

# REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 02-10-2025

**Mødedato** Torsdag d. 02. oktober 2025 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 402

**Mødedeltagere** Dorthe Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Lene Clausen (Leder, Jobcenter), Fatima Archiban (Leder, Jobcenter), Britta V. Lybech (Leder Uddannelse og Job), Jette Lau (Leder BYC), Charlotte Jørgensen (Næstforperson, BYC), Tina Duetoft (TR, Jobcenter), Claus Fusager Johnsen (AMR Uddannelse og Job), Jeanette Thustrup (AMR BYC og AUC), Mette Kraiberg Larsen (Jobcenter), Jannie Bendtsen (TR, Jobcenter)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat og opfølgning.....	4
Nyt fra forperson og næstforperson.....	5
Opfølgning på Plan MED.....	7
Sygefravær.....	9
Budget 2026.....	11
Tillægsproces.....	13
Planlægning af næste afdelingsmøde.....	14
Orientering om arbejdsmiljø.....	15
Nyt fra alle teams i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv.....	16
Nyt fra KommuneMED.....	17
Historier til videreformidling.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at dagsorden til dagens møde godkendes

### **Beslutning**

Jannie og Britta har meldt afbud

Dagsorden blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat og opfølgning**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at referatet fra sidste møde godkendes

### **Beslutning**

Godkendt

## **Punkt 3: Nyt fra forperson og næstforperson**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at orienteringerne tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Orientering fra Forperson.

Orientering fra Næstforperson.

### **Beslutning**

Nyt fra forperson.

Kommunen er presset økonomisk med de 85 mio. der skal spares. Alle afdelinger prøver at få enderne til at mødes ift. opbremsning.

Man vil få alt i verden undgå at blive sat under administration, så derfor bliver diverse tiltag iværksat blandt andet for at undgå dette.

#### **Budget**

Budgetaftalen er indgået og den forventes vedtaget i næste uge på KB mødet den 7. oktober.

#### **B, A & E**

Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse- og Uddannelsesinstitutioner følger med i de resultater, der er på beskæftigelsesområdet. Politikerne ser, at når vi i afdelingen har fået midler, så bliver der også skabt resultater. Det skaber en tillid til afdelingen. Eksempler er Pendlerprojektet og Fritidsjob. Det har været et vigtigt afsæt for at kunne lægge investeringsforslagene op i budgetprocessen,

Også stort fokus i udvalget på kontanthjælpsreformen – hvordan klarer borgerne sig? Der har ikke været mange henvendelser til hverken ydelse eller bolig.

Valget kommer til at fylde meget i den nærmeste tid. Det kan blandt andet være i form af forespørgsler til afdelingscheferne om forskellige emner.

Der vil komme en opgave med, hvordan vi får de nye politikere klædt godt på til vores områder efter valg og konstituering.

#### **Chefforum**

Der har været forskellige emner på omkring IT, blandt andet Robot, cybersikkerhed, datawarehouse, udskiftning af pc'ere mv.

Opfordring til at alle medarbejdere får taget kurserne vedr. GDPR og cybersikkerhed.

Praktik og løntilskud. Der har været en sag på chefforum efter sommerferien. Vi er godt med i B A & E. Der er lavet en oversigt, som viser, hvor mange vi har haft i praktik eller løntilskud måned for måned. Plancherne er lavet på

afdelingsniveau. Vi er her i B A & E tæt på de fastsatte måltal for afdelingen. Mange andre afdelinger er lidt længere fra, og der er fokus på at sikre, at samarbejdet og dialogen med de andre afdelinger fungerer godt, når de skal have ledige i praktik eller løntilskud – og vi justerer løbende. Der kan læses mere på chefforums sag på Medarbejdersiden (link) (<https://intern-dagsordner.albertslund.dk/vis?Referat-Chefforum-d.27-08-2025-kl.09.00&id=82bd86bd-332c-4416-97e8-4f2d1d279c2b>)

Nyt fra næstforperson

Det, der rører sig, er, at man lidt er i en venteposition. De nye medarbejder profiler fylder meget. Lidt uro om usikkerheden – man ved ikke, hvad der skal ske.

Ledersiden: Er der noget lederne kan gøre? Medarbejderne ønsker bare information og mulighed for at genbesøge profilerne, når rammerne for opgaveløsningen er sat.

