

1. Møder vedr. centrale punkter i processen fsva høring og proces indkaldes med for kort varsel

FOA har i sin beskrivelse af forløbet anført, at der i forhold til flere møder indkaldes med for kort varsel, hvilket har den konsekvens, at FTR ikke har mulighed for at forberede sig eller inddrage sit valggrundlag. Det drejer sig dels om et orienteringsmøde den 19. august 2022 om udsendelse af budgetkataloget, om ekstraordinært MED møde i hjemme- og sygeplejen den 7. september 2023 omkring høringssvar til budgetkataloget for 2023, ekstraordinært arbejdspladsMED møde vedrørende personalereduktioner den 25. oktober 2022 og ekstraordinært MED møde tirsdag den 1. november 2022.

I forhold til budgetprocessen bemærker HR helt overordnet, at det fremgår af den politiske tidsplan for budgetprocessen, som KommuneMED blev orienteret om på mødet i februar, af Budgetkataloget udsendes d. 22/8 med høringsfrist d. 8/9. Endvidere var KommuneMED inviteret til budgetseminaret d. 19/8, ligesom KommuneMED har godkendt tidsplanen for håndtering af afskedigelser på mødet i juni 2022.

I forhold til det konkrete forløb i hjemme- og sygeplejen, bemærker HR, at der synes at være divergerende opfattelser af forløbet, og også der er nogle uklarheder i beskrivelserne af forløbet, hvilket gør det vanskeligt at drage entydige konklusioner omkring forløbet, herunder i forhold til informationen og samarbejdet. Det samme gør sig gældende i forhold til mødernes indhold, hvor der også er divergerende opfattelser af møderne.

HR er i almindelighed af den opfattelse, at samarbejdet mellem de tillidsvalgte og lederne er velfungerende, at parterne lokalt bidrager til at løse forskellige problemstillinger indenfor MED-aftalens rammer, og at dette også er gældende i forbindelse med arbejdsområde, hvor det kan ende ud i afskedigelser pga. budgettet. HR anbefaler at man i lokalt MED drøfter processen omkring budget 2023, at ledelsen samler op på drøftelserne i lokalt MED i afdelingen, med henblik på at afklare eventuelle misforståelser samt skabe fælles læring i forhold til muligheder for forbedringer af processen og dialogen undervejs i processen. I evalueringen kan der tages udgangspunkt i bilag J ”Procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold” i Albertslunds Kommune lokale MEDaftale”.

2. Manglende drøftelse af afbødende foranstaltninger, f.eks. videre- og efteruddannelse af berørte medarbejdere, f.eks. via den kommunale kompetencefond

FOA har i deres indsigelse anført, at der ikke på noget tidspunkt er drøftet afbødende foranstaltninger, f.eks. videre- og efteruddannelse af berørte medarbejdere, f.eks. via den kommunale kompetencefond.

Indholdet af FOAs indsigelse er uklar for HR. Det skal dog bemærkes, at medarbejder, TR og leder i hele forløbet har haft adgang til selv at søge information omkring budget 2023 på Medarbejdersiden. Hertil kommer, at man lokalt, i MED og på personalemøder har drøftet budget 2023.

HR bemærker endvidere i forhold til afbødende foranstaltninger, at der i Albertslund Kommune i forbindelse med udsendelse af budgetkataloget var et stort fokus på at begrænse antallet af afskedigelser mest muligt, og ØU besluttede derfor også at indføre et ansættelsesstop samtidig med udsendelse af budgetkataloget. Som HR har redegjort for i sin evaluering har dette efter HRs vurdering medvirket til at nedbringe det samlede antal af opsigelser væsentligt.

Såfremt FOA ønsker en yderligere drøftelse af dette kan HR kontaktes.

