

# **REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 23-05-2024**

**Mødedato** Torsdag d. 23. maj 2024 kl. 09:00

**Mødested** mødelokale 402

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Orientering om arbejdsmiljø.....	6
Attraktiv arbejdsplads.....	7
Status på BDO undersøgelse.....	8
Afdelingsmøder i Borger & Arbejdsmarked i 2. halvår 2024.....	9
Praktik og løntilskud i Albertslund Kommune.....	10
Orientering fra alle teams/enheder i Borger & Arbejdsmarked.....	12
Nyt fra KommuneMED.....	13
Historier til videreformidling.....	14
Eventuelt.....	15

# **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**

### **Direktionen indstiller,**

Formanden for afdelingsMED indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes

## **Beslutning**

Referaterne fra de sidste 2 møder er godkendt.

Der er intet at bemærke til dagsordenen.

## 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

#### Direktionen indstiller,

Formand og næstformand for AfdelingsMED indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

Orientering fra formand

I Afdelingen som helhed går det godt – i benchmark ligger vi stadig nr. 11, hvilket er rigtig godt. Stor ros til alle på beskæftigelsesområdet for, at det er lykkedes at bevare 11. pladsen.

Det er politisk besluttet, at der skal være måltal også på kontrolområdet, hvor der er ansat flere medarbejdere, da det var forudsætningen for opnormeringen. Det går rigtig godt, og vi er godt med ift. forventningerne for hele 2024.

Det samme gælder for opkrævningen, hvor det efter rekruttering og opstart også går godt.

Der er rekrutteret de steder, hvor der manglede medarbejdere, hvilket er dejligt.

Der er gang i mange ting. Men noget er også et led i en videre proces. Det er ikke kun nye initiativer. Ledergruppen vil arbejde på, at det bliver mere tydeligt kommunikeret, hvad der er en del af allerede igangsatte tiltag, og hvad der er nye tiltag. Der er mange forventninger og krav fra mange forskellige aktører, herunder meget ny lovgivning, så der vil også af den grund løbende være tiltag, der skal implementeres.

Vi har 4 fokusområder i afdelingen:

1. God forvaltningsskik: Det vedrører alle medarbejdere. I den forbindelse har vi valgt at indkøbe Schultz campus, hvor man blandt andet kan tilegne sig ny viden ved at tage kurser. Det kan give den enkelte medarbejder et kompetenceløft. Det er et godt værktøj til brug for faglige snakke, til nye medarbejdere mv. Det er købt for en prøveperiode på 12 mdr.
2. Borger og virksomhedsrettede indsatser: Der er en aftale med væksthuset på 3 år. Der er en løbende dialog med dem, men vi skal også huske at bruge dem nok. Det arbejdes der på at sikre. Der arbejdes også på mere dialog med virksomhederne. Der har fx været afholdt sommerkur med virksomhederne, hvor en del af virksomhedskonsulenterne var med. Det var positivt, og der var ros til kommunen. Der er mange gode ting i gang og meningen er, at det skal implementeres helt i bund.
3. Arbejdet med data er også noget, der er vigtigt. Der blev vist et oplæg på sidste afdelingsmøde omkring fleksjob og førtidspension. Lasse er nu i gang med at kigge på kontanthjælpsdata fra KY og på sygedagpengeområdet. Vi kan bruge data til forbedre vores indsatser og være på forkant. Fx ift. dagpengemodtagerne. Men det er vigtigt at data ikke står alene men bruges sammen med den faglige viden.
4. Arbejdsglæde og inddragelse: Der er udsendt en trivselsundersøgelse. Fristen blev udskudt til 24.5.24 for at få mere til at svare - og herefter vil data blive udtrukket. Kommunikation om omkring udsendelsen kunne have været

tydeligere. Den har været sendt ud til 112 modtagere – der er 91, der har svaret pt.

Ledergruppen har været på kursus i Fair Process med Bo Vestergård. Hvordan kan man blive bedre til at inddrage og være klare på rammerne for inddragelsen – hvad er rammer/vilkår, og hvad er ikke. Ved mere inddragelse koster det også mere tid. Fremadrettet skal vi måske være mere klar på dette, inden der nedsættes arbejdsgrupper og sætte bedre rammer for, hvad der forventes af arbejdsgruppen. Og hvordan sikrer vi, at alle er inddraget eller at der delegeres et ansvar til en arbejdsgruppe? Skal man måske have en facilitator med til at facilitere mødet – det kunne være en af konsulenterne fra Analyse & Udvikling. Deltagerne i en arbejdsgruppe skal også være klar på at sikre, at alle kollegaer kommer med deres input og ikke kun dem man plejer at tale med i det daglige. Det er vigtigt at man ved, hvad opgaven er, inden arbejdsgruppen nedsættes.

