

# REFERAT AfdelingsMED Miljø & Teknik d. 23-04-2024

**Mødedato**           Tirsdag d. 23. april 2024 kl. 10:00

**Mødested**           Mødelokale A16

**Mødedeltagere**     Jimmi Sølskov (TR, Vej og Park), Andreas Hedeby Jensen (Plan, Byg & Miljø), Merete Winther (TR, Plan, Byg & Miljø), Nicolai Gertsen (Vej og Park), Thomas Bak Hansen (Forsyningen), Tina Buck (Forsyningen), Mark Roslind (AMR, Materialegården), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), Anders Keldorff (Leder, Vej og Park), Trine Tybjerg (Leder, Plan, Byg & Miljø), Catarina Nørgaard Marcus-Møller (Enhedsleder forsyningen)

## Indholdsfortegnelse

Pkt. 1 og 2 - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Pkt. 3 - Orientering fra formanden og næstformanden.....	4
Pkt. 4 - Orientering om arbejdsmiljø.....	5
Pkt. 5 - Evaluering af lønforhandlingsproces.....	6
Pkt. 6 - Udkast til forretningsorden.....	9
Pkt. 7 - Udkast til årshjul.....	10
Pkt. 8 - Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS.....	11
Pkt. 9 - Flere i praktik og løntilskud.....	13
Pkt. 10 - Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: Pkt. 1 og 2 - Godkendelse af dagsorden og referat**

81.38.00-P35-7-24

## **Anledning**

Faste punkter på møder i Miljø & Tekniks afdelingsMED.

## **Sagsfremstilling**

1. Godkendelse af dagsorden

2. Godkendelse af referat

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes

## **Beslutning**

Der blev spurgt til opfølgning på proces for 4-dages arbejdsuge. Marie fortalte, at alle Afdelings-MEDs input er blevet drøftet i Kommune-MED, og præsenteret for Økonomiudvalget.

Flere havde oplevelsen af, at MED blev hastet til at give input og prioriterede tid til overvejelser og konkrete forslag, men har ikke helt indtryk af, at det blev brugt. Der blev efterspurgt en stillingtagen til de konkrete forslag om afprøvning, fx på Materialegården.

Der blev spurgt til ny aftale om tidsregistrering (jf EU), og det sættes på MED-dagsorden næste gang. Keld og Allan (materialegården) og Jakob Ruskov (natur) deltager aktuelt i tværkommunalt arbejde om kortlægning af eksisterende/mulige registreringssystemer.

Forståelsespapiret om fleksibel arbejdstid tages op i dette MED næste gang.

## **Punkt 2: Pkt. 3 - Orientering fra formanden og næstformanden**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Fast punkt på dagsordenen i Miljø & Tekniks afdelingsMED.

### **Sagsfremstilling**

4. Orientering fra formanden og næstformanden

Formanden og næstformanden orientere udvalget om relevante og aktuelle sager.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Udmeldingen om analyse på Materialegården har givet anledning til bekymring blandt nogle medarbejdere. AfdelingsMED opfordrede til at der bliver talt højt om bekymringerne, samt opfordrede alle til at medvirke til at se på, hvordan tingene kan analyseres og måske forbedres. Gennemsigtighed er ikke for det onde, men der er politiske ønsker, som fordrer klar prioritering og kan give ro på, at man laver det rigtige. Fx er en beskrivelse af det aktuelle serviceniveau og opgaveløsning nødvendig, hvis man skal kunne tale om konsekvenserne af at skære ned.

Trioen på Materialegården vil løbende holde møder i processen, og der vil være opmærksomhed på at kommunikere til medarbejderne løbende i analysen.

Hensynet til medarbejderne i Trafik og Natur blev drøftet, og der skal være opmærksomhed på at fastholde resultater og samarbejde fra tiden som en enhed, men der skal også findes flere kræfter (herunder ledelsesmæssigt) til øget byudvikling mv.

## **Punkt 3: Pkt. 4 - Orientering om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Fast punkt på dagsordenen i Miljø & Tekniks afdelingsMED.

