

REFERAT AfdelingsMED Kultur, Fritid & Ejendomme d. 19-03-2024

Mødedato Tirsdag d. 19. marts 2024 kl. 09:30

Mødested Mødelokale 2 i forhallen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Udsendelse af referater.....	4
Dagsorden og referat fra KommuneMED - siden sidst.....	5
Retningslinjer - løntilskud og praktik 2024.....	6
Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS.....	7
Introprogram til ledere og medarbejdere i KFEE.....	8
Orientering fra formand og næstformand.....	9
Nyt på arbejdsmiljøområdet.....	10
Historier til videreformidling.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Godkendelse af dagsorden til dette møde og endelig godkendelse af referat fra møde den 6. februar 2024

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes

Beslutning

Referatet godkendes med den bemærkning, at møderne i 2025 forsøges planlagt, så der også er nogle om eftermiddagen.

Bilag

Referat af møde i AfdelingsMED den 6. februar 2024

Punkt 2: Udsendelse af referater

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Udsendelse af referater fra afdelingsMED

Sagsfremstilling

På første møde i KFEE afdelingsMED blev det besluttet, at referaterne fra møderne skal sendes ud til alle medarbejdere i KFEE.

Det skal præciseres om referaterne kan sendes ud efter referatet er forhåndsgodkendt.

Herudover er der kommet forslag fra formandsskabet om, at det bør være de lokale arbejdspladsMED/personalemøder med MED-status der sørger for at viderebringe både dagsordener/referater fra afdelingsMED videre i MED-systemet og derfra ud til de medarbejdere der er repræsenteret. Dermed fastholdes ansvaret i MED-organisationen.

Der kan i øvrigt abonneres på dagsordener og referater både fra KommuneMED og AfdelingsMED via Medarbejdersiden: [Abonnér på dagsordener og referater \(albertslund.dk\)](http://albertslund.dk)

Det blev også besluttet på afdelingsMED, at Carina sender dagsordener og referater ud til AfdelingsMED fra KommuneMED, men da repræsentanterne i AfdelingsMED kan abonnere på begge dele, er dette egentlig unødvendigt.

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at det præciseres hvornår referaterne kan sendes ud
2. at der eventuelt tages en ny beslutning om at referater og dagsorderne går MED-vejen
3. at repræsentanter i afdelingsMED selv abonnerer på dagsordener og referater fra KommuneMED

Beslutning

Referatet sendes ud efter forhåndsgodkendelse af formand og næstformand - til medlemmerne af AfdelingsMED.

Ledere og medarbejdere i afdelingen, som ikke sidder i AfdelingsMED skal abonnere på dagsordener og referater via medarbejdersiden.

Medlemmer af AfdelingsMED skal abonnere på dagsordener og referater fra KommuneMED, så det ikke er nødvendigt at sende dem ud inden møderne i AfdelingsMED.

Punkt 3: Dagsorden og referat fra KommuneMED - siden sidst

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Dagsorden til møde den 5. marts og referat fra møde den 5. februar i KommuneMED

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at dagsorden og referat fra KommuneMED tages til efterretning
2. at der beslutes, om der er punkter som KFEE afdelingsMED skal drøfte

Beslutning

Dagsorden og referat fra KommuneMED tages til efterretning.

Det beslutes, at sygefravær drøftes på næste møde i AfdelingsMED.

Det bemærkes, at det er godt, at seniorpolitik drøftes i KommuneMED. Det tages på som punkt i AfdelingsMED på et senere tidspunkt, når KommuneMED har arbejdet mere med emnet.

Bilag

KommuneMED-referat 5. februar 2024

KommuneMED-Dagsorden 5. marts 2024

Punkt 4: Retningslinjer - løntilskud og praktik 2024

81.03.00-P21-1-24

Anledning

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

Sagsfremstilling

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. Da initiativet er en udløber af budgetaftalen for 2023, er flere arbejdspladser allerede i gang. Retningslinjer og gode råd til, hvordan man som arbejdsplads kan give plads til forløb med løntilskud og virksomhedspraktik sendes hermed til drøftelse i afdelingsMED.

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

1. at retningslinjerne vedrørende løntilskud og praktik drøftes

Beslutning

Retningslinjerne blev drøftet.

Opsamling fra drøftelsen:

Det kræver ressourcer at tage borgere i løntilskud og praktik - det kan også være en pædagogisk opgave.

Der er heldigvis også succeshistorier hvor det går rigtig godt og personer kommer i arbejde.

Det er Albertslund-borgere vi skal have i fokus.

Det kan være svært altid at matche profilen – men det er nemmere at tage borgerne ind når profilerne matcher.

Man kan efterlyse nogle med den rigtige profil hos Jobcenteret.

Hvis der ikke er nogle fra Albertslund, må man gerne tage borgere ind fra andre kommuner.

Må man tage ubegrænset antal praktikker ind? Det undersøges til næste møde.

Bilag

Retningslinjer_Praktik og løntilskud_efter behandling på KommuneMED_10

Praktik og løntilskud_rammer og gode råd_10

Punkt 5: Nyt koncept for MUS, GRUS og LUS

81.04.02-G01-1-23

Anledning

I 2024 skal Albertslund Kommune afprøve et nyt koncept for udviklingssamtalerne (MUS, GRUS og LUS)

Sagsfremstilling

Det nye koncept for MUS, GRUS og LUS består af 9 spørgsmål. 3 spørgsmål under hver af overskrifterne; adfærd, struktur og opgaver. Sammen med spørgsmålene indeholder konceptet en række stikord, der kan bruges som afsæt for refleksion i forberedelsen og under samtalerne.

Konceptet kommer i to varianter – et skema og et puslespil. Begge varianter kan bruges i en traditionel 1:1 eller som walk-n-talk. Leder og medarbejder vælger hvilken af versionerne, der skal være afsæt for samtalen.

På medarbejdersiden.albertslund.dk/udviklingssamtale kan man læse mere om konceptet og finde materialerne til de to varianter.

Konceptet er udviklet af en arbejdsgruppe med medarbejder- og lederrepræsentanter fra alle kommunens afdelinger.

Det nye koncept er ikke et endegyldigt, færdigt koncept. I årets udviklingssamtaler skal vi sammen afprøve det, for at få så mange erfaringer som muligt, når konceptet skal finjusteres og gøres endnu bedre frem mod udviklingssamtalerne i 2025.

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at det nye koncept drøftes

Beslutning

Det nye koncept blev drøftet.

Opsamling fra drøftelsen:

Det nye koncept tager udgangspunkt i Plan A og Medarbejder- & Ledelsesgrundlaget.

Det skal aftales på forhånd mellem leder og medarbejder, hvilken version der skal bruges.

Ros for at det tager udgangspunkt i styringsdokumenterne og at det ser lækkert ud.

Der tages en ny drøftelse og evaluering af det nye koncept efter sommerferien.

Husk - ingen lønforhandlinger i en MUS, LUS og GRUS.

Punkt 6: Introprogram til ledere og medarbejdere i KFEE

81.05.00-G01-1-24

Anledning

En god onboarding medvirker til, at en ny medarbejder hurtigere får mulighed for at vise og gøre brug af sine kompetencer, og dermed opnå succes i dagligdagen allerede fra start af. Dette er også vigtigt for den fremtidige fastholdelse.

Sagsfremstilling

Der ligger materiale på medarbejdersiden til onboarding af nye medarbejdere. På trods af dette - eller måske fordi materialet ikke bliver brugt - har både nye ledere og medarbejdere oplevet, at det har været vanskeligt at komme godt igang i afdelingen.

Det er vigtigt med fokus på denne proces også i en travl hverdag, så hvad kan vi eventuelt gøre anderledes? Kan vi bruge det eksisterende materiale? Er der særlige udfordringer vi skal have for øje?

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kulut, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at materialet vedrørende onboarding drøftes og
2. at det besluttet, om der skal bringes noget videre til KommuneMED og/eller Chefforum

Beslutning

Materialet blev drøftet.

Opsamling fra drøftelsen:

Materialet skal bruges når både medarbejdere og ledere starter.

Det er generelt godt materiale som man sagtens kan tage udgangspunkt i.

Kunne man finde et andet ord for "onboarding"? Enhederne må gerne selv finde på et andet ord.

Godt med rundtur for nye medarbejdere.

Et godt råd kunne være at besøge børnefestugen - det kan lægges ind i introprogrammet.

Lederen har altid ansvaret for at der udarbejdes et introprogram – men kan selvfølgelig uddelegere opgaverne.

Det ville være et plus hvis nye ledere og medarbejdere også tog et ansvar for at lære byen at kende.

Bilag

Notat - Onboarding (intro nye ledere - Medarbejdersiden)

Huskeliste ved en medarbejders ansættelse - april 2023

Tjekliste - den gode modtagelse af nye medarbejdere

Punkt 7: Orientering fra formand og næstformand

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Orientering fra formand og næstformand

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om lynkursus i MED, som der har været afholdt i Chefforum.

Næstformanden orienterer om sammensætningen af medarbejdersiden i AfdelingsMED.

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

1. at de to orienteringer tages til efterretning.

Beslutning

De to orienteringer blev taget til efterretning.

Kort om orienteringerne:

* Formanden orienterede om et lynkursus i MED, som har været afholdt i Chefforum. Vigtige punkter fra kurset er, at Medindflydelse er når vi taler om tingene – MEDbestemmelse kan være beslutning om kriterier for afskedigelse. Det er meget vigtigt med dialogen på møderne. Emnerne og tyngden af diskussioner kan være meget forskellige.

Hvilken ambition har vi og hvordan fungerer vi? Det kan være spørgsmål, som vi kan arbejde med senere på året i dette AfdelingsMED.

MEDindflydelse kan foregå på flere niveauer – og risikoen er, at dem der har haft indflydelse tidligt i processen kan udfordres når det så kommer i MED.

* Næstformanden orienterede om, at der er en valgt medarbejderrepræsentant, som ikke har mulighed for at deltage på alle møder. Medarbejdersiden har besluttet, at der ikke skal foretages nyt valg og at medarbejderrepræsentanten deltager i det omfang det er muligt, frem til næste ordinære valg.

Medarbejdersiden vil gerne have at KommuneMED overvejer, om brugen af suppleanter skal indføres.

Sekretæren for AfdelingsMED laver sag til KommuneMED.

Bilag

MED-klippekort - Albertslund kommune 29. februar

Punkt 8: Nyt på arbejdsmiljøområdet

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Der orienteres om eventuelt nyt på arbejdsmiljøområdet

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultu, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Nina orienterede om, at alle AMR skal mødes i april måned. Hun fortæller mere på næste møde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 9: Historier til videreformidling

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Drøftelse og beslutning om der er behandlede punkter på dagsordenen, der skal meldes noget særligt ud om - f.eks. til lokale MED, lederkredsen eller bringes videre til KommuneMED.

Indstilling

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme og Erhverv indstiller,

Afdelingschefen for Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv indstiller,

1. at beslutningen godkendes

Beslutning

Der er ingen historier til videreformidling.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.05-A00-1-23

Anledning

Eventuelt

- * Sag til KommuneMED om MED og AMG struktur i KFEE
- * Tilbage melding på hvad der findes af personalegoder - med fokus på vores helbred
- *

Beslutning

- * Der laves en sag til KommuneMED der viser afdelingens AMG og MED struktur.

- * Personalegoder - der findes lidt forskelligt, som fremgår på medarbejdersiden. Vi har dog ikke så mange sundhedstilbud, som ellers taler ind i den attraktive arbejdsplads. Man kan også selv gøre rigtig mange ting - løbeklubber, gymnastikpauser, walk & talk, frokostpauser sammen osv. Husk også at der er masser af gratis kultur - gode grønne områder og oplevelser - brug det!
Dette kan også bruges som en god vinkel ind i snakken om sygefravær.

- * Tæller §56 fravær med i vores sygefraværstatistik? Det undersøges til næste møde.

- * Tommy (rådhusbetjent) har 50 års jubilæum den 1. april. Desværre er Tommy sygemeldt, men der bliver fejring af ham, når han er retur.