Ekspertgruppen der er nedsat på Beskæftigelsesområdet – hvad sker der her. Bliver jobcentre nedlagt? Det bliver interessant at følge. Så snart der vides noget, så indkaldes der til møder. MED kan tænke over, hvordan man kan gøre det bedst muligt. Regeringen har besluttet, at der skal spares 3 milliarder kr. på området. Dorthe har opfordret formanden for ekspertgruppen til ikke kun kigge på kommunerne men hele området inkl. styrelse, departement mm.

Internt i kommunen

Budget 2025: I slutningen af august bliver budgetkataloget offentliggjort. Der skal findes 35 mio. kr. og der arbejdes pt. med at udarbejde forslag. I Borger og Arbejdsmarked forsøger man at se på områder, hvor det ikke vil have det store konsekvens rent lønsummæssigt. Det er en svær øvelse.

Robotter: Robotter er ikke nyt, men at det kan laves så nemt er nyt. Der er nedsat en arbejdsgruppe under IT. Der er også mulighed for at søge om at få udviklet robotter via IT – eller komme med ideer på områder, hvor man kan bruge robot. Man søger og sender forslag via medarbejdersiden. Kontanthjælpsområdet har gjort brug af robotter på opgaver på kontanthjælpsområdet. Og der er nye robotter på vej.

Byudvikling: Dataudvikling på byudviklingsområdet. Det er en løsning, hvor man kan se hvem der flytter ind/ud og hvor der er tomme boliger mv. det er blev andet lykkedes gennem en ledig borger i praktik og løntilskud.

Prøvehandlinger i kommunen: Det fylder lidt pt. Der er igangsat nogle i 2023, som skal følges op til sommer, så politikerne hører om resultaterne og den læring, prøvehandlingerne giver anledning til. Status på Jobplaneten med ABC og Hedemarken – skal også fremlægges til sommer for politikerne.

Fritidsjobindsatsen: Der er fremlagt et oplæg i går til chefforum. Kan ses på referat fra dette møde.

Miljøledelse: I Borger og Arbejdsmarked har man valgt at have en samlet tovholder for hele afdelingen, som er Mette Duekilde. Der skal arbejdes med gode ideer til små handlinger, som kan være bedre for miljøet. Et eksempel kunne være virksomhedskonsulenterne, som evt. kunne tage en cykel i stedet for bil, når vejret er godt? Gode ideer og input kan sendes til Mette.

Næstformand

Trivselsundersøgelsen – en anden gang ville det være rart, at der kom lidt flere ord på i forbindelse med, eller inden udsendelsen af undersøgelsen. Der har været tvivl om, hvor anonym den er, da man skal svare på, hvilket team man sidder i.

I Jobcentret er det aftalt, at der holes et ekstraordinært møde i MED når resultatet af trivselsundersøgelsen foreligger.

Arbejdsgrupper og prøvehandlinger for fleksibilitet i opgaveløsningen: Det var en lidt bred og udefinerbar opgave som gruppen fik omkring prøvehandlingen.

Det ville til en anden gang være rart, at det havde været lidt mere konkret, end det var. Der er stor forskellighed i afdelingen, og det har været en svær opgave at løse, da vi arbejder meget forskelligt i afdelingen. Arbejdsgruppen indkaldes til et møde med ledergruppen for drøftelse af oplægget.

## **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 orienteringerne tages til efterretning.

### **Beslutning**

AMR BYC

Der er i BYC foretaget prøver af et eksternt firma for måling af skimmelsvamp. BYC afventer pt., at filtrene bliver skiftet og udsugningen bliver støvsuget. Filtrene er bestilt, og der er 4 ugers leveringstid.

Der kommer en mand ud fra firmaet og tager prøver af gulvet i den bagerste del af gangen.

Der er kommet nyt lys på nogle kontorer.

Hans fra Ejendomme har været forbi Dorthe, og han har prøvet at undersøge, hvor musene kommer ind, men han har ikke kunnet se hvor. Nu prøver man at sætte fælder op eller lægge gift.

