

REFERAT KommuneMED d. 24-06-2020

Mødedato Onsdag d. 24. juni 2020 kl. 13:00

Mødested KB-salen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Evaluerings af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2020.....	4
KL-Projekt om flere på fuld tid.....	8
Registrering af sygefravær som følge af arbejdsskader.....	9
COVID-19: Nedlukning og genåbning af kommunen som følge af COVID-19.....	11
Lokale AKUT midler - regnskab pr. 1.11.2019.....	13
Orientering fra formand og næstformand.....	14
Nyt om arbejdsmiljø.....	16
Historier til videreformidling.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-29-19

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Referat og dagsorden blev godkendt. Der var afbud fra Elisabeth Wolstrup, Susi Flex og Palle Andersen.

Bilag

Referat - 14. maj 2020

Punkt 2: Evaluering af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2020

81.38.04-G01-1-20

Anledning

I efteråret 2019 var der en større afskedsproces i Albertslund Kommune som følge af budget 2020. Afskedsprocessen har været drøftet i KommuneMED med henblik på at lære af vores erfaringer og optimere fremtidige processer. Der fremlægges på den baggrund et forslag til en tidsplan, som kan følges, hvis det bliver nødvendigt med personaletilpasninger som følge af budget 2021.

Sagsfremstilling

KommuneMED har i tilknytning til afskedigelserne i budget 2020 drøftet processen for varslingsdagen samt mulighederne for at lave fælles kriterier for udvælgelse af medarbejdere. Derudover har Direktørforum drøftet erfaringerne med Jobbank og lagt op til, at KommuneMED drøfter, om jobbank skal være en mulighed i kommende besparelsesprocesser.

Nedenfor følger en gennemgang af de enkelte punkter.

Evaluering af dagen for udlevering af partshøringer

KommuneMED har tidligere drøftet, at det er vanskeligt at lave en fuldstændig strømning af varslingsdagen, fordi det er de enkelte MEDudvalg, der fastlægger processen for dagen på baggrund af lokale forslag.

Der er mange forskellige arbejdspladser i Albertslund Kommune og medarbejdere, der arbejder på forskellige tidspunkter. Det er HR & Juras opfattelse, at processen omkring selve varslingsdagen fortsat bør drøftes i lokale MEDudvalg, da de kender lokale forhold og derfor kan finde de bedste løsninger. Varslingsdagen er en vigtig dag for medarbejdernes oplevelse af hele afskedsprocessen. Det er derfor vigtigt, at de via deres repræsentanter har haft indflydelse på, hvordan dagen skal forløbe.

I forbindelse med varslingsdagen i november 2019 var der desværre eksempler på, at borgere og håndværkere skulle lukkes ind, imens partshøringsbrevene blev givet. Derudover var der medarbejdere, der oplevede, at kollegaer i andre afdelinger ikke udviste tilstrækkeligt hensyn, idet processerne i de enkelte afdelinger ikke nødvendigvis var kendte i andre afdelinger.

Det er HR & Juras oplevelse, at der blev gjort meget i afdelingerne for at forberede sig bedst muligt på varslingsdagen i november, hvor telefonerne på Rådhuset var lukket mellem 8 og 10. Det kan overvejes, om der i lignende situationer i relation til kommende besparelsesprocesser skal træffes yderligere foranstaltninger.

Fælles kriterier

I forbindelse med afskedsprocessen i efteråret 2019 var der flere arbejdspladser, der ikke kendte tidsplanen og skulle rykkes for kriterier.

De kriterier, der blev fastsat på de enkelte arbejdspladser mindede overordnet om hinanden. På nogle arbejdspladser blev der dog vedtaget mange kriterier (mere end 4 kriterier), hvilket medførte, at de medarbejdere, som skulle afskediges, fik meget lange begrundelser for deres afskedigelse. Lederne på de konkrete arbejdspladser forsøgte givetvis at være grundige, men de lange begrundelser havde overvejende en negativ effekt på medarbejderne og på selve afskedigelsessituationen. På grund af tidsfristerne i varslingsloven var der ikke tid til at lade processen gå om, da dette ville have betydet en forsinkelse af alle afskedigelser på direktørområdet Børn, Sundhed & Velfærd.

