

NOTAT

Særlig anerkendelse af medarbejdere for indsats under Corona

Dette notat uddyber mulige indsatser såfremt ØU ønsker at etablere en særlig anerkendelse af medarbejdere i Slagelse Kommune, som har ydet og/eller yder en ekstraordinær indsats under Corona pandemien.

Baggrund

Medarbejdere i Slagelse Kommune har ydet en ekstraordinær indsats og udvist en høj grad af både professionalisme, ansvarlighed, omsorg og fleksibilitet under de forskellige faser af Corona pandemien. Det er – især i pandemiens første halve år – blevet anerkendt lokalt og mange steder også i form af små gaver, som har kunnet rummes inden for det ledelsesmæssige råderum.

I starten af 2021 har nogle kommuner meldt ud, at de har iværksat initiativer, som skal sikre særlig økonomisk anerkendelse af medarbejderes indsats under Corona. Blandt andet FOA har desuden opfordret kommuner til at se positivt på muligheden for en økonomisk compensation/anerkendelse af deres medlemmers indsats.

Kriterier for handlemuligheder

Såfremt det vurderes, at der er økonomisk råderum til at afsætte midler til en ekstraordinær anerkendelse, anbefales det i beslutning af endelig løsning at skele til følgende overvejelser og/eller dilemmaer:

- ***Bagudrettet og/eller fremadrettet***

Bagudrettet anerkendelse forstås som en tak for indsatsen fra 11. marts til dato. Det er den løsning bla Holbæk og Roskilde kommuner har valgt.

Fremadrettet anerkendelse forstås som en belønning eller compensation til medarbejdere, der i en afgrænset periode (fx 2021), tilbyder ekstraordinær fleksibilitet fx form af hvor og hvornår de arbejder og hvilke opgaver de varetager inden for en aftalt ramme. Det er den løsning som fx Århus Kommune har lavet aftale med FOA om.

- ***Alle og/eller udvalgte medarbejdere***

En anerkendelse af alle medarbejdere vil sikre tydeligt signal om, at alle medarbejdere på hver deres måde har båret til og bidraget til stabil drift og udvikling af Slagelse Kommune under helt ekstraordinære betingelser og pres. Anerkendelse af alle risikerer at skabe misundelse, fordi nogen føler, de ikke belønnes for at have ydet mere end andre

Anerkendelse af udvalgte medarbejdere vil anerkende den loyalitet og risiko, som

dem, der fx har stået ansigt til ansigt med (potentielt) Corona-smittede, har taget samt den ekstraordinære indsats, det har krævet at agere i en krisesituation. Omvendt vil det risikere at skabe splid mellem personalegrupper og konkurrence om, hvis indsats der har været mest værd.

- **Central eller decentral styring af hvad anerkendelsen skal bruges til**
Såfremt en anerkendelse skal gives bagudrettet og til alle skal det afgøres, om det skal lægges ud til decentral beslutning på virksomhedsniveau, hvad pengene skal gå til eller om der skal findes en løsning, hvor det er ens for alle i kommunen. En central løsning vil sikre, at alle får det samme samt eventuelt styring af, hvordan 'forbruget' af anerkendelsen skal ske. En decentral løsning vil sikre, at der kan tages hensyn til, hvad man skønner, det enkelte personalehold har brug for.

Hertil kommer at følgende skal tages med i betragtning:

- Allerede afsat og ikke til fulde anvendt hjælpepakke:
Der blev i 2020 afsat godt 9 mio. kr. øremærket til at understøtte relevant kompetenceudvikling, fællesskab og lokal aktivitet i Slagelse Kommune. Langt størstedelen af disse midler er – primært grundet fortsatte begrænsninger i muligheder for at samles – ikke anvendt ej heller allokeret til virksomhederne endnu. Denne pulje bør indgå i de samlede overvejelser.
- Reaktioner fra det private erhvervsliv
For især de små og mellemstore erhvervsdrivende i Slagelse Kommune har Corona pandemien for manges vedkommende betydet, at de har skåret ned, afskediget medarbejdere eller sendt dem hjem på kompensation, påtage sig lønnedgang, levet med risiko for konkurs etc. I deres øjne kan offentligt ansatte synes at have det privilegium ikke at skulle frygte for jobsikkerhed og dermed levegrundlag.
- Skatteregler
En ansat må samlet set ikke modtage gaver af Slagelse Kommune for mere end 1200 kr før de bliver skattepligtige. Heri indgår julegaver blandt andet også.
- Skæringsdato: Hvis bagudrettet anerkendelse
Det er administrativt tungt at forvalte et krav om at anerkendelsen skal afspejle hvor stor del af corona pandemien, man arbejdede i Slagelse Kommune. Det anbefales at sætte et skæringsdato til alle, som har været ansat fra siden december – dvs inden seneste nedluk.
- Kritik over ekstraforbrug midt i sparetid
Såvel internt som eksternt er der fokus på, at Slagelse Kommune er i midt i en proces, der skal sikre omfordeling af ressourcer til de borgenære opgaver. Der er i 2021

krav om udmøntning af besparelser på 37 mio kr. i de centrale budgetter. Hertil kommer den akkumulerende årlige besparelse, som også skal indhentes (0,7% i 2020, 1,4% i 2021 etc.).

Handlemuligheder

Med ovennævnte in mente kan følgende handlemuligheder overvejes

A. *Bagudrettet og til alle: Støtte til sociale aktiviteter*

Tilbyde en anerkendelse, som går til alle medarbejdere, som tak for den indsats de foreløbig har ydet og som bidrager til, at fællesskabet og de sociale relationer kan genetableres, når restriktionerne tillader det. Det kan udmøntes i et tilskud pr medarbejder, som allokeres til virksomhederne, der bruger dem, som de synes bedst inden udgangen af 2021.

B. *Bagudrettet og til alle: Gavekort*

Give et gavekort af en vedtaget værdi, som overholder den ovennævnte grænse og ikke må eller kan veksles til penge.

C. *Fremadrettet og til dem, der yder en særlig indsats*

Etablere en aftale med de relevante organisationer, som sikrer, at de medarbejdere, som af hensyn til borgerne og sikker drift, tilbyder extra fleksibilitet, får en ekstra kompensation (fx for at bytte dagvagter til nat, møde op på andre steder end, hvor de er ansat, tage weekendvagter etc.) Evt indarbejde dette som et led i de lokale lønforhandlinger. Man kan skele til den aftale Århus Kommune og FOA har indgået.