3. Manglende drøftelse af kriterier for afsked eller proces for opsigelsesforløbet

FOA oplyser, at der mandag den 10. oktober 2022 indkaldes til ekstraordinært MED møde den 25. oktober til drøftelse af personalereduktioner og kriterier. FTR spørger den 13. oktober 2022 områdeleder i hjemmeplejen om, hvornår de relevante informationer modtages og modtager samme dag svar fra områdelederen, der henviser til det materiale som HR har udsendt om rammer og proces, og at der på mødet gennemgås en tids- og handleplan, drøftelse af kriterier, og drøftelse af håndteringen af processen den 8. november 2022. FOA anfører i sin indsigelse, at der ingen forudgående drøftelse har været om indhold og proces, men alene om hvordan TRs rolle i forbindelse med afskedigelserne skal være.

Ledelsen i hjemmeplejen bemærker, at der allerede den 16. september 2022 er indkaldt til ekstraordinært MED møde vedrørende personalereduktioner til afholdelse den 25. oktober 2022. Denne indkaldelse var sendt til de daværende medlemmer af KommuneMED, herunder den daværende FTR for FOA. Den nuværende FTR for FOA var blevet tilføjet til mødeindkaldelsen den 27. september. Ledelsen bekræfter, at FTR bad om yderligere informationer den 13. oktober, og at områdelederen i sit svar samme dag henviser til mailen udsendt fra HR den 12. oktober, hvor rammerne og processen er beskrevet. Ledelsen opfordrer endvidere til, at FTR og TR gør sig tanker om, hvordan processen omkring afskedigelser kunne være i forhold til rollen som TR. Det er derfor ledelsens opfattelse, at TR har haft mulighed for at drøfte afskedigelsesdagen den 8. november.

HR bemærker indledningsvist, at KommuneMED på sit møde den 20. juni 2022, hvor FOAs daværende FTR også deltog, drøftede tids- og handleplanen for personalereduktioner som følge af budget 2023, og at der var opbakning til anbefalingen om brug af de fire fælles kriterier, som også tidligere har været anvendt, samt om muligheden for, at der lokalt kunne tilføjes et ekstra kriterie, hvor det gav mening. Af tidsplanen fremgår processen detaljeret, herunder hvornår der skal afholdes ekstraordinære MED møder med drøftelse af kriterier og proces, samt hvornår der vil blive udleveret partshøringer om afsked. Det fremgår endvidere af tids- og handleplanen, at TR skal være standby den 8. november 2022, hvor høringsbrevene udleveres til medarbejderne. Tidsplanen er herefter offentliggjort på medarbejdersiden, hvor den siden sommeren 2022 har ligget tilgængelig.

HR har den 5.-7. oktober 2022 afholdt informationsmøder for kommunens ledere om processen omkring personalereduktioner som følge af vedtagelsen af buget 2023. Efterfølgende udsendte HR den 12. oktober et uddrag af materialet som ledere havde fået, men målrettet TR og FTR. Materialet blev også sendt til AMR med henblik på også at holde AMR informeret om, hvad der foregår på en lang række af kommunens arbejdspladser i forhold til eventuelle personalereduktioner.

I mailen anfører HR bl.a. at:

”Vær opmærksom på, at vedhæftede materiale ikke er en udtømmende gennemgang, og vi henviser derfor til, at I også orienterer jer på medarbejdersiden, hvor I bl.a. finder tidsplanen. I finder relevant materiale på medarbejdersiden under buget 2023 eller via nedenstående link:

TR/FTR og leder

HR anbefaler at du som TR el. FTR tager kontakt til leder/afdelingschef, og I sammen afstemmer roller og forventninger til hinanden i processen, og sikre at medarbejderne får den relevante og nødvendige information i processen.