På baggrund af ovenstående anbefaler HR & Jura, at KommuneMED drøfter, om der skal være fælles kriterier for udvælgelse af medarbejdere i forbindelse med besparelsesprocesser i kommunen. Det anbefales også, at KommuneMED tager stilling til, hvad kriterierne skal være i forbindelse med eventuelle afskedigelser som følge af besparelser i budget 2021.

De kriterier, der blev valgt på mange arbejdspladser i 2019, var høj faglighed, robusthed, bredeste kvalifikationer, samarbejdskompetencer, stabilitet og fleksibilitet.

På den baggrund og med udgangspunkt i Albertslund-værdierne kunne kriterierne for de kommende besparelsesprocesser være:

- Faglige kompetencer, set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse
- Blik for organisationens og arbejdspladsens behov
- Samarbejdsevner
- Stabilitet

Jobbank

I Albertslund Kommune er der praksis for at forsøge at omplacere de medarbejdere, der ønsker at stå i jobbank i 3 måneder efter afgørelsen om afskedigelse. I forbindelse med budgetprocessen i 2019 blev 2 medarbejdere omplaceret i høringsperioden, og 3 medarbejdere blev omplaceret i jobbanksperioden. Derudover blev 2 medarbejdere tilbudt tidsbegrænsede stillinger.

Det følger af retspraksis, at kommunen er forpligtet til at omplacere medarbejdere i deres høringsperiode – fra de har modtaget deres partshøring om afskedigelse og indtil der bliver truffet endelig afgørelse om afskedigelse. Denne periode er typisk på 14 dage.

Kommunen kan herefter selv beslutte om omplacering og jobbank skal være en mulighed.

Det er HR & Juras oplevelse, at mange ansættelsesudvalg selv ønsker at vælge kommende medarbejdere, hvilket er hindrende ift. opbakningen til jobbanken. Arbejdspladserne har ofte brug for specifikke kompetencer og oplever, at medarbejdere i jobbanken på det givne område ikke har disse kompetencer i fornødent omfang – eller kan tilegne sig disse med en vis oplæring/omskoling. Arbejdspladserne i Albertslund Kommune er forskellige og efterspørger forskellige kompetencer. HR & Jura har gennem de seneste år set eksempler på, at omplaceringer er forløbet godt, men desværre også flere eksempler på, at det ikke har fungeret til frustration for både ledere, medarbejdere og kollegaer.

Derudover lægger det en dæmper på hele organisationen at have et ansættelsesstop kørende i meget lang tid.

Siden budgetprocessen i 2019 har det desværre været nødvendigt med afskedigelser på flere områder som følge af besparelser. Nogle af besparelserne er udløbere af budgetprocessen, mens andre er opstået på baggrund af økonomiske udfordringer og faldende børnetal. Det er ressourcekrævende for organisationen at etablere jobbank hver gang, det er nødvendigt med besparelser i kommunen.

På baggrund af ovenstående anbefaler HR & Jura, at KommuneMED drøfter, om jobbank skal være en mulighed i kommende besparelsesprocesser. Et alternativ kunne være, at de opsagte medarbejdere bliver lovet at komme til samtale, hvis der kommer ledige stillinger inden for deres overenskomstområde i løbet af deres opsigelsesvarsel. Det vil medføre, at leder og medarbejder frit kan vælge, om de ønsker at indgå i et fremtidigt samarbejde. Derudover vil det være i overensstemmelse med det forvaltningsretlige udgangspunkt om, at arbejdsgiver altid skal besætte ledige stillinger med den bedst kvalificerede medarbejder.

Tidsplan

HR & Jura har lavet et forslag til en tidsplan, der kan tages udgangspunkt i, hvis det bliver nødvendigt med personaletilpasninger som følge af budget 2021. Tidsplanen er udarbejdet på baggrund af tidligere planer og tager højde for fristerne i varslingsloven, så vi er forberedt, hvis det mod forventning viser sig, at der skal ske afskedigelser af større omfang.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter, hvordan processen for varslingsdagen skal være i forbindelse med kommende besparelsesprocesser.
2. at udvalget drøfter, om der skal være fælles kriterier for hele kommunen i forbindelse med besparelser, og i så fald, hvilke kriterier, der skal lægges vægt på ved kommende besparelsesprocesser i 2020 og 2021.
3. at udvalget drøfter, om Jobbank skal være en mulighed fremadrettet.
4. at udvalget drøfter tidsplanen for besparelsesprocessen ved budget 2021.