### **Sagsfremstilling**

3. Orientering om arbejdsmiljø

Udvalgte arbejdsmiljørepræsentant orienterer om arbejdsmiljø i afdelingen.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der er afholdt vellykket Temadag i KommuneMED. Der arbejdes på forbedret kommunikation (Defgo-systemet er ikke optimalt). Desuden orientering om, at aftalen med Falck HHealthCare opsiges, men at forventes at blive gentegnet, så ydelsen kan benyttes.

Brug for løbende opdatering af deltagere i de lokale MED + tillidsposter, så man kommer på de rette lister. Vi samler op i afdelingsMED, så vi sikrer opdatering via klar proces.

## **Punkt 4: Pkt. 5 - Evaluering af lønforhandlingsproces**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Fra november til januar blev gennemført en lønforhandlingsproces efter et nyt koncept, og der er ønske om en evaluering.

### **Sagsfremstilling**

5. Evaluering af lønforhandlingsproces

Processen der blev afsluttet i januar blev gennemført efter et nyt koncept. Udvalget inviteres til at give feedback på processen med henblik på udvikling og planlægning af processen for 2024.

Evalueringen gennemføres mundtligt på mødet uden forudgående spørgsmål. Hvis muligt kan kommentarer og synspunkter opsamles hos kollegaer og TR'er der ikke deltager i afdelingsMED.

### **Indstilling**

#### **Direktionen indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at afdelingsMEDs feedback inddrages i planlægning af den kommende lønproces

### **Beslutning**

Marie lagde op til en åben snak om, hvad der fungerede og ikke fungerede ved 2023-lønforhandlingerne:

.

Flere ledere til stede under forhandlingerne gjorde det uklart for tillidsrepræsentanten, hvem de forhandlede med,

.

Materiale til en forhandling fra fagforening havnede ikke hos rette leder,

.

En fagforening var ikke blevet indbudt/løftede ikke opgaven, (- der ligger en liste på afdelingshjemmesiden der kan efterses),

.

Løn var tidligere en del af MUS, og flere har savnet en lønsamtale med egen leder. Året før blev disse lønsamtaler evalueret som "meningsløse", så vi drøftede hvordan forventningerne evt. kan afstemmes,

.

Kald det "løntillægs-forhandling" eller lignende. Løn forhandles centralt, så der kommer for mange skuffelser ved at kalde dette lønforhandling, når det reelt handler om få forskydninger til helt særlige

situationer.

.

Udmeldingen af en fælles økonomisk ramme gav en vis afstemning af råderummet, men hvordan er man nået frem til den ramme? Hvordan passer den med overenskomsten? Hvad med tilbageløbsmidler etc?

.

Samtidighed i at tale besparelser og løntillæg har givet yderligere usikkerhed/forvirring nogle steder,

.

Ledelsesgrundlaget fungerede ikke for alle som et nyttigt redskab/rettesnor for tillæg – Der er behov for at gøre det konkret og omsætte det til hverdagsbrug, for det er for abstrakt for mange.

.

Svært at forhandle løn, når man ikke kender hinanden, så hvem skal repræsentere medarbejderne?

.

De faste kategorier på beløb (lille, mellem og stor) er meningsløse for nogle, men virker for andre,

.

Tilbagemeldingerne til medarbejderne fra lederne fungerede, men trak for langt ud nogle steder. Godt når leder orienterede TR om status. Nogle medarbejdere satte pris på tilbagemeldinger fra leder direkte.

.

Materialegården har brug for meget præcise udmeldinger, så her fungerede processen for tilbagemeldinger ikke optimalt. "Åben Dør" var brugt som løsning, men der opstod tvivl hos flere medarbejdere.

Denne evaluering i form af referatet bruges til planlægning af den nye proces til efteråret.

## **Punkt 5: Pkt. 6 - Udkast til forretningsorden**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Udvalget drøfter udkast til forretningsorden mhp. godkendelse.

### **Sagsfremstilling**

6. Godkendelse af forretningsorden

På seneste møde blev det aftalt af Marie og Andreas udarbejder et udkast til forretningsorden for afdelingsMED. Udkast drøftes mhp. udvalget vedtagelse.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at udkast til forretningsorden vedtages.

### **Beslutning**

Referatskrivning drøftet, og det fortsætter med at gå på skift (man kan frabede sig rollen). Brug af First Agenda indebærer noget "teknisk snilde" og kan være lidt besværligt. Andreas opfordrede til, at vi deler ansvaret for at formulere/eje/oprette/skrive mødesagerne i SBSYS, som vi gør med de politiske sager. Vi tester arbejdsbyrden af og kan vende tilbage til det praktiske på et senere møde.

### **Bilag**

Udkast til forretningsorden for Miljø & Tekniks afdelingsMED

## **Punkt 6: Pkt. 7 - Udkast til årshjul**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Udkast til årshjul drøftes mhp. på godkendelse og vedtagelse.

### **Sagsfremstilling**

7. Udkast til årshjul

På seneste møde blev det aftalt at Merete og Nicolai udarbejde et udkast til årshjul for afdelingsMED. Udkast drøftes med mhp. på godkendelse og vedtagelse.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at udshjul for afdelingsMED vedtages

### **Beslutning**

Merete og Nicolai har lavet et bud. Der er mange punkter og brug for prioritering, og evt. kan der flyttes lidt rundt efter erfaringen og når noget er løst?. Der tilføjes noget om Budget, og i år også status for proces om Materialegården. Sygefravær kommer på første møde hvert halvår. "Onboarding" redigeres om til "velkomst til nye medarbejdere". Endelig lægges alle årets møder ind, og årshjulet behandles igen på et senere møde.

### **Bilag**

Udkast til årshjul for AfdelingsMED 2024

## **Punkt 7: Pkt. 8 - Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Der er udarbejdet et nyt koncept for MUS, GRUS og LUS. AfdelingsMED drøfter anvendelsen af det nye koncept.

### **Sagsfremstilling**

8. Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS

I slutningen af 2023 arbejdede en arbejdsgruppe med medarbejder- og lederrepræsentanter fra alle kommunens afdelinger med at udvikle et nyt koncept for MUS, GRUS og LUS i Albertslund Kommune.

Lidt om baggrunden for det nye koncept

Vores nuværende koncept for udviklingssamtaler er fra 2021, og siden er det nye styringskoncept ”Én kommune, én organisation” og det fælles medarbejder- og ledelsesgrundlag kommet til. Derfor er der behov for en opdatering.

Udgangspunktet for arbejdsgruppen var på den baggrund at lave et simpelt og let anvendeligt koncept med afsæt i organisationskompasset og den adfærd, medarbejder- og ledelsesgrundlaget beskriver. Arbejdsgruppen præsenterede forslag for KommuneMED og Chefforum middelbart inden jul, og nu er konceptet ved at være klar til at komme ud til alle jer – så udviklingssamtalerne i 2024 kan bruges på at afprøve og danne erfaringer med det nye koncept.

Lidt om det nye koncept

Konceptet består af 9 spørgsmål. 3 spørgsmål under hver af overskrifter; adfærd, struktur og opgaver. Sammen med spørgsmålene indeholder konceptet en række stikord, der kan bruges som afsæt for refleksion i forberedelsen og under samtalen.

Konceptet kommer i to varianter – et skema og et puslespil – som I sammen med jeres medarbejde kan vælge imellem. Begge varianter kommer med en vejledning, og kan bruges i en traditionel 1:1 eller som walk-n-talk. Vejledninger og materiale kommer til at udkomme i både fysisk form og i digital form på medarbejdersiden.

Lidt om processen i år

Det nye koncept er ikke et endegyldigt, færdigt koncept. Det er vigtigt for arbejdsgruppen, at I afprøver det på de forskelligartede arbejdspladser, I hver især er ledere på, så jeres erfaringer kan bruges til at gøre konceptet endnu bedre.

I løbet af 2024 vil der altså indsamlet feedback og erfaringer.

Arbejdsplads-MED / personalemøde med MED-status vil bl.a. skulle tage stilling til, om der i årets udviklingssamtaler hos jer skal tilbydes GRUS eller alene MUS.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at materialet og dets anvendes drøftes

## **Beslutning**

.