I BYC er man i gang med MUS-samtaler og har brugt det nye spil, men har suppleret det med billeder, og det har givet god mening.

AMR Jobcenter

Det er Lars Skovmand, der er AMR. Det er drøftet og besluttet, at der ikke vælges en ny, før der er en afklaring med Lars. Så Lene arbejder med de andre AMR.

De sidder i gamle bygninger, og der er pt. sat målinger op på 2 kontorer, hvor man kan måle luftfugtigheden mm. Der skal ses på lys, persienser mv.

Når det er varmt, er det aftalt, at man går en tur 10 min, hvor man kommer ud i luften og får noget vind.

Bygningerne er, som de er men der, hvor vi kan gøre noget kan vi forsøge at løse det.

AMR Uddannelse & Job

Forholdene er også, som de er her. Det er gamle bygninger, som man må leve med. De har vænnet sig mere til arbejdspladsen. De sidder i mørke lokaler, så man kunne måske også ses på lyset der. De kunne evt. få film på ruderne i stedet for at have nedlukkede persienser.

Der har været afholdt GRUS – de har brugt det nye spil. Alle 15 var tilstede. Alle bliver efterfølgende indkaldt til en individuel opfølgningssnak med udviklingsplan.

## **Punkt 4: Attraktiv arbejdsplads**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Drøftelse af fleksibilitet i opgaveløsningen

### **Sagsfremstilling**

Et kort oplæg ved næstformanden omkring, hvordan der arbejdes de steder, hvor der i særdeleshed opleves fleksibilitet.

Oplægget vil tage udgangspunkt i de tilbagemeldinger der kom ved afdelingsmødet den 21. marts 2024.

### **Indstilling**

#### **Formanden for afdelingsMED indstiller,**

1. at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Fleksibilitet i opgaveløsningen. Charlotte har hørt Opkrævningen og Kontrol/friplads, som var de to områder der oplyste, at de allerede oplevede fleksibilitet – både i forhold til hinanden og opgaveløsningen.

I forhold til hjemmearbejde, så tjekker man med sine kollegaer, om det kan lade sig gøre i forhold til bemanning, møder mv. Og hvis det kan det, så tjekker man med sin koordinator.

I Kontrol benytter man Outlook som overblik.

Alle er bekendt med, at man kan holde en hjemmearbejdsdag, men det bliver ikke brugt fast. Det bliver benyttet efter behov for løsning af opgaver. Og det opleves som fleksibelt.

Kollegaer, der arbejder hjemme tager egen telefon, men kan også passe telefon for andre.

I Jobcenteret oplever man, at man skal spørge om lov når man skal arbejde hjemme og ikke som en orientering, som det lyder til, at det foregår i BYC.

I BYC tolkes det ikke som om, at man har krav på at arbejde hjemme en gang om ugen. Man ser her først på bemanning. Kan det lade sig gøre, og hvilken opgave har man behov for at løse hjemme.

I Uddannelse & Job taler man også med sin leder. Her spørges der også ind til opgavens løsning, så man arbejder bedst muligt. Der skal også tages hensyn til dem, der er tilbage.

Hjemmearbejde er et emne, der stadig fylder. Dorthe kommer rundt i de forskellige teams i hele afdelingen i løbet af de næste uger. Hjemmearbejde er ikke en ret, men en mulighed. Det skal aftales med leder/koordinator. Man skal også selv være god til at se ind i, om det giver mening, at man arbejder hjemme. Men Dorthe tager snakkene, når hun kommer rundt.

Der kan være tilfælde, hvor det ikke giver mening, at man arbejder hjemme men er inde på arbejdspladsen.

Det er ikke sikkert at det kan gøres ens alle steder, men man kunne se på, hvad man oplever i BYC, hvis det virker her. Det lyder til, at det nogle steder virker godt ved, at man har et overblik i en fælles kalender.

Hos Fatima taler man først med de mindre teams, og så går man til Fatima efterfølgende. Her skrives det også i Outlook.

Dorthe understreger, at afstemningen omkring hjemmearbejde gælder alle. Lederne afstemmer indbyrdes og med Dorthe – og Dorthe afstemmer også med egen chef Kristine, når hun arbejder hjemme.