Beslutning

Jette Runchel indledte med at sige, at man tidligere havde evalueret varslingsdagen, men aftalt, at den skulle indgå i denne evaluering også.

Varslingsdagen havde været aftalt i de lokale MED og derfor tilrettelagt meget forskelligt. Der havde i flere afdelinger været en oplevelse af, at man var færdig i nogle afdelinger, men ikke i andre, hvilket havde resulteret i, at man havde oplevet uro på gangene, besøg af håndværkere, borgere m.v. mens man var i gang med afskedigelsesprocessen.

Man havde tidligere drøftet, at rådhuset måske skulle holdes lukket nogle timer en anden gang, og at man måske skulle blive i egen enhed til alle var færdige. Måske skulle man også overveje, hvilke lokaler, der var hensigtsmæssige at benytte, da man mange steder har mange glaspartier.

Anne-Mette Brandt var optaget af hensynet til den enkelte. Måske kunne man i højere grad gøre dagen til et fælles projekt, så kollegerne kan støtte mere op.

Der var enighed om, at der var en række fælles ting der kan gøres, men at det fortsat skulle være op til de enkelte MEDudvalg at fastlægge rammerne for dagen, hvis vi kommer ud i en ny runde.

Herefter drøftede man muligheden for at lave fælles kriterier.

Majken Kondrup oplyste, at i forhold til Lov om masseafskedigelser er det administrativt nemmest at kriterierne er ens.

Niels Ulsing sagde, at man godt kunne støtte op om fælles kriterier, men at man gerne ville have mulighed for at 1-2 specificke kriterier.

Det blev aftalt, at de 4 kriterier, der er nævnt her i sagen blev godkendt og så kan man eventuelt tilføje et ekstra kriterie de steder, hvor det giver mening. Kriterierne er oplistet i vilkårlig rækkefølge.

Håndbogen på medarbejdersiden opdateres med ovenstående.

I forhold til Jobbank oplyste Niels Ulsing, at medarbejderrepræsentanterne var positivt indstillede overfor at afskaffe Jobbanken i en forsøgsperiode. Det blev derfor aftalt, at nedlægge jobbanken for resten af 2020 og 2021. Nedlægningen evalueres i 2022.

Majken Kondrup oplyste, at man skulle holde et evalueringsmøde med Hartmanns og at KommuneMED kunne få en tilbagemelding på denne evaluering.

I forhold til forslaget til tidsplan for evt. besparelser i vedr. budget 2021 blev der spurgt til muligheden for at rykke varslingsdagen til den 5. november 2020 grundet en stor OAO-konference, som flere af MED-repræsentanterne skulle

deltage i.

HR&Jura ville undersøge dette.

Bilag

Tidsplan for besparelser ver.1

Punkt 3: KL-Projekt om flere på fuld tid

81.38.04-P35-29-19

Anledning

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

Sagsfremstilling

Projektet har været drøftet i Direktørforum og anbefaler, at Albertslund Kommune deltager som nøglekommune med 2-3 institutioner på dagtilbudsområdet.

I de vedlagte bilag fra KL kan man læse mere om projektet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Albertslund Kommunes deltagelse i projektet drøftes

Beslutning

Det blev indledningsvist oplyst, at der fra den øverste ledelse har været et stort ønske om, at Albertslund deltager i projektet med nogle arbejdspladser. Det område, det giver mest mening at deltage med er pædagogområdet.

Medarbejderrepræsentanterne var enige i, at det ville være fint at deltage i projektet.

De nærmere drøftelser med KL, Forhandlingsfællesskabet, TR mv. om projektet kommer til at foregå efter sommerferien.

Merete Løkkegaard oplyste, at der ikke fundet 3 institutioner endnu. Dem arbejder man på at finde.

Det blev drøftet, at der på mange områder er mange deltidsansatte, som ikke ønsker at gå op i tid. Deltid kan også være et attraktivt parameter ift. rekruttering. Men man kan måske godt udfordre nogle områder på hvorfor man konsekvent kun ansætter på mindre end fuldtid?

Jette Runchel konkluderede, at der var opbakning til, at man deltager i projektet.

Bilag

Brev til Hoved-MED.pdf

Bilag 1 - Målsætningspapir.pdf

Bilag 2 - Hvis man ikke er nøglekommune.pdf

Bilag 3 - At være nøglekommune.pdf

Punkt 4: Registrering af sygefravær som følge af arbejdsskader

81.28.00-P20-14-19

Anledning

Ved behandling af sygefraværstatistik den 18. december 2019 ønskede KommuneMED en afdækning af muligheden for at registrere sygefravær som følge af arbejdsskader.

Sagsfremstilling

Denne sag omfatter alene registrering af sygefravær som følge af arbejdsulykker, der defineres som en fysisk eller psykisk skade, der opstår efter en hændelse eller en påvirkning, der er sket pludseligt eller inden for 5 dage. Arbejdsgiver er forpligtet til at anmelde arbejdsulykker. Dermed omfatter sagen ikke registrering af sygdom relateret til erhvervssygdomme, der skal anmeldes af den praktiserende læge.

Sygefravær som følge af arbejdsulykker registreres i to systemer:

- InsuBiz, hvor det forventede sygefravær registreres som en del af skadesanmeldelsen
- Rollebien, hvor det faktiske sygefravær registreres som en del af personaleadministrationen

I dag er der ikke valide oplysninger om det faktiske sygefravær som følge af arbejdsulykker, da organisationen ikke har en ensartet praktisk for registrering. Nogle gange bruges fraværskoderne "Sygefravær" og "Delvist syg", og andre gange bruges koderne "Arbejdsskade" og "Nedsat tj Arbejdsskade".

Ændring af registreringspraksis

For at få valide oplysninger om arbejdsulykkesrelateret sygefravær skal alt sygefravær som følge af arbejdsulykker registreres med fraværskoderne "Arbejdsskade" og "Nedsat tj Arbejdsskade". I systemet er det muligt at ændre en registreret fraværskode. Det skal dog gøres indenfor 30 dage fra første sygedag, for at sygedagspengerefusionen ikke går tabt. Det er vigtigt, at koden for hele fraværperioden ændres, da systemet ellers opfatter registreringen som 2 perioder, og arbejdspladsen dermed ikke vil opnå sygedagspengerefusion.

I dag er det ledere og administrative medarbejdere, der registrerer i fraværssystemet. I Økonomi & Stab er det dog den enkelte medarbejder, som registrerer via en app-løsning, som forventes at blive implementeret en større del af organisationen i løbet af i år.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det tages til orientering, at det pr. 1. juni 2020 er obligatorisk at registrere arbejdsulykkerrelateret sygefravær med fraværskoderne "Arbejdsskade" og "Nedsat tj Arbejdsskade"

Beslutning

Jette orienterede om, at det nu er besluttet, at det er obligatorisk at registrere arbejdsulykkerrelateret sygefravær med bestemte koder. Dette meldes ud til alle dem, der registrerer arbejdsskader.

Der var ingen bemærkninger til dette.

Bilag

Registrering af sygefravær som følge af arbejdsskader

Punkt 5: COVID-19: Nedlukning og genåbning af kommunen som følge af COVID-19

81.38.04-P35-29-19

Anledning

Den 11. marts 2020 besluttede regeringen at lukke store dele af Danmark ned, herunder langt de fleste offentlige arbejdspladser. Det betød at langt størstedelen af de ansatte i Albertslund Kommune blev sendt hjem og skulle arbejde hjemmefra. Undtaget herfra var ansatte i kritiske funktioner.

Fra den 15. april 2020 blev der åbnet op for en delvis tilbagevenden og fra den 15. juni 2020 lægges der op til at alle offentlige ansatte må vende tilbage til deres fysiske arbejdspladser - dog i forskellige tempi.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i nedenstående, tages der en runde rundt om bordet:

Under Corona har du formentlig oplevet en ændret organisering eller arbejdsmåde på dit område.

- Hvilke udfordringer har I oplevet på din arbejdsplads og hvordan har I håndteret dem?
- Hvordan reagerede du og dine kolleger/medarbejdere/samarbejdspartnere på ændringerne?
- Hvilke værdier var i spil? Trådte nogle særligt frem, mens andre blev nedtonet?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at der med udgangspunkt i de 3 spørgsmål tages en drøftelse af oplevelsen af nedlukningen og genåbningen af kommunen.