Materialegården har besluttet GRUS, og kun MUS (1:1) ved efterspørgsel,

.

Trafik og Natur ønsker MUS (som udgangspunkt),

.

Hos Plan, Byg og Miljø tages det op på næste enheds-MED,

.

Forsyningen holder MUS, når ny leder er på plads,

Brug for fokus på, at samtalerne bliver holdt alle steder. Dette samles op på afdelingsMED.

## **Bilag**

Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS

## **Punkt 8: Pkt. 9 - Flere i praktik og løntilskud**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

På baggrund af budgetaftalen for 2023 skal alle arbejdspladser i kommunen skal bidrage til at hjælpe flere albertslundere ind i et arbejdsfællesskab.

### **Sagsfremstilling**

9. Flere i praktik og løntilskud

På baggrund af budgetaftalen for 2023 skal alle arbejdspladser i kommunen skal bidrage til at hjælpe flere albertslundere ind i et arbejdsfællesskab. Det skal ske ved, at vi i endnu højere grad etablerer praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser, så vi i fællesskab baner vej for, at ledige kommer tilbage i varig beskæftigelse.

KommuneMED har på sit møde den 5. februar 2024 behandlet retningslinjer for hvordan kommunens arbejdspladser kan tage flere albertslundere i et forløb med virksomhedspraktik eller løntilskud. Disse retningslinjer bliver nu også sendt til drøftelse i afdelingsMED, men da initiativet er en udløber af budgetaftalen for 2023, er flere arbejdspladser allerede i gang. Derfor udsendes de også her, sammen med gode råd til, hvordan man som arbejdsplads går til at give plads til forløb med løntilskud og virksomhedspraktik.

Kollegerne i Jobcentrets virksomhedsservice tilbyder, at alle arbejdspladser i kommunen får en fast virksomhedskonsulent, der hjælper med at henvise de ledige albertslundere til de forskellige praktikker. Det er en person, som man kan have en fast aftale med eller kontakte efter behov.

Virksomhedskonsulenten kan også hjælpe med at identificere konkrete relevante arbejdsopgaver på den enkelte arbejdsplads, som kan være relevant og egnet til en praktik eller et løntilskudsjob. Virksomhedsservice tilbyder også kursus i reglerne omkring det, at have borger i praktik eller løntilskud.

AfdelingsMED drøfter hvordan ordninger kan udbredes i Miljø & Teknik.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

Direktøren for afdelingsMED indstiller,

1. at afdelingsMED drøfter det udsendte materiale og giver anbefalinger til udbredelse i Miljø & Teknik

### **Beslutning**

Det er et politisk fokus at fremme dette for kommunens egne borgere. Lederne kan ofte synes, at det er svært at passe ind i hverdagen på en god måde. Opfordring til at finde de rigtige opgaver, der kan afsluttes, og som modsvarer den øvrige opgaveprioritering, så det ikke ender med at ”forstyrre” kollegerne. Også opmærksomhed på lovmæssige begrænsning i mulige opgaver (må ikke være besparelser mv). Forslag om ”en pakke”, der kan bruges til intro, praktik mv.

### **Bilag**

Praktik og løntilskud\_rammer og gode råd\_2.docx

Retningslinjer\_Praktik og løntilskud\_ efter behandling på KommuneMED\_0.docx

## **Punkt 9: Pkt. 10 - Eventuelt**

81.38.00-P35-7-24

### **Anledning**

Fast punkt på dagsordenen i afdelingsMED.

### **Sagsfremstilling**

10. Eventuelt

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at bemærkninger under eventuelt tages til efterretning

### **Beslutning**

Der blev spurgt til organisering af den nye enhed ("Miljø og By"). De holder personalemøder med MED-status halvårligt. Der blev opfordret til at huske at holde dem orienteret mm, da det erfaringsmæssigt kan være svært at sidde i en sådan enhed. Marie sørger for orienteringen efter dette møde.

Forslag til næste møde: Konsekvensen af omorganisering Materialegården + andre enheder/ændringer skal på mødesag i kommuneMED mv. Merete og Frederik hjælper.