## **Punkt 4: Opfølgning på Plan MED**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at punktet om Tilknytning og Trivsel og Nærvær drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

### **Sagsfremstilling**

Plan MED 2024-2025 indeholder 4 indsatsområder for den attraktive arbejdsplads, som skal diskuteres i henholdsvis lokale arbejdsplads MED og personalemøder med MEDstatus samt afdelingsMED:

1. Tiltrækning - Målsætningen er, at Albertslund Kommune kendes som en attraktiv arbejdsplads, og vakancer besættes med kompetente ansøgere
2. Tilknytning - Målsætningen er, at ansatte oplever, at ansatte i Albertslund Kommune oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og kommunen
3. Trivsel & Nærvær (sygefravær) - Målsætningen er en sund fremmødekultur på kommunens arbejdspladser med ansatte, der trives med at gå på arbejde
4. Den rummelige arbejdsplads - Målsætningen er, at der på kommunens arbejdspladser er en rummelig arbejdskultur

På baggrund af drøftelserne i 2. og 3. kvartal i de lokale MED-udvalg har vi en drøftelse herom i AfdelingsMED, herunder om der er behov for at gøre noget fælles på afdelingsniveau.

### **Beslutning**

Hvad er drøftet, og er der behov for at gøre noget på afdelingsniveau?

Jobcenter: Trivsel og nærvær har været drøftet i JobcenterMED. Det er en god ide med afdelingsmøderne, så man lærer hinanden bedre at kende. Det har været et godt forløb/en god proces med den nye kontanthjælpsreform.

BYC: Der har været en god snak om at føle sig godt orienteret, at føle sig værdsat og at man kan spørge ind, hvis der er noget man er i tvivl om. Der afholdes små kvartalsarrangementer, som er en god ide, og nye medarbejdere synes, at det har været en god måde at lære de nye kollegaer at kende.

De nye sygefraværsregistreringsregler har fyldt meget på en negativ måde.

MED har i afdelingen opfordret til, at man skriver sine synspunkter på trivselsmålingen.

Uddannelse og Job: Nogle føler at der er meget at lave, og at det er svært at nå opgaverne. Det er noget der skal ses på. Sygefravær fylder også her – de nye procedurer. Der er brug for en afklaring.

Leder: Der vil blive set på opgavefordelingen i Uddannelse og Job – ledelsen er opmærksomme på det.

Medarbejder: Der er ros fra medarbejderne i forhold til, at der bliver set på afdelingen som en helhed, og at der er en fleksibilitet i forhold til, at opgaverne kan løses andre steder.

AfdelingsMED har besluttet, at der pt. ikke er behov for at gøre noget på afdelingsniveau.

## **Bilag**

plan-med-2024-2025

## Punkt 5: Sygefravær

81.38.00-P35-2-25

### Indstilling

#### Forpersonen indstiller

1. at punktet drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

### Sagsfremstilling

Måltallet for 2025 for afdelingen er 8,8 %. Afdelingen ligger på nuværende tidspunkt over dette måltal, se seneste opgørelse i bilaget.

Et lavt fravær er et fokusområde i hele kommunen, da sygefraværet har konsekvenser for opgaveløsningen og kan presse de medarbejdere, der har et stabilt fremmøde.

BYC-MED har drøftet de nye retningslinjer omkring registrering af delvis sygdom. Der er sendt henstilling til KommuneMED om en mere detaljeret indberetning i forbindelse med registrering af fravær, se bilag.

BYCMED har modtaget svar, henstillingen vil ikke blive drøftet i KommuneMED, der henvises til tidligere drøftelse ([link](#)).

AfdelingsMED drøfter, hvordan de nye regler og retningslinjer bedst håndteres i afdelingen.

### Beslutning

Vi har i afdelingen et måltal på 8,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Pt. er vi på 10,3 dage pr. medarbejder. Der er et faldende langtidsfravær, men det er ikke alle situationer, der kan gøres noget ved. Korttidssygefravær er der fokus på blandt andet ved afholdelse af samtaler leder og medarbejder imellem.

I BYC har man lavet et skriv til KommuneMED om de nye registreringsregler ved deltidssygefravær. Der er modtaget svar retur. Charlotte orienterede om det. Bilag er vedhæftet.

Problemet er ikke, at deltidssygefravær skal registreres, men at der ikke også står, hvad der vedrører, fx et akut privat lægebesøg, tandlægebesøg mv.

Der er fra medarbejderne et ønske om, at hvis reglerne ikke kan ændres, om der så til sygefraværssamtalen kan noteres, at den dag omhandlede en specifik årsag – og at der ses på tonen i det brev, der sendes ud til medarbejderne, når de bliver indkaldt.

Dorthe oplyste, at det har været drøftet i chefforum, og at hun har spurgt ind til det hos Økonomi & Stab. Størstedelen af ens lægebesøg, tandlægebesøg skal planlægges uden for arbejdstid, hvor man ikke er flekset ind. Det vil derfor ikke tælle med og heller ikke tælle med som sygefravær. Hvis man f.eks. har et kræftforløb, går man til undersøgelser, lægebesøg mv. og det tæller ind i sygdomsforløbet. Fra Økonomi & Stan/HR's side er meldingen, giver det et mere retvisende billede af sygdommen.

Dorthe undersøger, om man kan se på det brev, der sendes ud til medarbejderne.

Medarbejder: Det vil være dejligt, hvis brevet kan ændres. Hvis man er i et længerevarende sygdomsforløb, så er det ikke så rart med samtalen oveni.

Reglerne er at 3 delvise sygefraværsregistreringer udløser en samtale, og det bliver lagt på personalesagen. Der er en bekymring for, hvad en personalesag med mange dokumenter bruges til.

Leder: Hvis der kommer dertil, så kigger man ikke kun på antallet af sygefraværssamtaler, men mere hvad sygdomsforløbet omhandler.

Medarbejder: Der er et ønske om, at alvoren af samtalerne tales lidt ned? Kan ledelsen evt. italesætte det, og hvad samtalerne omhandler.

Leder: Der er samtaler, der kan være alvorlige. Og der er også samtaler, der ikke er det.

Lederne tager det med på et teammøde og drøfter reglerne og har en dialog om det. Dorthe deltager gerne, hvis der er behov for det.

Reglerne kan ikke ændres, men lederne kan forsøge at give lidt ro omkring det.

Tjenestefri med løn skal registreres som delvis sygdom, hvis lederen har godkendt fx et akut læge- eller tandlægebesøg.

## **Bilag**

AfdelingsMED\_Bilag sygefravær\_September 2025

Fraværregistrering. Skriv til KommuneMED

## Punkt 6: Budget 2026

81.38.00-P35-2-25

### Indstilling

#### Forpersonen indstiller

1. at punktet drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

### Sagsfremstilling

Der blev den 18. september udmeldt en budgetaftale for 2026. Denne behandles på Kommunalbestyrelsens møde den 7. oktober.

I budgetaftalen fremgår der følgende med særlig relevans for afdelingen:

#### *Beskæftigelsesområdet*

*Med den nye beskæftigelsesreform har kommunerne endeligt fået et større råderum og ansvar til at lede og drive området. I Albertslund tager vi ansvaret på os ved, at vi investerer i de indsatser, som vi er lykkedes rigtig godt med i de foregående år. Vi investerer i at skabe de bedste rammer for at borgere kan komme i job. Derfor fastholder vi de målrettede samtaler og den tætte opfølgning. Begge dele med udgangspunkt i den situation og de behov, borgerne har.*

*Med budgetaftalen tiltrædes de fire forslag på beskæftigelsesområdet.*

Desuden er der besluttet en række udvidelser i aftalen, herunder er der afsat midler til at støtte iværksætterier på Erhvervsområdet samt til at fortsætte arbejdet i Gavlen.

<https://albertslund.dk/media/ahce0u4f/bilag-b-budgetudvidelser.pdf>

Der arbejdes på at få et overblik over økonomien i afdelingen for 2026 forud for mødet, så dette og eventuelle konsekvenser kan gennemgås.

Derudover er der i bilaget skitseret en proces for medarbejderinddragelse. Afledt af de besluttede initiativer i budget 2026 samt Beskæftigelsesreformen i øvrigt er brug for at genbesøge den måde, arbejdet er organiseret på i afdelingen. Ønsket er, at AfdelingsMED er med til at kvalificere, hvordan inddragelsen finder sted, samt hvordan timingen skal være.

### Beslutning

Der er KB møde den 7.10, hvor budgettet skal vedtages.

Der er vedhæftet en procesplan som bilag.

Der er 5 forslag for os, som tidligere er omtalt og udsendt til alle medarbejdere i afdelingen. De er de tre projekter, som i store træk bygger på de tilgange og metoder, der allerede er til opgaverne. Det fjerde er det nye projekt med Carelink og Den Sociale Kapitalfond.

