

REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 25-09-2024

Mødedato Onsdag d. 25. september 2024 kl. 09:00

Mødested mødelokale 402

Mødedeltagere Tina Duetoft (TR Jobcenter), Helle Neilsen (TR Uddannelse og Job), Jeanette Thustrup (AMR BYC og AUC), Charlotte Jørgensen (medarbejderrepræsentant BYC), Dorte Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked), Jette Lau (Leder, BYC), Fatima Achiban (Leder, Jobcenter), Lene Clausen (Leder, Jobcenter), Britta V. Lybech (Leder, Uddannelse og Job), Claus Fusager Johnsen (AMR Uddannelse og Job), Mette Kraiberg Larsen (medarbejderrepræsentant), Louise Christiansen (TR for Socialrådgiverne, Jobcenteret)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Orientering om arbejdsmiljø.....	7
Kriterier for løntillæg.....	8
Sygefravær.....	10
Budget 2025.....	11
Kommunikation.....	13
Orientering fra alle teams/enheder i Borger & Arbejdsmarked.....	15
Nyt fra KommuneMED.....	16
Historier til videreformidling.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde skal godkendes.

Sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Indstilling

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes

Beslutning

Begge dele blev godkendt

Punkt 2: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Formand og næstformand orienterer udvalget om relevante og aktuelle sager.

Sagsfremstilling

1. Orientering fra formand
2. Orientering fra næstformand

Indstilling

Formand og næstformand for AfdelingsMED indstiller,

Formand og næstformand for AfdelingsMED indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

Beslutning

Orientering fra formand:

Vi er kommet god i gang efter sommeren. Der er gang i mange ting og mange spændende ting.

Henrik Harder var på besøg på sidste afdelingsmøde, hvor han orienterede om Plan A.

Projekter er et forsøg på at optimere driften, men også et opmærksomhedspunkt om ikke at sætte gang i for meget.

Vi har 4 fokusområder – her er en kort status på områderne:

1. God forvaltningsskik

Vi er nu i gang med vores nye ledelsestilsyn. Har været i tæt dialog med revisionen, der nu har godkendt det. Den nye fagspecialist, der bliver ansat i Job & Helbred hos Lene får en central tværgående rolle sammen med de tovholdere, der er udpeget. Det er Laila + Sema fra Jobcentret og Laila i BYC. De får en rolle i forhold til at gennemføre det konkrete tilsyn og vil også have til opgave at gå til kollegaerne, hvis der er brug for at rette op på eventuelle fejl.

Schultz campus er også ved at blive implementeret. Mange af jer er allerede i gang med at bruge det. Det er et vigtig redskab ift. ny lovgivning, fx kontanthjælpsreformen og ved onboarding af nye kollegaer. Samtidig kan det bruges, når vi finder noget i tilsynene, hvor der er brug for læring og et genbesøg af reglerne.

Fokusmål er desværre også et sted, hvor vi er nødt til at øge vores fokus. Det er fortsat et problem, at vi ikke lever op til de 70 procent. Jeg har i mandags haft møde med EBU. De spørger ind, og det er vigtigt, at vi får rettet op. Når vi ikke lever op til reglerne, så stiller det spørgsmål ved mange andre ting i vores opgaveløsning. Det går ud over tilliden til os, og det er super ærgerligt. Samtidig er det vigtigt af hensyn til borgerne. Vi tror på, at aktivering virker og hjælper dem på vej mod uddannelse og job. Oveni handler det om, at vi står styr på vores registreringspraksis.

Joblog har vi også en opgave med at få mere styr på. Vi har fået en henvendelse fra STAR. De har inviteret sig selv på besøg.

2. Borger og virksomhedsrettede indsatser:

Ift. beskæftigelse er VH jo hovedvejen ift. aktivering. God faglig dag sammen i sidste uge. Fortsat dialog med dem om praktik og lønnede timer + indholdet i forløbene. Vi har et ansvar for henvisningerne til dem – de skal i et fast flow.

Fokus på at håndtere kontanthjælpsreformen bedst muligt. Nyt projekt med flere spor – mange bliver involveret på tværs af afdelingen. Vigtigt at hjælpes ad. Ca 80 borgere omfattet lige nu. Der vil være mange manuelle opgaver.