Beslutning

Man tog en runde rundt om bordet for at høre, hvilke udfordringer COVID-19 havde budt på og hvilke erfaringer – positive og negative – man havde gjort sig.

På den positive side blev følgende nævnt:

- Mange havde oplevet større nærvær og mere tid til børnene i dagtilbud, klubber, skoler m.v.
- Lavere konfliktniveau og større fokus på udfordrede børn.
- Man stod sammen når det virkelig gjaldt og havde hurtigt fået tingene til at fungere lokalt
- Teams og digitale hjemmearbejdspladser havde fungeret meget godt
- Der var en stor oplevelse af omstillingsparathed og en stor tillid til, at medarbejderne udførte deres sædvanlige arbejder under andre vilkår
- Godt samarbejde på tværs på alle niveauer

På den negative side:

- Nogle medarbejdere har været udfordrede på arbejdsmiljøet – manglende ergonomiske skriveborde, stole, manglende skærme, telefoner til hjemmearbejde m.v.
- Mange kontrameldinger og modsatrettede udmeldinger fra centralt hold
- Manglende centralisering og støtte fra rådhuset. Følte man stod meget alene.
- Usikkerhed omkring økonomi – hvad får man dækket af ekstraudgifter til f.eks. rengøring og ekstra vikarer?
- Usikkerhed omkring opretholdelse af rengøringsstandard – er det muligt at blive ved med at opretholde nuværende niveau?
- Manglende badeforhold og dårlige fysiske rammer på visse arbejdspladser
- Pres på visse steder for en hurtig genåbning (f.eks. Materialelegård).

Det blev oplyst, at Danmarks Lærerforening er ved at lave en evaluering hos deres medlemmer. Den ville man gerne se i KommuneMED.

Jette Runchel oplyste, at man udover denne lille rundspørge også var ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelser hos udvalgte afdelinger om nedlukningen og genoplukningen, og at der derudover skulle være en længere evaluering i ledelsesgruppen.

Jette nævnte videre, at der havde været meget læring i hele denne proces, og at der ganske givet ville have været ting, som man ville have gjort anderledes, når man kiggede i bakspejlet.

Jette Runchel nævnte også, at man fra regeringens side havde fået mange kontrameldinger – nogle gange flere pr. dag - hvilket igen havde afspejlet sig i kommunikationen nedadtil i organisationen.

Jette Runchel konkluderede afslutningsvis, at man havde lært meget af denne krise, hvis man kom til at stå i en lignende situation en anden gang.

Punkt 6: Lokale AKUT midler - regnskab pr. 1.11.2019

81.38.08-000-1-18

Anledning

Regnskab pr. 1. november 2019 for forbrug af midler fra den lokale AKUT pulje

Sagsfremstilling

Den lokale AKUT pulje skal anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter. Hvis kommunen ikke anvender samtlige midler indenfor en overenskomstperiode, skal de uforbrugte midler indbetales til en decentral AKUT fond.

Regnskab for perioden 1. april 2018 til 1. november 2019 vedlægges.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt KommuneMEDs aftale af 31. januar 2017 om ekstraordinær lokal TR-pulje

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at regnskabet tages til efterretning
2. at forslag til anvendelse af midlerne i overenskomstperioden drøftes

Beslutning

Niels Ulsing oplyste at der i forhold til AKUT-midlerne var et seminar, der ikke kunne afholdes på grund af corona-krisen. Det er derfor udskudt.

Der er også en MEDkonference den 4. november, som Niels Ulsing og Maiken Amisse og formentlig flere af medarbejderrepræsentanterne skal deltage i.

Regnskabet blev herefter taget til efterretning.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab 2018 - 2021

Punkt 7: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-29-19

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Spørgeskemaundersøgelse om distancearbejde v/Jette
- Tilbage melding vedrørende sygefravær i store personalegrupper

Sagsfremstilling

Sygefravær i store personalegrupper

På mødet den 16. december 2019 behandlede KommuneMED en sag om sygefravær, herunder sygefravær og andre HR-emner. Her spurgte KommuneMED, om det var muligt at undersøge om det har et indflydelse på sygefraværet, at en leder har mange ansatte under sig. Mulighederne er nu undersøgt, og det er ikke muligt at afprøve denne hypotese.

