



Til Økonomiudvalget

Realisering af effektiviseringskrav i Koncernservice

Baggrund

Borgerrepræsentationen besluttede i juni 2012 at samle kommunens løn- og personaleadministration, personalejura samt registreringsopgaver på regnskabsområdet i Koncernservice. Som del af beslutningen blev der indarbejdet et effektiviseringskrav til KS på 1,7 mio. kr. i 2013, stigende til 26,7 mio. kr. i 2014 og til 62,7 mio. kr. i 2015.

Effektiviseringskravene for 2013 og 2014 er realiseret af Koncernservice uden afskedigelser. Effektiviseringerne er fundet dels ved ikke at besætte de såkaldte tomme årsværk fra forvaltningerne, dels ved at indføre et begrænset ansættelsesstop.

Inddragelse af samarbejdsudvalg

I forhold til at realisere effektiviseringskravet for 2015, har der været tilrettelagt en proces i tæt samarbejde med samarbejdsudvalget. Formålet har været at begrænse omfanget af ufrivillige afskedigelser samt at sikre, at afskedigelserne blev gennemført på den mest hensigtsmæssige måde, under hensyntagen til både direkte berørte og øvrige medarbejdere.

Indledningsvist besluttede samarbejdsudvalget, at alle medarbejdere i Koncernservice skulle have mulighed for at ansøge om en frivillig fratrædelsesaftale. Dernæst blev der nedsat i alt 3 arbejdsgrupper. En gruppe vedr. alternative besparelsesforslag, en kommunikationsgruppe og en gruppe som skulle udarbejde en drejebog for varslingsdagen den 22. maj 2014.

I alt er gennemført følgende aktiviteter med henblik på at mindske antallet af afskedigelser:

- Begrænset ansættelsesstop
- Mindskelse af overheadudgifter
- Mulighed for at indgå frivillige fratrædelsesaftaler, et såkaldt åbent vindue i perioden 10. april 2014 – 25. april 2014
- Nedlæggelse af en enhedschefstilling
- Interne rokeringer bl.a. som følge af køb af tillægsydelser fra forvaltninger

Aktiviteterne reducerede – sammen med de realiserede effektiviseringer for 2013 og 2014 - det samlede effektiviseringskrav fra 62,7 mio. kr. i 2015 til 15,2 mio. kr. Se følgende opgørelse.

23-06-2014

Sagsnr.
2014-0115993

Dokumentnr.
2014-0115993-1

Sagsbehandler
Heidi Johansen

Ledelsessekretariatet

Borups Allé 177
2400 København NV

Mobil
6114 2063

EAN nummer
5798009809018

	Mio. kr.	Årsværk
Oprindeligt effektiviseringskrav	62,7	128
Krav pr. 10. april 2014	29,9	60-75
Frivillige fratrædelsesaftaler (25 i alt)	-9,8	23
Øget effekt af naturlig afgang	-1,4	3
Nedlæggelse af enhedschefstilling	-0,7	2
Tilkøb af vagtplan	-2,8	6-7
Resterende effektiviseringskrav	15,2	35-45

Varslingsdagen den 22. maj

Den 22. maj 2014 blev 38 medarbejdere varslet til afsked. Dagen var nøje tilrettelagt af arbejdsgruppen fra samarbejdsudvalget. Udvalget var særligt optaget af, at medarbejderne ville få overbragt beskeden på en værdig måde, samt at ventetiden frem til samtalerne ville blive tålelig.

Dagens forløb:

- Alle modtog kl. 9.00 en kuvert med et informationsbrev af deres enhedschef. Der var to versioner: én version hvor der stod, at der ikke var ændringer til ansættelsen. Og én hvor medarbejderen blev indkaldt til en varslingsamtale og opfordret til at gå til Birkemosesalen
- Der var indrettet fælles venterum i Birkemosesalen, hvor de lokale tillidsrepræsentanter, de faglige organisationer og Falck Healthcare var til stede hele dagen
- Varslingssamtalerne blev afholdt i tidsrummet fra kl. 9.30 til 11.40

Evalueringen af forløbet og den 22. maj

Tillidsrepræsentanter og berørte enhedschefer har oplevet det samlede forløb og processen som god og værdig. Der har været stor forståelse og opbakning fra både ledelse og tillidsrepræsentanterne til de vedtagne beslutninger om processen – dette skyldes detaljeret styring, målrettet kommunikation og tæt involvering af parterne undervejs i forløbet.

Specielt ASU arbejdsgrupperne har bidraget til godt samarbejde og tilfredsstillende resultater. I den efterfølgende evaluering har tilbagemeldingerne fra medarbejdersiden været følgende:

Evalueringspunkter

<p>Hvad gik godt?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Værdigt forløb/proces. 2. Tilfredsstillende at se ASU arbejdsgruppernes resultater i praksis. 3. Uddelingen af breve var den rette form. 4. God indretning og god base i Birkemosesalen. 5. Godt at HR var repræsenteret i foyeren. 6. Godt at se Kasper Schmidt i Birkemosesalen. 7. Enhedscheferne var gode og professionelle. 8. Kommunikationen fra HR, Personalejura og Forhandling var gennemarbejdet og professionel. 9. Selve varslingsdagen var planlagt godt. 	<p>Hvorfor gik det godt?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tæt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter gav medarbejdersiden mulighed for at handle på forkant, være konstruktive samt sikre opbakning. 2. Tæt involvering med ASU. 3. Detaljeret styring af forløbet skabte fælles rammer for alle enhederne.
<p>Hvad kunne have gået bedre?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Logistikken i huset er uhensigtsmæssig. Varslede medarbejdere var i foyeren, hvor aktivitet fra forbigående kollegaer og besøgende til huset, var en unødige gene. 2. Der manglede stole uden for varslingslokalerne. 3. Der var fra B-siden og forbundets side ønske om oplysning af navne på de varslede tidligere end kl. 9.00 på varslingsdagen. Dog var det samtidig rart ikke at kende navnene dagen før, når man var til stede blandt sine kollegaer. 4. Det kunne være fint, hvis man kunne ryge i nærheden af Birkemosesalen. 5. Nogle af varslingsamtalerne lå sent. For nogle medarbejdere var det for lang ventetid. 	<p>Hvad vil vi gøre anderledes næste gang?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det kan overvejes at afskærme for øvrige aktiviteter i receptionsområdet under selve varslingsamtalerne.

Evalueringen har været fremlagt samarbejdsudvalget den 17. juni 2014, hvor der var enighed om evalueringspunkterne.

Efterforløb

Alle varslede medarbejdere blev oprettet i Københavns Kommunes genplaceringsportal til brug for omplacering og genplacering af medarbejdere på tværs af forvaltningerne i partshøringsperioden.

Seks medarbejdere er i partshøringsperioden blevet omplaceret til andre stillinger i de øvrige forvaltninger.

Koncernservice er i dialog med de faglige organisationer og med Jobcenteret i København for at sikre støtteforanstaltninger for de varslede/afskedigede medarbejdere.

Partshøringsperioden udløb den 11. juni 2014, og de endelige afskedigelser blev gennemført den 18. juni 2014.

I den efterfølgende fratrædelsesperiode har Koncernservice opfordret alle forvaltninger til at invitere opsagte medarbejdere til samtaler vedr. stillingsopslag med passende administrativt indhold.