Buddy-ordning og lokaler

I erkendelse af, at nogle TR/FTR dækker mere en én arbejdsplads og derfor ikke nødvendigvis har mulighed for at være tilstede, når leder holder samtaler med medarbejderne den 8. november, så har HR opfordret lederne til at drøfte muligheden for en buddy-ordning på MED, således at medarbejderne har mulighed for på forhånd at aftale med en kollega, hvis vedkommende ønsker, at en kollega skal gå med dem til samtale. De berørte medarbejdere har selvfølgelig også mulighed for at bede deres TR/FTR om at deltage, hvis TR/FTR er til rådighed på den pågældende arbejdsplads på det pågældende tidspunkt. Det er vigtigt at have for øje, at der ikke er tale om en tjenstlig samtale, men en samtale, hvor leder udleverer et brev om påtænkt opsigelse/påtænkt væsentlig vilkårsændring til medarbejderen.

HR har booket KB-salen og kantinen i tidsrummet 9-11 den 8. november 2022 som er til rådighed for kommunens tillidsfolk, og som kan benyttes som mødested, arbejdsstation eller lign. til de der har lyst til at bruge de pågældende lokaler. Vær obs på at det er et tilbud til alle kommunens tillidsfolk.

Har I nogen spørgsmål opfordrer vi jer til at gå i dialog med jeres nærmeste leder.”

HR bemærker, at det udsendte materiale beskriver leders og TR/FTRs rolle og opgaver henholdsvis før, på dagen og efter den 8. november 2022, om fortrolighed i varslingsperioden, omplaceringsforpligtelsen, tilgængelige værktøjer for ledere og TR/FTR samt for de berørte medarbejdere. Herudover var der i mailen indsat link til alt tilgængeligt materiale på medarbejdersiden. HR bemærker, at materialet ikke indeholder beskrivelser af de fire fælles kriterier, og ikke kan erstatte dialogen mellem leder og TR/FTR i processen.

Det fremgår af MED rammeaftalens § 7, stk.1, at grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer, og af stk. 2, at informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger. Jf også Albertslund Kommunes MEDaftale § 8, stk. 1 og 2.

HR bemærker, at KommuneMED på mødet den 4. februar 2022 blev orienteret om den kommende budgetproces, samt blev forelagt en tidsplan, herunder for hvornår budgettet ville blive udsendt, vedtaget osv. Herudover har tidsplanen for personalereduktioner været kendt siden juni 2022, hvor KommuneMED drøftede tidsplanen samt de fire fælles kriterier på juni mødet.

HR bemærker også, at FOA undervejs i budgetprocessen har skiftet FTR, hvilket efter HRs vurdering kan have påvirket den nuværende FTRs viden om den forestående proces, og det er uklart for HR, om der er sket en tilstrækkelig overdragelse mellem den tidligere FTR og den nuværende FTR.

HR bemærker, at mødeindkaldelsen den 16. september 2022 til ekstraordinært MED møde den 25. oktober 2022 til drøftelse af kriterier og håndtering af processen den 8. november 2022, hvor partshøringerne udleveres, efter HRs opfattelse er sket i tilstrækkelig tid til, at TR/FTR har mulighed for at forberede sig og dels konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde.

I forhold til om TR/FTR har modtaget de tilstrækkelige informationer bemærker HR, at FOAs repræsentant selv har deltaget på møder i KommuneMED, hvor brugen af de fælles kriterier på tværs i kommunen, samt tids- og handleplan har været drøftet. HR tager den af FTR og FOA tilkendegivet oplevelse til efterretning. Men HR skal bemærke, at HR er uforstående overfor, og har ikke i forløbet haft anledning til at tro andet end at TR og FTR har haft de relevante og nødvendige oplysninger, og at de har været inddraget i forløbet, så de har kunne udføre deres funktion. HR henviser til, at grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er en gensidig informationspligt på alle niveauer, således også, når der sker et skifte af en TR/FTR i en budgetproces, og at dette ikke alene er ledelsens ansvar, men også en fælles opgave og et samarbejde. Dette henviser HR også til i undervisningen af lederne omkring processen, samt i den mail, der er udsendt til TR/FTR, hvor HR anbefaler, at TR/FTR også selv tager kontakt til leder eller afdelingschef med henblik på at afstemme forventninger til hinanden samt for at sikre, at medarbejderne får de relevante og nødvendige informationer i processen.