Udfordringen er, at mellemledere ikke nødvendigvis er registreret i organisationsopbygningen i systemerne. For eksempel er skolerne registreret om en enhed med en skoledel og SFO som under-enheder. Dette afspejler ikke den organisatoriske virkelighed på skolerne, hvor der er flere afdelingsledere.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jette Runchel fortalte, at som det var nævnt under punkt 5, så havde man entreret med et firma, som har lavet et spørgeskema om distancearbejde under Corona. Skemaet er sendt ud til ØS og Jobcenteret. Herudover vil der være nogle forskellige evalueringer i forskellige andre fora.

Der udestår en opgave med at lave en plan for fortsat drift i beredskabssammenhæng. Der skal laves en ny inden for denne valgperiode. Vi er i dialog med hovedstadens beredskab om dette, og samler ideer til den i de igangværende evalueringer og refleksioner om krisen.

Der er også en opgave med at kigge ind i det politiske arbejde under Corona. Hvad er der sket for KB under krisen – hvilken info har de fået – hvad er besluttet uden dem?

I forhold til tilbagemeldingen om sygefravær oplyste Jette Runchel, at man nu havde fået oplyst, at der ikke er noget der kan bekræfte hypotesen om, at man har mere sygefravær, hvis man har mange medarbejdere.

Niels Ulsing har fået henvendelse fra Kost&Ernæringsforbundet om den kommende besparelsesrunde på køkkenpersonale. De mente ikke, at man havde fået at vide, at det kunne få personalemæssige konsekvenser selv hvis man fravalgte ordningen.

Jette Runchel oplyste, at der havde været en dialog med Kost&Ernæringsforbundet i forhold til processen, hvis forældrene fravælger et sundt frokostmåltid. Og det har fremgået af besparelsesforslaget til budget 2020, at det kunne få personalemæssige konsekvenser.

Majken Kondrup oplyste, at der er lagt en plan for denne besparelsesrunde med MEDmøder primo august. Alle retningslinjer er overholdt i den forbindelse. Det blev aftalt, at vedlægge planen for besparelsesrunden i køkkenerne i dagtilbuddene med referatet.

Forældreafstemningerne er ikke færdige og derfor kender man ikke resultatet endnu. Man kunne derfor ikke sige så meget om udfaldet endnu.

Niels Ulsing ville kontakte Kost&Ernæring med en tilbagemelding.

Der blev spurgt til, om man havde modtaget en klage angående ansættelse af leder af PPR? Det havde Anne-Mette Brandt og det var hun ved at håndtere.

Der blev orienteret om, at der var blevet sendt et brev ud til alle medarbejdere omkring udlandsrejser 2020.

Søren Winther Rasmussen orienterede om, at der havde været budgetseminar i sidste uge. Her havde man gennemgået de analyser, som var blevet bestilt sidste år.

Der er med input fra alle afdelingerne lavet et sparekatalog på 40 mio. kr. Man tænker, at man maximalt skal spare 10 mio. kr. udover analyserne.

Der arbejdes nu videre med budgettet henover sommeren. Man kender endnu ikke alle indtægterne, så der er stadig mange områder, hvor der er mange ubekendte.

Medarbejderrepræsentanterne håbede, man kan kunne fortsætte med budgetseminarer på Teams.

Bilag

Orientering om medarbejderundersøgelse af arbejdssituation under coronakrisen blandt medarbejdere i

Spørgeskema-final.pdf

Tidsplan for proces med køkkenmedarbejdere i dagtilbuddene.pdf

Punkt 8: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-29-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen af AT online tages til efterretning

Beslutning

Jobcentret havde haft besøg af Arbejdstilsynet og fik grøn smiley.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT juni 2020.xlsx

Punkt 9: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-29-19

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der var intet under dette punkt.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.04-P35-29-19

Beslutning

Lars Skovmand foreslog, at der blev lavet en temadag om digitalisering for KommuneMED under temaet om fremtidens arbejdspladser. Det blev nævnt, at der allerede var planer om dette, jf. strategiplanen for KommuneMED.