Det er et fælles projekt, hvor medarbejdere fra os kommer til at arbejde tæt sammen med medarbejdere fra Carelink. Afgørelserne træffes af medarbejdere herfra, da myndighed ikke kan ligge hos ekstern aktør, men ellers vil alle andre opgaver kunne løses af både medarbejdere fra os og Carelink.

Projektet varer i 3 år med løbende optag. Det vil omfatte op til 240 borgere på tværs af flere forskellige målgrupper. Der vil være stort fokus på at arbejde meget aktivt med borgerne samt på at følge effekterne af indsatsen. Der vil også være behov for løbende kompetenceudvikling, herunder sammen med Carelink.

Der vil blive afholdt dialoger med de medarbejdere, som man tænker kunne være en del af projektet. Der bliver koblet en leder på herfra samt en leder fra Carelink.

Medarbejder: Hvordan sikrer man, at medarbejderne tager ejerskab?

Leder: Det vil blive en meget åben og ærlig snak, der skal tages. Det vil være ønskeligt, at det er medarbejdere, som ønsker at sidde i projektet og arbejde meget aktivt og helhedsorienteret med borgerne.

Der afholdes møde den 8.10 på Teams i forhold til, om budgettet og vores investeringsforslag bliver vedtaget. Her vil planen for medarbejderinddragelse også blive vist. Det er vigtigt at få alle involverede inddraget. Det vil komme til at betyde en anderledes opdeling af opgaver og områder. Der har i Jobcenteret og Uddannelse & Job været en snak om profiler med de medarbejdere, der er relevante at have den med.

Tanken er at vise en skitse til ny organisering og opdeling af opgaverne med mulighed for at komme med input. Og så kommer der et nyt møde med en mere konkret plan for organisering, som skal i høring.

Tanken er, at det kan træde i kraft 1. marts, så der er regnet bagud fra denne dato. Der skal være tid til systemændringer mv.

Medarbejder: Hvem skal mødes?

Leder: Det er tanken, at det bliver dem der gerne vil og har noget at byde ind med. AfdelingsMED kan ikke vælge, om de vil være en del af det, da vil være møder, der skal ske i MED-regi på afdelingsniveau. Medarbejdere fra BYC kan også deltage med input, ligesom medarbejdere fra Jobcenteret og Uddannelse & Job.

Medarbejder: Processen, der var sidst, var en god proces. Alle får det at vide samtidig – AfdelingsMED får det forelagt og så går man samlet til et afdelingsmøde, hvor der bliver forelagt hele afdelingen.

Det vil være at foretrække, at hele processen er klar til udmelding midt december. Alle behov kan ikke imødekommes. Så selv om det vil betyde en stram tidsplan frem til december vil det være at foretrække, så der kan komme ro om, hvordan det kommer til at se ud inden jul.

Dorthe prøver at lave en plan således, at der kan være en udmelding klar i december.

Det blev besluttet, at der skal være en høringsperiode på 10 dage fra ledelsens bud på en plan. Herefter har lederne 4 dage til at se på de forskellige input og komme med den endelige plan/udmelding. Det kunne eventuelt være 15.12. Så er der stadig nogle dage inden juleferien, hvor man kan tale sammen med kollegaer eller leder.

Det blev aftalt at materialet lægges i den Teams-gruppe, der er oprettet for alle i afdelingen. Så har alle mulighed for at følge med.

Medarbejder: Hvad gør man hvis der ikke er nogen der melder sig til projektet med Carelink?

Leder: Så vil man tale med nogle medarbejdere, da der er brug for at bemande projektet. Men forventningen er, at der vil være medarbejdere, der gerne vil indgå i projektet.

## **Bilag**

Foreløbig proces ifm budget og beskæftigelsesreform.docx

## **Punkt 7: Tillægsproces**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at punktet drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres mundtligt om tillægsprocessen.

### **Beslutning**

Der har været afholdt møde med Tillidsrepræsentanterne. Der er sendt besked ud til alle medarbejdere. Det er på ingen måde ønskeligt, at der ikke kan gives tillæg. Der er ingen midler som udgangspunkt i afdelingen. Medarbejderne kan insistere på en lønsamtale, og det kan man få med sin leder. Det er TR/organisationerne, der står for en eventuel forhandling.

Der er en ambition om, at det vil se bedre ud næste år. Men vi ved allerede, at der også er besparelser i 2026 og 2027.

Hvis der kommer tilfælde, må snakken blive taget der.

## **Punkt 8: Planlægning af næste afdelingsmøde**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at punktet drøftes.