Baseret på beskrivelserne og de meget divergerende oplevelser af forløbet, er det HRs vurdering, at samarbejdet og dialogen mellem ledere og TR/FTR undervejs i budgetprocessen med fordel kan forbedres, og HR vil derfor til næste

budgetproces have et øget fokus på udvekslingen af informationer undervejs i processen, roller og ansvar samt det gensidige forpligtende samarbejde.

4. Manglende orientering af TR om identitet på de opsagte medarbejdere

FOA har anført, at FOAs tillidsvalgte ikke har kunne få oplyst identiteten på de opsagte medarbejdere, og at denne information først er tilgået TR/FTR 4 dage efter opsigelserne har fundet sted. FOA henviser til, at dette er i strid med MED rammeaftalens bestemmelser om, at TR/FTR skal holdes bedst muligt orienteret.

HR bemærker, at Albertslund Kommune i forbindelse med budget 2023 har gjort flere ting for at holde tillidsrepræsentanterne bedst muligt orienteret. Tidsplanen for processen blev godkendt i KommuneMED i juni 2022 og har ligget tilgængelig på medarbejdersiden siden.

HR har i perioden den 5-7. oktober afholdt kurser for lederne, hvor lederne bl.a. er orienteret om tidsplanen, herunder at lederne efter afholdelse af MED-møder skal orientere tillidsrepræsentanten om, hvor og hvornår der afholdes samtaler, så tillidsrepræsentanterne havde mulighed for at være til stede.

HR udsendte som ovenfor beskrevet den 12. oktober 2022 en mail med informationsmateriale til tillidsrepræsentanterne.

De lokale tillidsrepræsentanter sidder i MED, og er derfor altid en del af drøftelserne omkring, hvordan dagen skal forløbe, og ved derfor også oftest, hvor mange medarbejdere det drejer sig om på den enkelte arbejdsplads.

Der kan dog helt frem til dagen ske ændringer i forhold til, hvor mange der påtænkes varslet, hvem der påtænkes varslet og hvad medarbejderen påtænkes varslet. Det skyldes, at i situationer, hvor afskedigelse/væsentlig vilkårsændring sker som følge af arbejdsmangel, påvirkes processen løbende af virksomhedens øvrige forhold f.eks. andre medarbejders opsigelser. Det sker ikke sjældent, at en proces er tilrettelagt, og en leder har indstillet navngivne medarbejdere til afskedigelse i HR, og at dette ændres kort før varslingsdagen, fordi en anden medarbejder har valgt at opsig sin stilling, eller der sker øvrige ændringer på arbejdspladsen, som påvirker varslingerne.

HR bemærker også, at samtalerne med medarbejderne på varslingsdagen den 8. november er et kort møde, hvor partshøringsbrevet og informationsmateriale udleveres. Ønsker medarbejderne ikke at deltage, er medarbejderen syg eller er der aftalt en proces, hvor medarbejderne sidder hjemme el. lign., vil partshøringsbrevet og materialet blive fremsendt til medarbejderen i e-Boks. Der er ikke tale om en tjenstlig samtale eller lignende, som kræver forudgående forberedelse.

Som HR også har orienteret om på KommuneMED, udleverer vi ikke navnene til tillidsrepræsentanterne forud for, at medarbejderne får besked. HR anbefaler dog, at lederne orienterer tillidsrepræsentanten, om hvor og hvornår der skal afholdes samtaler, så TR på den måde kan forberede sig på, hvor og hvornår der kan være behov for bistand. Den enkelte medarbejder kan så selv vælge, om denne vil inddrage sin TR.

På baggrund af ovenstående er det HRs vurdering, at TR har været holdt bedst muligt orienteret i henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 3, ved løbende at holde tillidsfolkene orienteret om processen, og ved at de lokalt er inddraget omkring dagen, herunder får oplyst tid og sted for afholdelse af samtaler, ligesom at det er muligt at få oplyst antallet af medarbejdere inden for en given overenskomst.

HR har drøftet fortolkningen af forpligtelsen til at holde TR bedst muligt orienteret med KL, der ligesom Albertslund Kommune er af den opfattelse, at det ikke er et krav for opfyldelse af rammeaftalens § 11, stk. 3, at navnene på de konkrete medarbejdere oplyses TR forud for, at medarbejderen selv får oplysningen.

HR er dog enig i, at lederne efter varslingen af medarbejderne skal orientere TR om navnene på de medarbejdere, som er varslet opsagt/væsentligt vilkårsændret inden for den enkelte TRs område. Dette har HR ikke i tilstrækkelig grad kommunikeret som et krav. Det skal hertil bemærkes, at dette ej heller tidligere har været praksis.

I forbindelse med HRs evaluering af processen er det derfor også et opmærksomhedspunkt, at det fremover i højere grad skal sikres, at lederne på alle arbejdspladser er opmærksomme på, at videregive oplysningerne til TR om antal, sted og tidspunkt, samt at man efter varslingen skal orientere TR om navnene på de medarbejdere, som er varslet opsagt/væsentligt vilkårsændret inden for den enkelte TR's område.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter indsigelserne samt HRs anbefalinger

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen om HRs anbefalinger til efterretning.

I forhold til processen med udbud / lukning af Jobhuset og konkurrenceudsættelse af rengøringen: det er en særskilt proces, men medarbejderne skal generelt stilles på samme måde som medarbejdere ved afskedigelserne i forbindelse med Budget 2023.

Bilag

FOAs bemærkninger til budgetproces 2023 ældre og omsorgsområdet Albertslund kommune

Redegørelse vedr budgetproces.docx

Information til TR og FTR

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV), Kristine Klæbel (Direktør BKMB)

Punkt 11: Orientering om budgetproces 2024

00.30.00-P00-3-22

Anledning

Kommunalbestyrelsen har besluttet politisk tidsplan for budgetproces 2024.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen vedtog den politiske tidsplan for Budgetproces 2024 på sit møde den 13. december 2022. Denne vedlægges til orientering. Tidsplanen vil danne rammen for administrationens arbejde med Budgetforslag 2024-2027.

Tidspunkterne for den politiske 1. og 2. behandling af budgettet er fastlagt i den politiske mødekalender, ligesom det her er besluttet, at der skal afholdes et budgetseminar torsdag den 17. august. Disse datoer indgår derfor i den politiske tidsplan for budgetprocessen.

Grundlaget for arbejdet med budget 2024-2027 er den økonomiske politik 2022-2025, som Kommunalbestyrelsen vedtog i april 2022. Denne indeholder 7 målsætninger:

- Albertslund Kommune vil medvirke til, at Økonomaftalens rammer for service og anlæg overholdes.
- Overskuddet på driftsbalancen skal udgøre mindst 5 pct. af de samlede kommunale indtægter fra skat, tilskud og udligning i budgetperioden.
- Nettoanlægsudgifterne skal i anlægsinvesteringsplanen på det skattefinansierede område finansieres af overskuddet på driftsbalancen fratrukket afdrag på lån.
- Forventet gennemsnitlig likviditet på mindst 1.500 kr. pr. indbygger i hele budgetperioden.
- Ingen kassefinansierede tillægsbevillinger
- Gælden pr. indbygger på det skattefinansierede område skal forblive under 20.000 kr.
- Der skal skabes et politisk råderum til de årlige budgetforhandlinger på mindst 1 procent af serviceudgifterne.

