

REFERAT KommuneMED d. 14-04-2021

Mødedato Onsdag d. 14. april 2021 kl. 13:00

Mødested Virtuelt via Teams

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| Nyt MUS-koncept..... | 4 |
| Fælles koncept for onboarding af nye medarbejdere..... | 6 |
| Fratrædelsessamtaler..... | 8 |
| Afholdelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse..... | 10 |
| Ny MED-organisering på klubområdet..... | 12 |
| Lokale AKUT midler - forlængelse af periode for anvendelse..... | 14 |
| Frem mod fuld tid i kommunerne..... | 16 |
| KommuneMED - Orientering om regnskab 2020 og overførsel til 2021..... | 18 |
| KommuneMED - Orientering om status på budgetproces..... | 19 |
| Orientering fra formand og næstformand..... | 20 |
| Nyt om arbejdsmiljø..... | 22 |
| Historier til videreformidling..... | 23 |
| Eventuelt..... | 24 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Der var afbud fra Claes Isbrandtsen, Lars Skovmand og Mark T. Madsen.

Dagsorden og referat blev godkendt.

Herefter tog man en præsentationsrunde, da både Jeanette Larsen og Kristine Klæbel var nye i KommuneMED.

Bilag

EndeligrefKMED4feb21

Punkt 2: Nyt MUS-koncept

81.04.02-A26-1-20

Anledning

I KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 står der, at der skal udarbejdes et nyt koncept for PULS, der understøtter det gode match mellem medarbejder og kerneopgave. Chefforum har ønsket et koncept, hvor løndelen er udeladt, og som sikrer, at lønforhandlingen ikke fuldstændig overlades til den enkelte medarbejder.

Chefforum har behandlet et oplæg, der nu sendes til drøftelse i KommuneMED og hos afdelingernes niveau 4-ledere. På den baggrund er der udarbejdet et oplæg til medarbejderudviklingssamtaler (MUS-samtaler).

Sagsfremstilling

Konceptet for PULS er moderniseret i forhold til den tænkning, der ligger i ledelsesgrundlaget og de reviderede lederudviklingssamtaler. Desuden er tilbagemeldinger, der gennem årene er kommet fra organisationen, inddraget i videreudviklingen af konceptet.

MUS-konceptet

Med udeladelse af løndelen kaldes konceptet for medarbejderudviklingssamtalen (MUS-samtale). Konceptet indeholder også seniorsamtale, mulighed for at holde gruppeudviklingssamtaler (GRUS) hvert 2. år, og at holde MUS som walk and talk. Der er i forbindelse med konceptet udarbejdet selvstændige værktøjer til samtale med nyansatte og fratrædelsessamtaler. De fremlægges i en særskilt sag.

MUS-konceptet er inspireret af den styrkebaserede samtale, som lægger vægt på, at vi kan udvikle os mest der, hvor vi i forvejen er stærke, og ved at bruge disse områder til at arbejde med vores svagheder. Konceptet lægger tydeligt vægt på, at den enkelte bidrager til den samlede arbejdsplads indsats og kerneopgaven. Konceptet lever op til kravene i "Aftale om kompetenceudvikling", der stiller krav om, at alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

MUS-samtalen indeholder 10 spørgsmål, som alle MUS-samtaler skal omkring. Spørgsmålene er indenfor flg. emner: "Det seneste år", "Motivation og trivsel", "Egne mål og udvikling" samt "Kerneopgaven". Derudover opfordres det enkelte lokaludvalg / personalemøde med MED-status at formulere supplerende spørgsmål ud fra lokale forhold. Ansatte på 60 år eller derover kan ønske en seniorsamtale som en del af MUS. Der er udarbejdet 5 spørgsmål, som kommer omkring forhold, der kan være væsentlige for seniorer. Spørgsmålene tager udgangspunkt i, at også seniormedarbejdere er værdifulde ansatte. Som overgang mellem selve MUS-samtalen og en udviklingsplan, er der lavet et værktøj til statusbillede. Det er inspireret af konceptet for lederudviklingssamtaler. Endelig er der udarbejdet en skabelon til udviklingsplan, som medarbejder udfylder på baggrund af samtalen, og bagefter sender til lederen.