## **Punkt 5: Status på BDO undersøgelse**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Der har været gennemført en undersøgelse foretaget af BDO i 2023 omkring Jobcentrene på baggrund af bestilling fra ekspertgruppen, der er nedsat for at komme med anbefalinger til fremtidens beskæftigelsesindsats.

### **Sagsfremstilling**

Orientering om undersøgelsen som BDO gennemførte omkring tids- og ressourceforbrug i Jobcentrene, hvor ressourceforbruget for 2022 sammenlignes på tværs af alle kommuners beskæftigelsesindsats.

### **Indstilling**

#### **Formanden for AfdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Undersøgelsen er lavet for alle landets kommuner og viser, hvor mange ressourcer, der bruges på beskæftigelsesområdet. Det vil sige alle medarbejdere, der har opgaver i relation til det. Såfremt medarbejderne også sidder med andre opgaver, er det kun en andel af arbejdstiden, der tæller med. Tallene i undersøgelsen er fra 2022 og er derfor inden, vi havde vores besparelse, der blev besluttet af politikerne.

Omkring enhedsomkostninger ligger vi højt, og det er nyt for Dorthe. I henhold til denne undersøgelse tyder det på, at vores lønniveau generelt er højt.

Undersøgelsen kan bruges til, hvordan vi ligger i forhold til gennemsnittet.

Medarbejdersiden spørger ind til løn –

er det her aftalt, at hver sagsbehandler har færre sager, så vi er måske flere ansatte end de andre? Kan det have en betydning for tallet? Her lønner vi måske også nyansatte højere end dem med lang anciennitet og faglighed. Der er en bekymring for, at nogle medarbejdere er stagneret lønmæssigt.

Dorthe siger, at man ikke kan udlede noget omkring dette ud af denne undersøgelse. Det er det generelle lønniveau og udgifter til medarbejdere sammenlignet med de øvrige kommuner.

### **Bilag**

BDO undersøgelse.Albertslund - præsentation

## **Punkt 6: Afdelingsmøder i Borger & Arbejdsmarked i 2. halvår 2024**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Drøftelse af indholdet på årets resterende afdelingsmøder.

### **Sagsfremstilling**

Formålet med afdelingsmøderne er helt overordnet at bidrage til, at Borger og Arbejdsmarked opleves som én afdeling, at der sker videndeling, og at alle lærer hinanden bedre at kende på tværs for at sikre et godt og frugtbart samarbejde.

Ønsket er, at det drøftes, hvad indholdet på afdelingsmøderne i september og november måned kunne være for at understøtte det overordnede formål.

Ledergruppen foreslår endvidere, at der planlægges et socialt arrangement den dag, der er julefrokost. I dagtimerne inden julefrokosten starter.

### **Indstilling**

#### **Formanden for AfdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at emner for afdelingsmøderne og et socialt arrangement inden julefrokosten drøftes

### **Beslutning**

Hvad kunne være gode emner til september og november møderne?

BYC: Samskabsfølelsen er på vej. Det er svært at komme med input til indhold på møderne. Det er spændende, at høre om andres arbejde.

Jobcenter: Ønsker at det er lederne der kommer med indholdet til møderne. Måske med input udefra eller HR. Forslag kunne være – find en trolld, besøg fængslet, komme ud af huset mv.

Fra BYC opleves det som rart at høre hvad de laver i Jobcenteret.

Uddannelse og Job: Det har været rart at høre om de forskellige områder og hvad kollegaerne arbejder med.

Vi har nok efterhånden været hele vejen rundt, så måske er tiden til, at ledergruppen ser på emner.

Julefrokost: Hvis det er den store julefrokost i år, er der et ønske om, at man sidder sammen med eget team. Men det vil være hyggeligt at lave noget på tværs inden.

## **Punkt 7: Praktik og løntilskud i Albertslund Kommune**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

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

### **Sagsfremstilling**

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.

Drøftelse af DATA fra Borger og Arbejdsmarked drøftes på mødet.

### **Indstilling**

#### **Formanden for afdelingsMED indstiller**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at AfdelingsMED drøfter det udsendte materiale og giver anbefalinger til udbredelse af praktik og løntilskud i hele Borger & Arbejdsmarked, herunder taler om relevante jobfunktioner flere steder.

### **Beslutning**

Notatet er sendt til alle AfdelingsMED i hele kommunen omkring praktik og løntilskud, da alle arbejdspladser løbende skal have praktikanter og ledige i løntilskud.

Emnet har også været drøftet i KommuneMED, og der har været en sag i chefforum med en status på, hvordan det går.

Det vigtige i det her er, hvor mange vi har i praktik og løntilskud også set i forhold til afdelingens størrelse. Er der steder, hvor vi selv kan være bedre til at tage nogen i praktik eller løntilskud? Så vi også bærer vores del af opgaven.

Det kræver nogle ressourcer, men er arbejdet værd. Der kan blive løst opgaver, der ikke ellers er tid eller kompetencer til. Og vi får hjulpet mange ledige videre i job.

Så en stor opfordring til, at vi også selv tager nogle flere i praktik og løntilskud.

Der er et ønske om, at man får bredt forklaringen mere ud i de enkelte afdelinger og teams omkring, hvad de skal lave, og hvad man kan bruge dem til. Det vil ledergruppen se på, hvordan vi bedst kan gøre.

Der kommer rutine i at have folk i praktik, jo flere gange man prøver det. Folk skulle gerne komme her, fordi de gerne vil arbejde. Og måske kan vi også hjælpe dem videre i et job.

### **Bilag**

Retningslinjer og gode råd til at tage albertslundere ind via praktikker og løntilskud

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

CF sag\_oversigt 2023 praktikker.pdf

CF sag\_effekt af praktikker.pdf

CF sag\_praktikker.pdf

CF sag\_2023 forbrug af praktikker.pdf

CF sag\_løbende praktikker data.pdf

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

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Drøftelse af hvordan det går i de forskellige teams/enheder

### **Sagsfremstilling**

En orientering omkring, hvordan det går i de enkelte teams/enheder.

### **Indstilling**

#### **Formanden for afdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

### **Beslutning**

Uddannelse og Job:

Antallet af unge, der kommer til er stigende. Særligt aktivitetsparate. Der er flere unge, der hjemtages til kommunen til botilbud her i stedet for. Der bruges derfor flere ressourcer på møder med forældre til de unge, som også stiller krav til indsatsen.

BYC:

Overordnet set går det godt. Tal og mål kan frustrere enkelte steder. Kontanthjælpsområdet ser fint ud – den sidste medarbejder starter 1.6.24, hvor Mie flytter til Pension og Ydelse.

I juni afholdes der APV dag, så afdelingen kan rystes mere sammen. Det er der brug for med de mange nye kollegaer. Kontrol skal teste DFD enkeltstagsoplysning i juni måned, der arbejdes med SAPA og så fylder valgopgaven nu og frem til valgdagen.

Jobcenter:

Lenes team. Der har været travlt i forbindelse med påske, med mange sygemeldte borgere. Mange stressygemeldte – oplevelse af, at de er sygemeldte fordi de er trætte af arbejdspladsen. De har valgt at flytte en stilling fra kontanthjælpsområdet til sygedagpengeteamet.

Der arbejdes på, at de bliver et team fremfor flere enheder, hvor der er mere fleksibilitet.

Finn stopper og det fylder lidt hos nogle. Stillingen skal genbesættes snarest.

Fatimas teams: De har været lidt ramt af langtidssygemeldte. De har nu fået ansat nye medarbejdere. Tallene er rigtig gode, og det går godt. De har fundet nogle gode løsninger på overgangen fra a-kasserne. Tidlig indsats fungerer.

## **Punkt 9: Nyt fra KommuneMED**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Der er afholdt KommuneMED den 17. april.

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

#### **Formanden for AfdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at drøftelsen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der kommer tidsregistrering. Ulla deltager i arbejdsgruppen.

Omformulering af MED aftalen – der er en opdateret version tilgængelig på Medarbejdersiden.

## **Punkt 10: Historier til videreformidling**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Sikre relevant videreformidling af drøftelser i AfdelingsMED.

### **Sagsfremstilling**

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

### **Indstilling**

#### **Formanden for afdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at der aftales emner med særligt behov for videreformidling.

### **Beslutning**

Lønpraktikkerne

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.00-P35-1-24

### **Anledning**

Eventuelt

### **Sagsfremstilling**

En drøftelse af punkter til eventuelt

### **Indstilling**

**Formanden for AfdelingsMED indstiller,**

Formanden for AfdelingsMED indstiller,

1. at drøftelserne til punktet tages til efterretning

### **Beslutning**

Intet at bemærke.