På baggrund af den økonomiske politik forventer administrationen at skulle udarbejde et budgetkatalog med en række forslag til, hvordan der kan frigøres midler, som enten helt kan spares eller kan omprioriteres til økonomisk pressede områder og/eller til politiske ønsker om nye eller udvidede tiltag. Målet for hvor stort potentiale budgetkataloget samlet skal rumme, forventes at blive fastlagt i februar/marts 2023. Samtidig vil det endelige regnskab for 2022 kunne give en første, omend meget usikker, indikation af, om der er nogle områder, som vil blive økonomisk hårdt presset i 2024. Det skal bemærkes, at der i budgetprocessen for 2024 er væsentlige usikkerheder som følge af krigen i Ukraine, energikrise, høj inflation og en ny regering, som i sit regeringsgrundlag varsler en række besparelser i kommunerne.

Der holdes i 2023 som noget nyt et temaopdelt borgermøde i foråret efter samme princip som det afholdte borgermøde i august 2022. Dette møde vil ikke omhandle konkrete budgetkatalogforslag, men i stedet mulige budgetspor og retninger, der kan arbejdes med på de respektive områder i relation til det politisk fastsatte måltal for Budgetkataloget. Herved vil det i større omfang blive muligt for administrationen at indarbejde input og bidrag fra borgermødet i de budgetkatalogforslag, som udarbejdes frem til Budgetforslaget i august. Det skal bemærkes, at der i forhold til inddragelse af borgere, medarbejdere og øvrige interessenter i budgetprocessen er behov for at foretage en afvejning mellem på den ene side ønsket om åbne processer og tidlig inddragelse - og på den anden side en længere periode med bekymringer og uvished ift. konsekvenser af evt. besparelsesforslag. Dette gælder bl.a. ift. de besparelser, som vil medføre afskedigelse af kommunens medarbejdere.

Der afholdes første budgetseminar for Kommunalbestyrelsen og KommuneMED mandag d. 19. juni, hvor der forventeligt er indgået en aftale mellem Regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2024. Budgetseminaret vil have fokus på de økonomiske rammer og forventet udgiftsbehov i Albertslund Kommune, herunder anlægsbehovet. Økonomi- og Indenrigsministeriet udmelder primo juli tilskud og udligning for 2024 i form af et statsgaranteret udskrivningsgrundlag.

Administrationen vil præsentere budgetkataloget for Kommunalbestyrelsen og KommuneMED på budgetseminaret den 17. august. Budgetkataloget vil herefter kunne blive sendt i høring fra den 21. august til den 7. september, hvorefter Kommunalbestyrelsen vil blive præsenteret for hovedtemaerne i høringssvarene på et temamøde den 12. september umiddelbart før Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet. På budgetseminaret i august præsenteres Kommunalbestyrelsen og KommuneMED for det tekniske budgetforslag samt for administrationens forslag til budgetkatalog, forslag til nye aktiviteter samt anlægsplan til brug for de politiske forhandlinger om budget 2024.

Som led i budgetprocessen foreslås desuden, at der afholdes en borgermøde om budget 2024 onsdag den 30. august 2023.

Administrationen anbefaler, at budgetaftalen for 2024 indgås senest den 25. september, og at eventuelle ændringsforslag fremsendes senest den 28. september 2022, således at der kan udarbejdes et færdigt budgetmateriale til Kommunalbestyrelsens 2. behandling af budgettet den 3. oktober 2023. Budgettet vedtages af Kommunalbestyrelsen d. 10. oktober 2023, og medarbejderne i Albertslund Kommune orienteres om budgettet dagen efter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om politisk tidsplan for budgetprocessen 2024 tages til efterretning.

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Tilrettet forslag til politisk tidsplan Budget 2024

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV), Kristine Klæbel (Direktør BKMB)

Punkt 12: MED- og arbejdsmiljøorganisering i Ældre, Sundhed & Social

81.38.04-P35-4-22

Anledning

I følge den lokale aftale med medbestemmelse og medindflydelse i Albertslund Kommune, §4, stk. 3 skal KommuneMED godkende den samlede MED- og arbejdsmiljøstruktur på arbejdspladsniveau.