Ekstra fokus på lønnede timer, så de kan tjene ved siden af ydelsen.

Jobrettet praksis – kommet for at blive. Der er ikke metodefrihed. Vi har valgt en strategi med opbakning fra EBU. Supervision vil køre fast. Forventning om, at alle følger strategien.

Flere prøvehandling er godt i gang. Job & Familie + Fritidsjob. Der har været deltagelse på forældremøder. Der er 60 unge der har henvendt sig med ønske om fritidsjob.

Erhverv nu hos os. Anja er startet. God dialog og samarbejde med virksomhedskonsulenterne. Morgenbriefing for virksomhederne tirsdag. Fokus på partnerskaber med virksomheder.

Styre- og arbejdsgruppe ift. ukrainere. Vigtigt med godt samspil på tværs.

3. Datainformeret

Vi bruger fortsat data meget. Nu er der en sygedagpengeanalyse klar. Den skal blandt andet præsenteres for EBU i oktober. Den gør os fx klogere på, hvad der virker i vores tilgange. Den kan derfor hjælpe os ift. sygedagpengereformen, så vi får taget de rigtige beslutninger

Vi bruger også data på indrejser, de har stor betydning i hele kommunen. Fx ift. oprettelse af modtageklasser på skolerne. Det er også vigtig viden for politikerne – og nu kan vi se, hvorfor der fx i nogle perioder er travlt i Folkeregistret.

4. Arbejdsglæde og inddragelse:

Arbejdstilsynet har været på besøg lige efter sommerferien – og der er nu et forløb i gang i Job & Helbred. Besøget viste det samme som vi kunne se i trivselsmålingen, så det var ikke overraskende, men det gav lidt flere nuancer. Samtidig har besøget givet anledning til refleksion lidt bredere i afdelingen. Der er flere steder, hvor vi skal se på, hvordan kommunikationen og samarbejdet fungerer. Vi skal huske, at vi er et professionelt fællesskab. Vi har selvfølgelig ytringsfrihed. Samtidig er det måske værd at overveje, om det er alle emner, der giver mening at drøfte på en arbejdsplads. Fx hvis man ved at det er konfliktfyldt – det kan være politiske emner. Men det handler også om, hvordan vi generelt taler med hinanden. En huskeregel er også at tale med og ikke om hinanden. Emnet drøftes yderligere under punkt 7.

Vi er også godt i gang med administrativ fredag. Mette Duekilde indkalder til et møde i arbejdsgruppen, så der kan blive talt om, hvordan vi evaluerer.

I forhold til inddragelse kommer der et oplæg om MED systemet på næste afdelingsmøde. Det er noget, vi talte om på Store MEDdag.

Julefrokostdagen. Her aftalte vi sidst, at vi skulle bruge dagen sammen. Vi foreslår, at der bliver nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvad vi konkret skal gøre inden selve julefrokosten går i gang.

Orientering fra næstformand:

Generelt omkring administrativ fredag – så går det fint de fleste steder. Hvis man hører eller oplever noget andet, så giv endelig besked til evalueringsgruppen.

Orientering om MED – det er fint at de overordnede retningslinier bliver drøftet på et afdelingsmøde.
Det vil være fint, hvis man i afdelingerne giver en orientering om, hvordan MED arbejder i den specifikke afdeling og hvordan sammensætningen er.

Der er et ønske om, at hvis der på AfdelingsMED bliver aftalt, at man går tilbage og deler med sine kollegaer så gør alle det.

Punkt 3: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Orientering om arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

Udvalgets arbejdsmiljørepræsentanter orienterer om arbejdsmiljøet i afdelingen.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

BYC: Undersøgelse af indeklimaet i BYC. Rapporterne er kommet, og de ser fine ud. Der er ikke skimmelsvamp. Der er blevet lukket huller i muren for at holde musene ude. Der har været afholdt medarbejderdag – kun gode tilbagemeldinger. Der har været lidt koldt, men varmen er nu tændt.

JC: Ejendomsservice har været i JC – for at se på skiftende kulde/varme. De var seriøse og er kommet med input, som har fungeret godt. Der har også været vandskade i kælderen i Jobcentret. Det har været et problem at få det sat i gang og få det løst. Der lugter. Der har også været problemer med at få noget skridsikkert på gangen, og der er ingen udgang til handicappede i tilfælde af brand, da elevatoren ikke må bruges.