### **Sagsfremstilling**

Ledelsen ønsker at inddrage AfdelingsMED i planlægningen af næstkommende afdelingsmøde, hvor emnet vil være den gode og rummelige omgangstone på arbejdspladsen i dagligdagen. Det vil være en dialog i forlængelse af sidste afdelingsmøde, hvor der var fokus på diversitet og inklusion.

Formålet er at styrke bevidstheden om, hvad der kan virke stødende, og hvordan vi kommunikerer respektfuldt med hinanden.

Der ønskes input til, hvordan der skabes den bedste drøftelse af emnet. Det er et ønske, at ledelsen og AfdelingsMED planlægger mødet sammen.

### **Beslutning**

Der bliver sagt og gjort meget mellem mennesker. Og indimellem bliver der sagt og gjort noget, der sårer vores kollegaer uden at der er en dårlig eller ond hensigt. På næste afdelingsmøde den 20.11 vil ledelsen gerne have den daglige kommunikation som emne på dagsordenen.

Hvordan kan vi få planlagt en dialog om dette på afdelingsmødet?

Medarbejder: Det er en god ide at tage det op på mødet. Man skal nok tænke over, hvordan vi sidder til mødet. Kunne en fra Analyse & Udvikling facilitere drøftelserne ved bordene? Man kunne evt. få en fra HR til at fortælle overordnet om regler, handleplaner mv.

Det er rart, at der er fokus på, hvordan vi taler med hinanden, men også hvordan vi omtaler borgerne imellem hinanden. Sprogbrugen.

Det ville være rart med, emner der er sket i praksis, som evt. meldes ind inden, og som man kunne tage udgangspunkt i.

Der er et ønske om, at det meldes ud fra ledelsen, at der tales dansk på arbejdspladsen.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som deltager i planlægningen af mødet. Det er Mette, Charlotte K. og Eva. Dorthe undersøger om Jette Fuglsang fra HR har mulighed for at holde et oplæg.

Måske flyttes mødet lidt, hvis det ikke passer i den anden proces omkring organisering.

## **Punkt 9: Orientering om arbejdsmiljø**

81.38.00-P35-2-25

### **Sagsfremstilling**

Orientering om arbejdsmiljøet fra de forskellige områder.

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at orienteringerne tages til efterretning

### **Beslutning**

BYC. Her har man drøftet hensyntagen til hinanden. Der er blandt andet lavet en plakat, som er hængt op i mødelokalet, der bliver brugt meget af andre afdelinger. Der bliver gjort ekstra meget rent i øjeblikket. Der har været en mus i fælden.

Jobcenter. Der er lavet en brandtest uden lyd. Det gik fint. Alle fandt ud de rigtige veje. Der er afholdt første omgang af møderne omkring konflikthåndtering. Den første var omkring telefoniske henvendelser. Anden omgang er personlige henvendelser – er i gang. Beredskabsplanen er ved at blive rettet. Den er pt. i ledermappen, så det ønskes, at den flyttes, så den er tilgængelig for alle – evt. til arbejdsgange fra Jobcenteret. Hvis rettelserne berører andre afdelinger, så skal det deles.

Uddannelse og Job. Der er ikke så meget nyt. De har afholdt et godt afdelingsmøde. Der mangler plads særligt, når der er fælles møder. Der er lokaler på Bygangen, som kan benyttes. Eller lokalet i BYC.

## **Punkt 10: Nyt fra alle teams i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at orienteringerne tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Orientering fra alle teams/enheder omkring hvordan det går.

### **Beslutning**

BYC. Travlt i Folkeregistret på grund af valg, indrejser og flytninger. Ydelse mangler pt. medarbejdere. Men der er generelt en god stemning.

Jobcenter. Der er lavet en ny fordeling i sygedagpenge. Der er ændret i visitationen – det fungerer godt.

## **Punkt 11: Nyt fra KommuneMED**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at orienteringerne tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

KommuneMED har holdt seneste møde den 1. september. Referatet kan findes på Medarbejdersiden.

### **Beslutning**

Dagsorden er lige lagt ud og kan findes på Medarbejdersiden. Mødet er den 8. oktober.

## **Punkt 12: Historier til videreformidling**

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at orienteringerne tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Sikre relevant videreformidling af drøftelserne i AfdelingsMED.

### **Beslutning**

Der kommer information ud til alle om proces mv.

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.00-P35-2-25

### **Sagsfremstilling**

Drøftelser af punkter til eventuelt.

### **Beslutning**

Ikke noget til eventuelt.