Der er udarbejdet et værktøj til gruppeudviklingssamtaler (GRUS), som kan bruges som supplement eller alternativ til MUS-samtalen. Den enkelte medarbejder skal minimum have en MUS-samtale hvert 2. år. Det enkelte lokaludvalg / personalemøde med MED-status drøfter, om der holdes GRUS, og beslutter om det skal bruges som alternativ hvert 2. år eller som supplement til MUS-samtalen. I år hvor lokaludvalget / personalemøde med MED-status beslutter, at GRUS afholdes som alternativ, afholdes der ikke MUS-samtaler på arbejdspladsen. Uanset hvilken samtaleform der vælges, kan en medarbejder altid spørge sin leder om en samtale, hvis medarbejderen har brug for at drøfte forhold med lederen.

Nogle arbejdspladser har allerede gode erfaringer med at afvikle MUS som walk and talk. Derfor er der udarbejdet et sæt walk and talk-kort, som kan bruges til MUS-samtalen.

Løndelen

Løndelen er taget ud af MUS-konceptet for at understøtte fokus på sammenhængen mellem den enkelte medarbejders indsats, kompetencer og udvikling ift. kerneopgaven, og da lønforhandlinger foregår mellem den forhandlingsberettigede leder og den forhandlingsberettigede organisation. De faglige organisationer kan forvente en fælles Albertslund-ramme for lønforhandlinger for allerede ansatte. Dette følger de centrale aftaler og kompetencefordelingsplanen godkendt af Kommunalbestyrelsen den 25. juni 2013.

Efter behandling af MUS-konceptet

MUS-konceptet sendes til alle TRIO'er med information om, at det er fastlagt i aftaler og overenskomster, at der skal holdes MUS-samtaler og udarbejdes udviklingsplaner. Desuden informeres der om, at det er obligatorisk i Albertslund Kommune at bruge det vedtagne koncept. TRIOer indbydes til uddannelse i MUS-konceptet som en del af kompetenceudviklingsplanen for medlemmer af MED-organisationen.

Brugen af konceptet evalueres efter 1 år.

Niveau 4-ledernes feedback på konceptet eftersendes til KommuneMED den 12. april.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at koncept for MUS-samtaler godkendes

Beslutning

Maiken Amisse tilkendegav, at der fra medarbejdersiden var opbakning til ændringen af PULS-konceptet til et MUS/GRUS koncept, men at det dog var enkelte, som ikke syntes, at det var en god ide.

Hun spurgte ind til, hvem der bestemmer, om der skal være GRUS, idet der ikke var helt samstemmighed om dette i sagsfremstillingen og bilagene.

Jette Runchel oplyste, at det var tænkt som at MEDudvalget skulle være inde over beslutningen om GRUS, og at ville være det KommuneMED tog beslutning ud fra.

Det blev også præciseret, at man havde ret til MUS. I sagen fremgik det at man havde ret til en samtale med sine leder.

I forhold til at løn-delen fremover ikke er en del af MUS, oplyste Maiken Amisse, at dette var der generelt også opbakning til omend enkelte ikke var helt enige i dette.

Herefter blev sagen godkendt, og ledernes fremsendte bemærkninger blev taget til efterretning.

HR & Jura kigger på, om der er nogle af tilbagemeldingerne fra lederne og KommuneMED, der skal skærpes i det endelige koncept.

Bilag

MUS-koncept

Fælles ramme for lønforhandling i Albertslund Kommune

Behandling af MUS-konceptet hos Niveau 4-ledere

Punkt 3: Fælles koncept for onboarding af nye medarbejdere

81.05.00-A00-1-20

Anledning

I forlængelse af koncept for medarbejderudviklingssamtaler er der udarbejdet et fælles koncept for onboarding - eller introduktionsforløb - for nye medarbejdere.

Sagsfremstilling

Formålet med et fælles koncept for onboarding af nye medarbejdere er at sætte et minimum for, hvordan medarbejdere modtages i Albertslund Kommune. Konceptet er målrettet medarbejdere, der fastansættes. For vikaransættelser skal det overvejes, om det er relevant at bruge konceptet. Hidtil har der været en introduktionsdag med bustur for nye medarbejdere. Dagen afholdes 2 gange årligt.

I bilaget med onboardingforløbet anbefales det, at onboarding af medarbejderen allerede starter, når kontrakten om ansættelse er indgået. Onboardingprocessen indeholder 7 trin:

1. Mellem ansættelse og første dag
2. Første dag
3. Første uge
4. Første måned
5. En til tre måneder
6. En til seks måneder
7. Første år

De fleste opgaver har den ansættende leder ansvaret for, og lederen vil typisk uddelegere opgaver til den nye medarbejders kolleger og en administrativ medarbejder. Trinene skal samlet gøre, at den nye medarbejder får en god jobstart og tilknytning til arbejdspladsen som en del af Albertslund Kommune. Økonomi & Stab har fortsat ansvaret for introduktionsdagen med busturen.

Opfølgings- og prøvetidssamtaler

Langt de fleste samtaler mellem medarbejder og leder i prøvetiden handler om, hvordan det har været at starte på arbejdspladsen og almindelig forventningsafstemning. Der er udarbejdet et værktøj som hjælp til prøvetidssamtaler for ansættelser, der ikke medfører ansættelsesretlige konsekvenser, se bilag. Dette værktøj har fokus på, om medarbejderen er kommet godt ind i opgaverne, kulturen på arbejdspladsen og medarbejderens motivation og trivsel.

Ved nogle ansættelser er der behov for, at lederen tydeligt udtrykker forventninger til medarbejderens adfærd, og nogle gange er det nødvendigt at opsig medarbejderen i prøvetiden. Indholdet af prøvetidssamtaler af denne karakter afhænger af den konkrete situation. Så snart lederen finder ud af, at en ansættelse måske må have sin afslutning - og senest inden udgangen af 2. måned af ansættelsen, skal lederen kontakte HR & Juras personalekonsulenter for rådgivning.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at konceptet for onboarding af medarbejdere godkendes

Beslutning

Jette Runchel indledte med at sige, at det er vigtigt, at man får sikret, at medarbejderne bliver taget godt imod og kommer godt fra start.

Maiken Amisse var enig i, at det var vigtigt at blive modtaget godt. Hun var lidt ked af, at man havde valgt at bruge ordet ”Onboarding” – en holdning der blev delt af flere medarbejderrepræsentanter.

Efter en drøftelse blev det aftalt, at man genovervejede overskriften, men at man godt kunne benytte ordet onboarding i selve teksten.

Det blev drøftet, at det var vigtigt, at onboarding kunne tilpasses den enkelte arbejdsplads og den konkrete situation.

Anneke Søe oplyste, at man havde haft et lignende koncept på dagtilbudsområdet, som havde fungeret rigtigt godt, men at det havde været svært at bruge 100% efter bogen under corona. Hun mente, at det nye koncept ville være fint, når hverdagen indfinder sig igen efter corona.

Jette Runchel nævnte, at man kan bruge konceptet som grundlæggende skabelon og så kan arbejdspladserne fylde på.

Kirstine Klæbel nævnte, at det var rigtigt fint, at konceptet var blevet tydeliggjort, og at det kan være med til at skabe tryghed for nye medarbejdere.

Jette Runchel nævnte afslutningsvist at det er vigtigt, at der ikke står for detaljeret i materialet, da det skal kunne rumme de meget forskellige arbejdssteder. Derfor skal materialet udsendes med en baggrundsforklaring/præsentation, hvor intentionen med konceptet er klar.

Konceptet blev herefter godkendt.

Bilag

Notat - Onboarding - nye medarbejdere

Prøvetidssamtale

Punkt 4: Fratrædelsessamtaler

81.05.00-A00-1-20

Anledning

I forlængelse af sagen om MUS-konceptet og sagen om onboarding af medarbejdere er der udarbejdet et fælles koncept for fratrædelsessamtaler for ledere og medarbejdere.

Sagsfremstilling

Der har ikke tidligere været et koncept for fratrædelsessamtaler i Albertslund Kommune. Formålet med at indføre fratrædelsessamtaler er, at arbejdspladsen kan overlevere viden og opgaver til den fratrædende leder eller medarbejders afløser og lære af den fratrædendes erfaringer om arbejdspladsen.

Fratrædelsessamtalen afholdes som udgangspunkt med nærmeste leder. Hvis den fratrædende leder / medarbejder ønsker det, kan samtalen afholdes med nærmeste leders overordnede. Nærmeste leder henviser leder / medarbejder til den overordnede.

Den fratrædende leder / medarbejder opfordres til at deltage i fratrædelsessamtalen, men det er ikke obligatorisk. Da det er en omfattende opgave at afholde fratrædelsessamtale med alle fratrædende medarbejdere, anbefales det, at følgende fratrædelsessamtaler samtaler afholdes:

- Kommunaldirektøren afholder altid fratrædelsessamtaler med direktører
- Direktører afholder altid fratrædelsessamtaler med chefer
- Chefer holder altid fratrædelsessamtaler med ledere
- Ledere holder altid fratrædelsessamtaler med underordnede ledere
- Ledere holder fratrædelsessamtaler med medarbejdere, som fratræder i månederne juni og november

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at konceptet for fratrædelsessamtaler godkendes

Beslutning

Jette Runchel nævnte indledningsvist, at hvis vi kan komme lidt tættere på, hvad der ligger til grund for årsagerne til at medarbejderne stopper, kan vi måske mindske personaleomsætning i fremtiden. Derfor giver et koncept om fratrædelsessamtaler mening.

Maiken Amisse oplyste, at medarbejderrepræsentanterne kunne bakke fuldt op om konceptet, men at det også stiller krav til den leder, der tager samtalerne. Lederen skal være rigtig dygtig til at høre efter.

Susi Flex sagde, at det var vigtigt at det bliver sat fokus på det, da der er nogle områder, hvor der er stor personaleomsætning.

Anne-Mette Brandt var enig i, at det var vigtigt at høre mellem linjerne, og at lederne har et ansvar for at udnytte denne mulighed.

Hvis man er ærlig som stoppende medarbejder, kan man hjælpe arbejdspladsen fremover.

Herefter blev konceptet godkendt.

Bilag

Samtale ved fratræden

Punkt 5: Afholdelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

87.00.00-A00-1-21

Anledning

Ny proces for afvikling af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse i Albertslund Kommune

Sagsfremstilling

Siden 2015 har det været muligt for nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere at modtage den obligatoriske undervisning i arbejdsmiljø lokalt i Albertslund Kommune.

En medarbejder i Økonomi & Stab har hidtil stået for undervisningen på den lokale uddannelse. Dette kræver, at medarbejderen dels er certificeret gennem Arbejdstilsynet, dels er tilknyttet en godkendt udbyder, i dette tilfælde PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). Recertificeringen som underviser på arbejdsmiljøuddannelsen kræver, at underviseren minimum har fire arbejdsmiljøhold årligt.

I forhold til lovgivningen for arbejdsmiljøuddannelser er det et krav, at en nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant eller -leder skal have gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse indenfor de første tre måneder efter at pågældende er valgt eller udpeget.

I Albertslund har der kun været deltagere nok til at afholde to årlige uddannelser lokalt. Det har betydet, at:

- vi har været nødt til at supplere med en samarbejdsaftale med andre kommuner om en tværgående arbejdsmiljøuddannelse, så det var muligt, at sende en nyvalgt repræsentant/leder på uddannelse eksternt, hvis tidsfristen ikke kunne overholdes
- vores lokale arbejdsmiljøunderviser har, udenfor arbejdstiden, undervist eksternt, på hold i andre kommuner, for at opnå den årlige recertificering

For at afholde uddannelsen lokalt, skal der betales et administrationsgebyr til PUF pr. arbejdsmiljøhold, og der er udgifter forbundet med materialer, lokaler og forplejning lokalt. Ligesom den lokale underviser bruger forberedelsestid og tre dages undervisningstid for hvert hold.

Da holdstørrelserne på de lokale hold efterhånden er blevet meget små, 6-12 deltagere, betyder det, at udgiften pr. deltager er steget. De små hold betyder samtidig, at deltagerne har mere begrænsede muligheder for at udveksle erfaringer og drøfte deres udfordringer med andre i tilsvarende stillinger/situationer.

Økonomi & Stab anbefaler derfor, at den fremtidige afvikling af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere i Albertslund Kommune, sker gennem et tværkommunalt samarbejde med andre kommuner.

Fordelen ved denne løsning er, at

- vores lokale arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere fremover vil blive tilbudt Arbejdsmiljøuddannelsen 8 – 10 gange årligt, hvilket gør det væsentligt mere fleksibelt i forhold til deres planlægning i øvrigt
- holdene vil have en størrelse, der giver væsentlig bedre muligheder for erfaringsudveksling mellem deltagerne, der alle vil være kommunalt ansatte.

Tilbud samt tilmelding til uddannelsen vil ske via Medarbejdersiden, på samme måde som hidtil.

Indstilling

Kommunaldirektøren for Økonomi & Stab indstiller,

1. at ændringen tages til efterretning

Beslutning

Jette Runchel oplyste som indledning, at arbejdsmiljøuddannelsen de seneste år skiftevis været centraliseret og udliciteret.

Joan Bendiksen kunne supplerende oplyse, at der er tale om samme udbyder og samme koncept – nu bare sammen med andre kommuner. Konceptet bliver billigere og bedre på denne måde.

Herefter blev sagen taget til efterretning

Punkt 6: Ny MED-organisering på klubområdet

81.38.06-A21-1-21

Anledning

Efter implementering af ny klubstruktur fra maj 2017 fortsatte man på klubområdet i den hidtidige MEDorganisation med nogle få ændringer i ledelsesrepræsentationen. Klublederne har efter de seneste 2 valgperioder erfaret en række uhensigtsmæssigheder i denne organisering. Afdelingschefen for Skoler og Uddannelse fremlægger på denne baggrund og efter forudgående drøftelser med klubledergruppen et forslag til en ændret MEDstruktur på klubområdet gældende fra og med valgåret 2021.

Der ændres ikke i den nuværende arbejdsmiljøorganisering.

Sagsfremstilling

Klubbernes MEDorganisation er i dag forankret omkring et MEDudvalg, der repræsenterer hele klubområdet, bestående af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter så vidt muligt fra hver af de 7 klubber/væresteder, som klubbernes MEDudvalg repræsenterer.

Til dels på grund af den ændrede ledelseskompetence for hele klubområdet, der nu varetages af afdelingschefen for Skoler og Uddannelse, ønskes denne organisering ændret, så der i hver af de 7 klubber/enheder etableres personalemøder med MEDstatus.

MEDindflydelse og MEDbestemmelse skal udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Alle disse kompetenceområder er i dag forankret i de enkelte enheder.

Samtidig ønsker man også fuldt ud at kunne leve op til MEDaftalens formålsbestemmelser, der beskriver værdierne for og nærhedsprincippet i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

I forbindelse med budgettet for 2017 vedtog man en ny klubstruktur, hvor stillingen som leder for klubberne blandt andet blev nedlagt. Den tidligere leder for klubberne varetog formandskabet i klubbernes MEDudvalg med de ledelsesbeføjelser og -kompetencer, der lå her. Alle klubbers ledelsespersoner refererede direkte til lederen for klubberne. MEDstrukturen fortsatte efter stillingsnedlæggelsen herefter med valg af 3 ledelsesrepræsentanter fra 3 forskellige klubber og konstituering af formand blandt disse.

Klubstrukturen indebærer endvidere, at klubområdet nu består af 4 klubber med hver deres niveau 4-leder. 2 af disse klubber har underenheder, der dagligt ledes af niveau 5-ledere og inkluderer blandt andet personale- og arbejdsmiljøledelse mv. I dag refererer niveau 4-lederne til afdelingschefen for Skoler og Uddannelse. Forslaget til den nye MEDorganisation på klubområdet afspejler et ønske om, at hvert ledelsesområde har eget MEDudvalg gennem personalemøder med MEDstatus.

Der er ingen af de 7 enheder på klubområdet, der enkeltvis lever op til kravene for oprettelse af arbejdsMED, hvorfor forslaget om personalemøder med MEDstatus hermed fremlægges.

Indstilling

Afdelingschefen for Skoler og Uddannelse indstiller,

1. at KommuneMED godkender forslag til ny MED-organisation på klubområdet gældende fra og med valgåret 2021-2023.

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at der lægges op til KommuneMED at godkender ændringen på klubområdet.

Henrik Hansen kunne oplyse, at baglandet havde været inddraget, og at man godt var klar over, at forholdene er ændret og at P-møde med MED-status giver god mening fremover.

Herefter blev indstillingen godkendt.

Punkt 7: Lokale AKUT midler - forlængelse af periode for anvendelse

81.38.08-000-1-18

Anledning

Aflæggelse af regnskab vedrørende anvendelsen af lokalt afsatte AKUT-midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter (O. 18-perioden)

Sagsfremstilling

Ifølge rammeaftalen om MEDindflydelse og Medbestemmelse skal der efter overenskomstperiodens udløb aflægges regnskab for forbruget af de lokalt afsatte AKUT-midler.

Indeværende overenskomstperiode udløber med udgangen af marts måned, hvor Forhandlingsfællesskabet har bedt kommunerne om regnskaberne.

Da den sidste del af overenskomstperioden har været meget præget af coronanedlukninger, har det været vanskeligt at afholde de forventede arrangementer for AKUT-midlerne. Som en konsekvens af dette har Forhandlingsfællesskabet åbnet op for, at fristen for anvendelse af midlerne forlænges, såfremt KommuneMED og kommunens tillidsrepræsentanter er enige om at overføre uforbrugte lokale AKUT-midler fra O.18-perioden til konkrete aktiviteter, der afholdes i kalenderåret 2021.

KommuneMED har på mødet i februar 2021 godkendt et foreløbigt regnskab for overenskomstperioden med en bemærkning om, at "Kontaktudvalget fortsat drømmer om at komme afsted på et kontaktudvalgsseminar, når Corona tillader det. Man vil gerne bruge nogle AKUT-midler på det."

Det foreløbige regnskab, opgjort pr. 17. marts 2021, viser et mindreforbrug på ca. 30.000 kr. Udgifterne til StoreMEDdag, den 25. marts 2021, er ikke endeligt opgjort.

Økonomi & Stab foreslår, at der udarbejdes endeligt regnskab for overenskomstperioden, så snart udgifterne til StoreMEDdag er endeligt opgjort samt at der søges om overførsel af de ikke forbrugte midler til afholdelse af et kontaktudvalgsseminar i 2021, jævnfør ovenstående citat fra KommuneMEDs sidste møde.

Lovgrundlag

Aftalen om de lokale AKUT-midler fremgår af rammeaftalen for Medindflydelse og Medbestemmelse.

KommuneMEDs aftale af 31. januar 2017 om ekstraordinær lokal TR-pulje fremgår af vedhæftede bilag.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at KommuneMED beslutter, hvorvidt der skal ansøges om overførsel af ikke forbrugte lokale AKUT-midler til et kontaktudvalgsseminar i 2021

Beslutning

Der var enighed i udvalget om at søge om overførsel. Joan Bendiksen sørger for at søge om overførsel.

Medarbejderrepræsentanterne håber stadig, at det bliver muligt at holde et seminar for Kontaktudvalget i efteråret.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab 2018 - 2021 - Opgjort pr. 17. marts 2021

Brev til kommuner - regnskabsafklæggelse lokal AKUT O.18.pdf

Punkt 8: Frem mod fuld tid i kommunerne

81.10.00-P20-1-20

Anledning

KommuneMED har tidligere drøftet Albertslund Kommunes deltagelse i projekt Frem mod fuldtid som det normale udgangspunkt i kommunerne. Det anbefales, at KommuneMED tager til efterretning, at projektet er udskudt på grund af COVID-19, og at det forventes, at arbejdet i ad hoc-udvalget kan påbegyndes efter sommerferien 2021.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet har igangsat en ambitiøs, fælles indsats, der skal sikre, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuld tid.

Projektet har været drøftet i både Direktørforum og KommuneMED, hvor der har været bred opbakning til, at Albertslund Kommune deltager som nøglekommune med 2-3 institutioner på dagtilbudsområdet, hvor ca. 45 procent af medarbejderne er ansat på deltid. Som nøglekommune skal vi samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger, der medfører en bevægelse frem mod en større andel fuldtidsansættelser i kommunen.

På mødet den 29. september 2020 godkendte KommuneMED, at der blev nedsat et ad hoc-udvalg under KommuneMED, der skal arbejde med projektet. Siden mødet har der været et stort pres på dagtilbuddene på grund af de mange restriktioner relateret til COVID-19 og medarbejdere, der er fraværende på grund af testning og sygdom. Det har derfor ikke være muligt at gå i gang med arbejdet i ad hoc-udvalget. KL har oplyst, at de fleste andre kommuner står i samme situation og derfor også er nødt til at udskyde projektet til et senere tidspunkt. Derudover er det fra centralt hold meldt ud, at kommunerne opfordres til at sætte udviklingsprojekter i dagtilbud på pause på grund af den ekstraordinære situation med COVID-19.

Det forventes, at ad hoc-udvalget kan påbegynde arbejdet efter sommerferien under forudsætning af, at dagtilbuddene er tilbage i ordinær drift på det tidspunkt. KommuneMED vil løbende blive orienteret om udvalgets arbejde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager til efterretning, at det ikke har været muligt at gå i gang med projekt Frem mod fuld tid i kommunerne, og at det forventes, at ad hoc-udvalget kan påbegynde arbejdet efter sommerferien.

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at projektet er ikke kommet i gang pga. corona og at man håber, at man kan starte op igen efter sommerferien.

Anne-Mette Brandt mente, at der helt klart ville være noget at vinde ved projektet, men at der nok også var behov for at dagtilbuddene lige landede i en normal hverdag efter corona.

Jette Runchel nævnte, at det ikke nødvendigvis er kommunerne selv der sætter modus, men at de øvrige parter nok også vil have behov for at lande inden projektet går rigtigt i gang.

Der blev spurgt til, hvor mange medarbejdere, der i forvejen siger ja tak til flere timer hvis der bliver udbudt timer i forbindelse med stillingsledighed.

Det blev aftalt at få nogle tal på dette og at drøfte emnet mere substantielt, når projektet starter op igen. I samme moment orienteres KommuneMED om, hvem der deltager i arbejdsgruppens og i gruppens arbejde.

Palle Andersen oplyste afslutningsvis, at han netop havde deltaget i et møde om projektet med OAO. Han kunne konstatere, at alle hænger lidt i bremsen, men at man fortsat arbejder videre med projektet, og at der foreløbig er planlagt 5 workshops. Man kan læse mere på fuldtid.dk

Herefter blev sagen taget til efterretning.

Punkt 9: KommuneMED - Orientering om regnskab 2020 og overførsel til 2021

00.30.18-S00-3-20

Anledning

Orientering om regnskab 2020 samt overførsel af mer- og mindreforbrug til 2021.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen får på mødet den 13. april forelagt det samlede regnskabsresultat for 2020. Desuden forelægges den årlige overførselssag på drifts- og anlægsområdet.

Chefen for Økonomi og Stab giver en mundtlig orientering om de to sager.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommuneMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Søren W. Rasmussen oplyste, at Kommunalbestyrelsen behandlede regnskabet 13. april og at det nu sendes til revisionen.

Regnskabet bærer præg af corona og de merudgifter, den har givet. Merudgifterne har bl.a. været til rengøring, værnemidler, ekstra personale mv.

Søren W. Rasmussen gennemgik kort en oversigt over regnskab for 2020. Visse områder er stadig udfordrede på økonomien, bl.a. Sundhed, Pleje og Omsorg og PPR.

Den strukturelle driftsbalance ser ok ud, da man har fået en række midler til bl.a. dækning af corona og har fået lidt flere skatteindtægter pga. grundskyld.

Overførselssagen blev sendt tilbage til administrationen, da der var ting der skulle tydeliggøres. Sagen afventer ny behandling.

Punkt 10: KommuneMED - Orientering om status på budgetproces

00.30.00-P00-7-20

Anledning

Orientering om status på budgetproces

Sagsfremstilling

Chefen for Økonomi og Stab giver en mundtlig orientering om status på budgetprocessen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Søren W. Rasmussen oplyste, at budgetprocessen overordnet ligner sig selv med seminarer den 28. maj og 20. august 2021.

Der er truffet politisk beslutning om, at der skal udarbejdes et budgetkatalog med et måltal på 20-25 mio.

Søren W. Rasmussen oplyste, at forslagene i budgetkataloget nok ikke kan undgå at få indflydelse på kommunens serviceniveau, hvis de vedtages. Budgetkataloget kommer ud i august.

Søren W. Rasmussen fortalte, at der er igangsat en række analyser og at der vil give afrapporteret om disse på seminaret i maj.

Anneke Søe spurgte, om man på nuværende tidspunkt kunne sige noget om, hvorvidt der kom yderligere corona-kompensation.

Søren W. Rasmussen oplyste, at der kommer en forhandling mellem KL og regeringen om kompensation for 2021. Der vil komme en sag på KB i september om udmøntningen. Pt. kender man ikke rammerne for corona-økonomien.

Palle Andersen spurgte ind til borgerinddragelse i budgetprocessen.

Jette Runchel oplyste, at man kigger på hvilke muligheder der er for borgerinddragelse, og at man håber, at seminar i august kan afvikles fysisk.

Seminaret i maj bliver formentlig en blanding af fysisk og virtuel deltagelse.

Punkt 11: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-21

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Covid19: Status i Albertslund Kommune
- Byudvikling og befolkningsprognose

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at Albertslund ligger højt mht. coronasmittede, men at man dog er under grænsen. Pt. arbejder man med reglerne for nedlukning. Der kommer en politisk sag om de automatiske nedlukninger.

Man er meget optaget af at påvirke adfærden i kommunen, så skolerne kan forblive åbne.

Anneke Søe spurgte ind til om dagtilbud også risikerer at blive lukket.

Anne-Mette Brandt oplyste, at skoler lukkes automatisk med den nye model, men at dagtilbud kun er omfattet af KAN-bestemmelser. Kommunerne kan lave yderligere forebyggende tiltag ved meget smitte

I Ishøj er kun få dagtilbud lukket. Man er i tæt kontakt med Styrelsen for Patientsikkerhed om dagtilbud.

Der blev spurg om, hvorfor det var så svært at få bugt med smitten i Albertslund. Jette Runchel oplyste, at det handlede meget om, at folk bor tæt, og at der også er visse sproglige, etniske og sociale udfordringer. Men man er i tæt dialog med statens smitteopsporing. Der har også været testambassadører ude i forbindelse med påsken. Disse bliver taget godt imod når de går rundt.

Maiken Amisse spurgte ind til, hvorfor det stor forskel på hvilke medarbejdere i gruppe 4, der er vaccineret i kommunerne. Jette Runchel oplyste, at man i Albertslund har tolket reglerne loyalt og helt efter bogen.

Det blev drøftet, at der burde være en særlig opmærksomhed på de hjemsendte medarbejdere. Både mens de er hjemme, men også på at skabe en god glidende tilbagevenden.

Maiken Amisse rejste en bekymring for folkeskolernes afgangsklasser og spurgte, om der var en opmærksom på, at denne årgang har været/er væsentlig dårligere stillet mht. undervisning og afgangsprøver end afgangsklasserne sidste år. De er de årgang, der har været hårdest ramt af nedlukningen.

Anne-Mette Brandt svarede, at der var fokus på det, da det er en stor udfordring. Skolechefen bringer det op i relevante fora.

Jette Runchel sagde i forhold til byudvikling og befolkningsprognose, at der kommer et oplæg på budgetseminaret.

Der er meget stor interesse for at bygge nye boliger i Albertslund, men kommunen skal også kunne følge med ift. skoler, dagtilbud osv. Miljø og Teknik er i gang med at lave en såkaldt rækkefølgeplan.

Maiken Amisse havde intet til orientering.

Punkt 12: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne og evt. formand og næstformand orienterer om nyt om arbejdsmiljø, herunder

- Orientering fra AT Online - februar og marts

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

Beslutning

Joan Bendiksen nævnte indledningsvist, at KommuneMED havde ønsket en nærmere orientering om påbuddene på Herstedøster Sidevej. Hun oplyste, at Arbejdstilsynet havde været på besøg den 28. januar og 4. februar, hvilket havde udløst flere påbud – bl.a. i forhold til konkrete beboere. Disse er løst.

Påbuddene om ledelse arbejdes der på. Rikke Terslev har indgået samarbejde med ekstern konsulent for at få løst udfordringerne.

Arbejdstilsynet har givet tilbud om noget ekstra råd og vejledning.

Afdelingschefen har været inde over hele processen og der skal være en tilbagemelding til Arbejdstilsynet hen over sommeren.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT februar 2021.xlsx

Kopi af Udtræk OnlineAT marts 2021.xlsx

Punkt 13: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der var intet til videreformidling.

Punkt 14: Eventuelt

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Kirstine Klæbel nævnte, at der havde været Store Lederdag forleden. Det havde været digitalt og havde været rigtigt fint.

Maiken nævnte, at man på et kommende møde gerne ville drøfte kommunens seniorpolitik. Jeanette Larsen ville tage dette med tilbage til HR&Jura.

Anne-Mette Brandt oplyste, at Merete Løkkegaard er stoppet og der er indgået en fratrædelsesaftale. Rikke Terslev Bengtsson fra Voksensocialafdelingen indtræder i stedet.