Aftalt at JC deler deres erfaring med indeklimaet med BYC.

Dorthe prøver så godt som muligt at få sat gang i tingene ved at tale med René, der er chef for Ejendomme. Så lederne kan tage fat i Dorthe, hvis de ikke føler at der sker noget. Men alting er selvfølgelig en balance, da Ejendomme også kan have mange andre, der skal have hjælp.

U & J. Køleskabet er gået i stykker, og de har fået et nyt. Det gik hurtigt. Der er problemer med lyset, hvor der måske skal købes flere lamper. Rengøringen er ikke tilfredsstillende. Der er blevet rykket rundt på pladserne. Der er god stemning. Forsøger at spise frokost sammen, og det virker godt.

Punkt 4: Kriterier for løntillæg

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Drøftelse af tillægsprocessen for 2024 med særligt fokus på kriterierne samt faste niveauer for tillæggene.

Sagsfremstilling

I 2024 er der en samlet forhandlingsramme for hele Borger, Arbejdsmarked & Erhverv på 225.000 kr. Heraf er der afsat 75.000 kr. til varige tillæg samt 150.000 kr. til engangstillæg. De varige tillæg gælder fra den 1.12 2024.

Beløbene er sat under hensyntagen til, at det samlede lønbudget for afdelingen i både 2024 og 2025 skal balancere og overholdes, og at der forventes en reduceret lønsum afledt af budgetprocessen for 2025 på 525.000 kr. næste år og 1.050.000 kr. i 2026 og årene frem.

På baggrund af erfaringerne fra 2023 lægges der igen op til, at der fastsættes faste niveauer for tillæggene. Forslaget til disse er skitseret nedenfor.

Niveauer for varige tillæg	Lille: 500 kr. pr. måned (6.000 kr. pr. år)
	Mellem: 1.000 kr. pr. måned (12.000 kr. pr. år)
	Stort: 1.500 kr. pr. måned (18.000 kr. pr. år)
Niveau for engangstillæg	10.000 kr.

Kriterier for tildeling af løn (både engangstillæg og varige tillæg) er dels medarbejder- og ledelsesgrundlaget og dels kriterier, som drøftes på dette AfdelingsMED. Kriterierne ses i bilaget.

Der er sendt en mail ud til hele afdelingen den 5. september, hvor tillægsprocessen er beskrevet.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at sagen drøftes.

Beslutning

Man har valgt at dele niveauer op i lille, mellem og stor og et engangstillæg, som gerne skulle være medvirkende for, at der er flere der kan få. Det skaber også gennemsigtighed, og vi undgår diskussioner om, hvorfor der eventuelt er mindre forskelle i tillæggene.

Spørgsmål om hvem der kan få hvad? Da der kan være meget stor forskel på tillæg ud fra løntrin på de forskellige overenskomster, har vi ændret i år, så tanken er, at der er tale om kvalifikationstillæg og ikke løntrin.

Der bliver fordelt ud fra hele afdelingen og ikke ud fra de enkelte teams og enheder i afdelingen. Vi er én afdeling, og der kan fx være mange nye i et team og få i et andet, så ledergruppen tænker ikke, at det giver mening at fordele beløb ud på teams og enheder.

Kriterierne: Der er fokus på adfærd som et kriterie – medarbejdersiden spørger, om det kan den slettes eller fylde mindre? Dorthe oplyser, at det kan det ikke. Det kommer helt fra øverste ledelse, at den skal være med – og er med i medarbejder- og ledelsesgrundlaget som en vigtig del af det, der ses på i hele kommunen.

Tingene hænger sammen – det er ikke nok at være dygtig, hvis man ikke kan samarbejde eller har en uhensigtsmæssig adfærd. Fagligheden kan ikke stå alene. Hvis man evt. har en adfærd, der skal arbejdes med, så er vurderingen fra lederne, at man har været i dialog med sin leder om det. Det bør ikke komme som en overraskelse.