Sagsfremstilling

Voksensocialafdelingen og Sundhed, Pleje & Omsorg blev pr. 1. september 2022 lagt sammen til Ældre, Sundhed & Social. På den baggrund har Ældre, Sundhed & Socials ledelse og ad hoc-dialogmøde med MED-status bl.a. drøftet organiseringen i Ældre, Sundhed & Social, herunder drøftet MED- og arbejdsmiljøorganisationen. På den baggrund anbefales den nye organisering, der fremgår af vedlagte bilag, "Plancher over AMG i Ældre, Sundhed & Social" og "MED-organisationsplan i Ældre, Sundhed & Social".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. At MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Ældre, Sundhed & Social godkendes

Beslutning

KommuneMED godkendte MED-organisationen, med en tilføjelse om, at der i Hjælpemidler & Træning oprettes et ArbejdspladsMED for Hjælpemiddelvisitationen, Rehabiliteringen, Genoptræningen og det forebyggende team og et personalemøde med MED-status for Hjælpemiddeldepotet.

Bilag

Plancher over AMG i Ældre, Sundhed & Social 2022.pptx

MED organisationsplan 2022.xlsx

Referat Dialog-MED 18.11.2022.pdf

Personalemøde med MED-status d.11-1-22 - Albertslund Rusmiddelcenter

Referat plejebolig - ny MED organisering

Referat af personalemøde med MED Hjælpemiddelcentret

Referat - ny MED organisering Bostøtte og Aktivitet

Referat - ny MED organisering Strategi og udvikling Voksen

Referat - ny MED organisering til kommuneMED Socialenheden for Voksne.docx

Referat - ny MED organisering Rehabilitering

Referat MEDmøde Sundhedshuset 17.01.23.pdf

Referat personalemøde med MEDstatus Myndighed

Arbejdsplads MED Hjemme- og Sygeplejen - 18. Januar 2023

Referat fra personalemøde med MEDstatus HØS

Personalemøde med MEDstatus Bofællesskabet Humlehusene 19.01-23

Referat - ny MED organisering Strategi og udvikling SPO

Fraværende Rikke Blom (Direktør BSV), Kristine Klæbel (Direktør BKMB)

Punkt 13: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringer om arbejdsmiljø tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne og eventuelt formand og næstformand for KommuneMED orienterer om arbejdsmiljø, herunder:

- SPARK-forløb i Genoptræningen
- Udtræk fra AT-Online
- Falck Healthcare om psykologisk rådgivning: brugen af rådgivningen er vedlagt. Aftalen med Falck Healthcare ændres, så psykologer til psykologisk rådgivning både kan være psykologer fra et netværk af psykologer og Falck Healthcares eget psykologkorps. Baggrunden er, at der generelt er rekrutteringsvanskeligheder på psykologområdet. Falck Healthcare har derfor lavet et pilotprojekt, hvor psykologisk rådgivning bliver givet af psykologer fra netværket, som har egen autorisation, og psykologer i Falck Healthcares eget psykologkorps. Psykologerne i Falck Healthcares psykologkorps har ikke egen autorisation, men opnår autorisation gennem ansættelsen i Falck Healthcare. Falck Healthcares psykologer modtager ugentlig coaching og opfølgning i Falck Healthcare. Brugere af psykologordningen vil ikke lægge mærke til, om det er en psykolog fra netværket eller fra korpset, som de taler med. Til psykologisk førstehjælp bruges også i fremtiden kun psykologer med autorisation.

Beslutning

Udsættes til næste møde.

Bilag

VS SPARK-forløb

Udtræk Online AT 5. januar 2023

Psykologisk rådgivning 4. kv. 2022

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 14: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der skal kommunikeres om, at whistleblowerordningen eksisterer.

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)

Punkt 15: Eventuelt

81.38.04-P35-4-22

Beslutning

-

Fraværende Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV)