

Modtager(e): KommuneMED
cc: Jette Runchel

Retningslinje for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Retningslinjen er fastsat efter § 9 stk. 3 nr. 1 i Aftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse i Albertslund Kommune.

Retningslinjerne består af tre dele. Første del handler om, hvad der generelt ligger til grund for budgetprocessen, mens anden del omhandler procedure for drøftelse, inden budgettet vedtages af Kommunalbestyrelsen. Tredje del vedrører proceduren ved udmøntningen, efter budgettet er vedtaget.

Generelt

Albertslund Kommunes budgetproces understøttes af grundlæggende tanker om gennemsigtighed, dialog og medinddragelse.

Derudover hviler proceduren for drøftelsen på forpligtende dialogstyring og albertslundværdierne. Det betyder:

- At medarbejderne er aktive medspillere
- At de fleste opgaver kun kan løses i fællesskab
- At forudsætningen for god ledelse er dialog mellem ledelse og medarbejdere
- At der er åbenhed
- At der er lydhørhed og respekt for hinandens roller
- At ledelsesretten skal respekteres
- At den enkelte leder skal være katalysator ved at skabe gode og trygge rammer
- At MEDbestemmelse og MEDindflydelse er en ret, men også en pligt for medarbejderen til at tage medansvar; også når de vanskelige beslutninger skal træffes
- At der er en gensidig initiativpligt på alle niveauer til at tage emner op, som er vigtige at samarbejde om efter MEDaftalen.

Før budgettet er vedtaget

KommuneMED bliver i marts/april måned orienteret om og drøfter den politiske tidsplan for budgetprocessen. Eksempel på tidsplan for budgetprocessen 2017-2020 er vedlagt som bilag.

Tidsplanen omfatter også det administrative niveau. Helt overordnet får MED-udvalgene lejlighed til at komme med input til den administrative proces via en formel administrativ tidsplan der tydeliggør hvornår KommuneMED orienteres og inddrages og hvornår arbejdspladsMED får mulighed for at afgive høringssvar til budgetkatalog. I henhold til den drøftede tidsplan bliver KommuneMED orienteret om og drøfter:

Dato: 8. august 2016
Sags nr.: 81.38.04-G01-1-16
Sagsbehandler: MOZ

ØKONOMI & STAB

Økonomi & Stab
HR & Udvikling

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund

okonomiogstab@albertslund.dk
T 43 68 68 68



- Om MEDorganisationen som MEDorganisation ønsker at komme med forslag til budgettet – som for eksempel analysetemaer, effektiviseringsmuligheder ændringer i aktiviteter m.v.
- Status efter afholdte budgetseminarer/temamøder i kommunalbestyrelsen
- Budgetkatalog, der danner grundlag for de politiske forhandlinger
- Administrative tiltag i øvrigt i forbindelse med budgetprocessen, herunder forberedelse af udmøntningen, fx betinget ansættelsesstop, proces ved personalereduktioner, nye initiativer mv.
- Om det er relevant at nedsætte et ad hoc MED-udvalg

KommuneMED, de enkelte arbejdspladsMED og personalemøder med MEDstatus orienteres med passende mellemrum om udviklingen i budgetprocessen, herunder når der er nyt, der er særlig relevant for den enkelte arbejdsplads. Hvis en hel arbejdsplads i budgetprocessen planlægges nedlagt er der et særligt hensyn til tidlig orientering af medarbejderne på den berørte arbejdsplads. Det er hensigten, at udvise størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og dialog under de forudsætninger som den politisk ramme stiller.

Efter budgettet er vedtaget

KommuneMED bliver orienteret om og drøfter:

- Budgettet, og hvad det betyder for kommunen som arbejdsplads
- En overordnet plan for proceduren for, hvordan budgettet skal udmøntes, herunder:
 - Eventuel besparelse på lønsum
 - Eventuel omorganisering af arbejdet
 - Eventuelle nye initiativer
 - Kommunen som arbejdsplads efter udmøntningen
- De forskellige udfordringer, der i øvrigt kan opstå, når budgettet skal udmøntes

ArbejdspladsMED samt personalemøder med MEDstatus bliver orienteret om og drøfter:

- Budgettet, og hvad det betyder for den enkelte arbejdsplads
- En plan for proceduren for, hvordan budgettet skal udmøntes på deres arbejdsplads, herunder:
 - Eventuel besparelse på lønsum
 - Eventuel omorganisering af arbejdet
 - Eventuelle nye initiativer
 - Den enkelte arbejdsplads som arbejdsplads efter udmøntningen
- De forskellige udfordringer, der i øvrigt kan opstå, når budgettet skal udmøntes