Der er mange punkter under adfærd – medarbejdersiden spørger, om man kan kigge på at forkorte listen lidt? Der spørges også til, om det kan være en ide, at lederen ved lønsamtalen oplyser, hvis de oplever problemer med adfærden.

Lederne prøver at kigge på kriterierne for adfærd igen. Men der kan ikke siges så meget til lønsamtalen. Men efterfølgende vil der ligesom sidste år blive talt med den enkelte om, hvad der skal arbejdes med, hvis adfærden har været et argument for ikke at få tillæg.

Det er også vigtigt, at alle ved, at det jo er meget få tillæg, der kan gives, da der kun er 225.000 kr. i alt. Så mange kan sagtens have en super adfærd og være dygtige – og alligevel ikke få et tillæg. Vi skal alle sammen være mere opmærksomme i hverdagen på den gode adfærd og være en gode kollega. Det er vigtigt for trivslen. Man må gerne sige sin mening, men man skal overveje hvordan man siger det – på en god og konstruktiv måde. Og meget gerne medvirke til at pege på løsninger.

Kvalifikationer: Medarbejdersiden spørger også til, om der kan være noget om fastholdelse af medarbejdere? Det står ikke opstillet som et særskilt punkt. Dorthe forklarer, at det ligger implicit i de kvalifikationer, der er nævnt.

Ingen andre bemærkninger.

Bilag

Tillægsproces_notat_2024

Kriterier_tillægsproces 2024

Punkt 5: Sygefravær

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Sygefraværet i Albertslund kommune har været højt men er på det seneste faldet. Her gives en status på sygefraværet i afdelingen for 2023 og 2024.

Sagsfremstilling

Der er fokus på sundt fremmøde i hele kommunen, og afledt deraf er der en ambition om at nedbringe sygefraværet. Her gives en status på, hvordan det ser ud med sygefraværet i afdelingen.

Kommunens opgørelse af sygefraværet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Samlet set ligger vi i hele afdelingen på 10,7%, hvor 38% af det skyldes langtidssygdom.

Medarbejdersiden spørger til, om det er med barns sygdom. Dorthe forklarer, at det er uden barn syg. Barn syg ligger nogenlunde stabilt i afdelingen. Men det er naturligvis også noget, der løbende følges, da fravær i det hele taget betyder noget for opgaveløsningen. Barn syg er ikke en ret, og det skal hænge sammen med driften. Så man kan derfor komme ud for, at lederen ikke kan sige ja til at holde barn syg, hvis driften ikke kan hænge sammen.

I BYC taler de om tilstedeværelse og ikke fravær for at vende til noget positivt. Der hænger en seddel på afdelingens tavle, hvor procenten fremgår.

Der kom ikke nogen konkrete tiltag til, hvad der kan gøres for at få sygefraværet bragt ned, men lederne følger de procedurer omkring sygdom og fravær, som også fremgår af medarbejdersiden.

Efter mødet har Dorthe sendt måltallet for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, som er 8,6 %.

Bilag

Sygefravær_AfdelingsMED_september 2024

Sygefravær BA september 2024

Punkt 6: Budget 2025

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Budget 2025

Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes administration har udarbejdet et budgetkatalog, som er i offentlig høring fra den 20. august til den 5. september 2024.

Budgetkataloget er tilgængeligt på kommunens hjemmeside eller via link.

<https://albertslund.dk/politik/budget-og-regnskab/budget-2025#budgetkatalog-2025-af>

Der kan orienteres om eventuelle indsendte høringssvar fra afdelingen på mødet.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at udvalget drøfter budgetkataloget og eventuelle indsendte høringssvar.

Beslutning

Budgetaftalen blev tiltrådt mandag nat kl. 1 – SF og Enhedslisten er ikke med i budgetforliget, men ellers er alle andre partier med. Budgetaftalen kan ses på Medarbejdersiden. Den skal behandles på ØU og KB, inden den er endeligt vedtaget.

Det er vigtigt at huske, at det ikke alt sammen er besparelser. En stor del er omfordeling mellem afdelingerne. I år er det særligt almenområdet på skoler, der er prioriteret. Hvis vi styrker almenområdet, så kan der spares på specialområdet. Der er også aftalt, at der skal bygges en skole i Hersted, som der vil blive sparet op til de kommende år.

Nogle punkter der vedrører afdelingen:

- Lønsum svarende til 2 medarbejdere, hvor stillingerne nedlægges. De er pt. ubesatte
- Aktivering – 1,2 mio. kr. til næste år stigende til 1,9 mio. kr. over en årrække
- Flytning til andre lokaler end Bygangen
- Forslaget sammen med skoleområdet om at få ledige ud i Klub/SFO er ikke taget
- Erhvervsområdet – mindre besparelse ved flytning af området til vores afdeling

- Fritidsjobkoordinator over 2 årig periode er med. Men der ansættes ikke i en tidsbegrænset stilling.
- Nyttejob i ÆSS – er uafklaret og Dorthe er ved at undersøge, hvad der er skal ske ift. det

Punkt 7: Kommunikation

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Kommunikation og samarbejde er vigtigt, og vi har alle en rolle i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø. Der ønskes en drøftelse af, hvordan vi bliver endnu bedre til at hjælpe og understøtte hinanden gennem en konstruktiv dialog og et godt samarbejde.lingen.

Sagsfremstilling

Trivselsmålingen i foråret gav en indikation på, hvad der går godt, og hvad der skal arbejdes med i de forskellige enheder og teams i afdelingen. Dette arbejde er i gang lokalt.

Som supplement til de lokale indsatser ønskes en fælles dialog om, hvordan vi helt generelt kommunikerer med hinanden, og hvordan vi kan styrke samarbejdet både kollegaer imellem samt imellem ledelse og medarbejdere.

Herunder efterspørges der blandt andet input til, hvor og hvordan der i højere grad kan involveres i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen samt skabes en fælles forståelse for, hvordan opgaverne skal udføres.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at orienteringen og drøftelserne tages til efterretning.

Beslutning

Hvordan kan vi blive endnu bedre til at hjælpe hinanden på tværs i dagligdagen og kommunikere med hinanden?

I BYC kan man hænge en seddel op på opslagstavlen, hvis der er noget som man ikke syntes er i orden/skal drøftes, det kunne fx være at man fryser, at kollegaer ikke er så gode til at rydde op. Det kan også være noget som man syntes er blevet godt som fx bedre lys på gangen. Sedlerne som er sat op drøftes løbende på afdelingsmøderne i BYC.

I BYC oplever de det som frustrerende, når man sender mails ud, men aldrig får svar retur fra kollegaerne. Og nogle beder også om, at systemet registrerer og fortæller, om når modtageren åbner mailen. Kunne vi have en kultur i hele afdelingen om, at vi svarer på hinandens mails?

Kunne vi alle bliver bedre til at svare, når vi modtager en mail fra en kollega. Så undgår vi unødigt frustration. Hvis man ikke har tid til at svare uddybende lige på tidspunktet, så send en mail om at man vender tilbage.

Man kunne også overveje, om vi kan bruge et chatforum på Teams mere aktivt, hvis det er mere omfattende eller særligt i ferieperioder. Så vil man bedre kan se hele kommunikationen. Det skal undersøges om det er GDPR sikkert, hvis vi udveksler personlige oplysninger. En del kommunikation forudsætter, at det kan journaliseres på sagen.

Hvordan taler vi til hinanden. Også tonen der bliver talt i. Hvordan kan vi tage fat i den snak?

Vi skal blive bedre til at sige tingene til hinanden, hvis vi f.eks. føler, at der er en der har sagt noget sårende. I stedet for at sige det til en 3. person, så sige det til personen selv.

Vi har en forpligtelse til at sige fra, hvis vi oplever, at der bliver talt negativt om andre. Det er okay at sige fra, og det skal ikke gå ud over samarbejdsrelationer at sige fra.

Nogle gange kan dårlig kommunikation skyldes, at relationerne er for dårlige. Hvis der ikke er tryghed, så tales der lettere om hinanden i stedet for til hinanden.

Man kunne måske rykke rundt og sidde sammen med andre. Det kunne også være ide at have en dag igen i afdelingen for at kunne lære hinanden bedre at kende?

Forslag til forbedringer, hvor vi kan sætte ind:

- Skriftlig kommunikation, husk at svare hinanden
- Sige fra, hvis der tales om andre
- Tænke over hvilke emner snakker vi om
- Personlig kontakt i stedet for en mail
- Nye medarbejdere – hvordan får vi sat ansigt på og samarbejdsrelationer
- Sætte billede på Outlook
- Brug hvem laver hvad oversigten – Ulla sørger for en opdatering af denne
- Ledergruppen har besluttet, at man kommer i praktik i andre teams og enheder i afdelingen, når man bliver ansat som ny.
- Man skal ikke være talerør for andre. Det er vigtigt at man taler sin egen sag og fortæller det ud fra egen oplevelse og ikke, hvad man tror andre opfatter.

Det er ikke altid ledelsen er tilstede i alle situationer, så derfor er det vigtigt at medarbejderne også sige fra. Og at MED repræsentanterne også hjælper til.

Inddragelse – er der noget vi kan gøre mere af?

I BYC oplever man at blive inddraget. Inddragelse opleves nok forskelligt.

Medarbejdersiden efterspørger information tidligere i processerne og større inddragelse i forhold til eksempelvis nye tilkøb til fagsystemet, beslutninger omkring leverandører af aktivering mm.

Ledergruppen har fokus på at være mere tydelige omkring, hvad man kan have af medindflydelse, og hvad er besluttet på forhånd – og tager også til efterretning, at der er ønske om at få indflydelse på flere beslutninger.

Der arbejdes fra ledergruppen også med tydelighed og gennemsigtighed.

Punkt 8: Orientering fra alle teams/enheder i Borger & Arbejdsmarked

81.38.00-P35-1-24

Anledning

En fælles status på, hvordan det går i de forskellige teams/enheder.

Sagsfremstilling

Drøftelse af hvilke tiltag og fokusområder, der er i de enkelte teams/enheder med særligt fokus på emner af tværgående interesse.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller:

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

June er ansat som specialist hos Lene.

Britta: 1.11 er der ansat en virksomhedskonsulent

BYC: Der er mange nye i Ydelse – og en ansættelse på vej i Kontanthjælps teamet. Der er samarbejds møde mellem kontrol/ydelse og der er stadig mange indrejser.

Punkt 9: Nyt fra KommuneMED

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Der er afholdt KommuneMED den 28. august.

Sagsfremstilling

Relevante punkter fra KommuneMED drøftes på AfdelingsMED, herunder emner som KommuneMED ønsker drøftet i lokale MED fora.

Af særlig interesse er punktet om tidsregistrering, som bliver obligatorisk i kommunen fra den 1. oktober 2024. Der er indsat link til sag, som har været i Chefforum den 14. august.

<https://intern-dagsordner.albertslund.dk/vis?Referat-Chefforum-d.14-08-2024-k1.09.00&id=d57857f5-81d7-4d70-a924-ed213d2d2e59#:~:text=https%3A%2F%2Fintern-dagsordner.albertslund.dk/vis%3Fid%3Dd57857f5%2D81d7%2D4d70%2Da924%2Ded213d2d2e59%26punktid%3Dc8b8673d%2D52e6%2D57857f5-81d7-4d70-a924-ed213d2d2e59>

Indstilling

Direktionen indstiller.

Formanden for AfdelingsMED indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning,

Beslutning

Tidsregistrering – der har været møde i morges. Alle skal tidsregistrere fra 1.10 2024 og det skal ske dagligt. Alt andet omkring arbejdstiden fortsætter, som vi kender det i dag. Det der er blot nu et krav om, at det skal registreres i systemet. Lederne skal også registrere deres arbejdstid.

Medarbejdersiden spørger, om man må have +/- en uge. I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv er der oplyst +/- 8 timer. Dorte følger op på det.

Indtil vi hører andet er det +- 8 timer. Ellers skal det aftales med sin leder. Dorte kommer med en udmelding.

Punkt 10: Historier til videreformidling

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Sikre relevant videreformidling af drøftelserne i AfdelingsMED.

Sagsfremstilling

Drøftelse af om der er historier, som der skal fokus på at få videre ud til kollegaerne i hele afdelingen.

Indstilling

Direktionen indstiller,

Formanden for AfdelingsMED indstiller:

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-1-24

Anledning

Eventuelt

Sagsfremstilling

En drøftelse af punkter til eventuelt

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet.