

REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 26-08-2025

Mødedato Tirsdag d. 26. august 2025 kl. 13:00

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), Susie Johansen

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Budgetproces 2025..... | 4 |
| Kriterier for eventuelle afskedigelser..... | 7 |
| Trivselsmåling 2026..... | 9 |
| Kutymefridage..... | 11 |
| Eventuelt..... | 13 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-2-25

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at dagsordenen til mødet godkendes

Sagsfremstilling

Dagsordenen til mødet skal godkendes

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Ikke noget til eventuelt.

Punkt 2: Budgetproces 2025

81.38.00-P35-2-25

Indstilling

Forpersonen indstiller

at AfdelingsMED drøfter de for afdelingen relevante budgetforslag, herunder hvilken betydning forslagene kan have for

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejds miljøforhold

Budgetforslagene bliver offentliggjort den 20. august og kan findes på hjemmesiden.

Sagsfremstilling

Det administrative budgetforslag skal MED-behandles. Formålet er, at medarbejdernes viden, erfaringer og synspunkter, kan indgå i det politiske beslutningsgrundlag.

Budgetforslaget indstilles til politisk beslutning i Kommunalbestyrelsen af Kommunaldirektøren, og derfor skal MED-behandlingen af budgetforslaget foregå i KommuneMED (jævnfør princippet om at medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor lederens ansvars- og kompetenceområde).

Albertslund Kommunes budgetproces understøttes af grundlæggende tanker om gennemsigtighed, dialog og medinddragelse. I tids- og aktivitetsplan for MED-organisationens deltagelse i budgetprocessen i 2025 er der derfor indlagt møder i alle afdelingsMED den 25.-26. august, hvor der gennemføres drøftelser af de for afdelingen relevante budgetforslag med henblik på at afdelingsMED får mulighed for at komme med input til MED-behandlingen i KommuneMED.

AfdelingsMED skal konkret drøfte, hvad et forslag kan betyde for medarbejdernes arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold.

Skriftligt input fra afdelingsMED vil blive formidlet til KommuneMED som bilag til MED-behandlingen, der vil foregå den 1. september. Det er derfor vigtigt, at input videreformidlet til KommuneMEDs sekretær i umiddelbar forlængelse af mødet.

Udover input fra afdelingsMED til KommuneMED har hver part i MED-udvalget mulighed for at give input til egne repræsentanter i KommuneMED via Kontaktudvalget eller Chefforum. Altså som en del af det almindelige baglandsarbejde.

Afdelingens bidrag

Afdelingen har på baggrund af besparelser afledt af Beskæftigelsesreformen udarbejdet fem konkrete forslag, som også vil indgå i de politiske drøftelser i budgetprocessen.

- 1.1 Tidlig aktiv og virksomhedsrettet indsats på dagpenge
- 1.2 Pendlerprojekt mellem dagpenge og sygedagpenge
- 1.3 Tidlig indsats på sygedagpenge
- 1.4 Helhedsorienteret beskæftigelsesindsats
- 1.5 Udtræden af HRS

Forslagene er udarbejdet med fokus på at:

- Minimere risikoen for flere borgere på ydelse og stigende varighed
- Sandsynliggøre en fortsat resultatskabelse
- Sikre faglig bæredygtighed i opgaveløsningen
- Understøtte at implementere nye tilgange og metoder, der gør det muligt at arbejde mere helhedsorienteret med de borgere, der også er udfordret af andet end ledighed

Såfremt et eller flere forslag besluttet, vil de tilførte ressourcer i projekterne medvirke til at reducere den kommende besparelse i afdelingen.

Beslutning

Vi beklager at afdelingens investeringsforslag ikke er blevet sendt med ud. Dorthe havde forstået, at de ville ligge tilgængeligt på hjemmesiden sammen med budgetkataloget.

De er sendt til MED inden mødet og bliver sendt ud til hele afdelingen efter mødet.

Der kan sendes høringssvar fra medarbejdersiden. De skal sendes på et skema, som er lagt på sbsys sagen. Fristen er onsdag den 27. august kl. 12.

Hvis der kommer bemærkninger til investeringsforslagene kan de også sendes.

Vi er i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv ikke med i det overordnede budgetkatalog og i besparelsen på de 20 mio. kr. Det er positivt. I nogle andre kommuner har beskæftigelsesområdet kunne haft besparelser i den centrale proces samt afledt af reformen. Vi kan dog være omfattet af de tværgående budgetforslag, der er i kataloget.

Der er ikke kommentarer fra Medarbejdersiden.

Jette: Pkt. 6.1 side 77. Stilling i IT som skal finansieres af øvrige afdelinger – blot til obs.

Forslag for BKMB – afdelingens bidrag.

Besparelse på 4,1 mio. kr.

Det er besluttet, at hele besparelsen for 2026 er lagt ind i afdelingens budget for næste år. Hvis nogle af forslagene bliver vedtaget, bliver stillingerne reduceret forholdsmæssigt.

Dorthe har orienteret om forslagene på afdelingsmødet den 20.8.25.

Kommunerne kan fremover selv bestemme, hvilken type indsatser de vil sætte fokus på, da den nye lovgivning vil skabe mere frihed og plads til lokale politiske beslutninger.

Forslagene er:

1.

1. Tidlig aktiv og virksomhedsrettet indsats på dagpenge

- der skal bruges 1 årsværk til det.

1.2 Pendlerprojekt mellem dagpenge og sygedagpenge

- Carelink går ud af projektet. Vi vil gerne fastholde arbejdet med de borgere, der veksler mellem dagpenge og sygedagpenge. Det kræver, at vi får 1 årsværk til opgaven.

1.3 Tidlig indsats på sygedagpenge

- ved en tidlig indsats, gerne inden 10 dage, vil man opnå gode resultater på området. Det kræver, at vi får 1 årsværk til opgaven.

1.4 Helhedsorienteret beskæftigelsesindsats

- Den Sociale Kapitalfond står for finansieringen. Vi har kigget på Carelink, da de har udvist gode resultater i det nuværende pendlerprojekt. Har også kigget på forskellige borgergrupper.

Der vil ca være 240 borgere løbende i projektet. Der har været drøftelser med Carelink om et reelt samarbejde mellem medarbejdere herfra og fra dem, så der arbejdes sammen om borgeren i et fælles projekt. Tanken er, at der skal deltage 2 personer fra dem og 4 personer fra os. Der vil blive en leder tilknyttet herfra og en leder fra dem.

Vi vil gerne gå langt for at hjælpe borgerne i uddannelse, job og lønnede timer. Blive mere handlingsorienterede i vores tilbage til borgerne og den hjælp, vi yder.

Medarbejdersiden: meget positivt – lyder som en god ide.

1.5 Udtræden af HRS

- er et reelt besparelsesforslag. Vi bruger mange ressourcer dog uden de store resultater.

Ovenstående 5 forslag er det, der er fremlagt for politikkerne.

Spørgsmål fra medarbejdersiden: Er man er begyndt at tænke over, om man vil beholde Jobcenteret her?

Svar fra Dorthe: Det er en politisk beslutning. Det arbejde vil først blive påbegyndt, når den nye kommunalbestyrelse er tiltrådt efter valget den 18.11.25. Det vil være vigtigt at inddrage medarbejderne i denne proces.

Det nye budget skal være vedtaget af KB senest den 15. oktober.

Punkt 3: Kriterier for eventuelle afskedigelser

81.38.00-P35-2-25

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at kriterier og jobprofiler drøftes.

Sagsfremstilling

I Albertslund Kommune eksisterer fire kriterier besluttet af KommuneMED, som skal anvendes ved personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2026. Disse er senest genbesøgt på KommuneMED i juni 2025 - [referat fra KommuneMED 25.6.25](#)

De fælles kriterier er:

- Faglige kompetencer, set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse
- Blik for organisationens og arbejdspladsens behov
- Samarbejdsevner
- Stabilitet

Med afsæt i de fælles kriterier har ledergruppen i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv konkretiseret, hvad dette medfører i relation til adfærd og de faglige kompetencer i afdelingen mere specifikt. Herunder er det beskrevet hvilke profiler, der vil kendetegne beskæftigelsesområdet i fremtiden.

Beslutning

Vi håber, at vi kan undgå at skulle ud i afskedigelser af medarbejdere.

KommuneMED har vedtaget fælles kriterier.

Ledergruppen har besluttet at konkretisere kriterierne særligt for beskæftigelsesområdet, og de er vedlagt som bilag.

Det er ønsket at give et mere tydeligt indtryk af, hvad de forskellige jobprofiler indeholder.

Medarbejdersiden: Ved sidste fyringsrunde valgte man at beholde en medarbejder over pensionsalderen, som så kort tid efter valgte at sige op. Må man inden en fyringsrunde høre om folk evt. påtænker at sige op inden for en kortere tidshorisont?

Dorthe: Sidst spurgte man ud, om der var nogle, der havde planer om at gå på pension, stoppe mv. Man må ikke diskriminere, og derfor er alder ikke et kriterie.

Hvad forventes det, at man skal kunne fremadrettet på beskæftigelsesområdet?

Ledelsen ønsker at inddrage medarbejderne for at høre, hvor man ser sig selv i projekterne, hvis de bliver vedtaget, og i de nye jobprofiler på beskæftigelsesområdet og kriterierne.

Hvor ser man sig selv nu og fremover? Lederne vil tage en dialog med de medarbejdere, der er omfattet af ændringerne.

Det vil ikke være alle medarbejdere i afdelingen, som lederne vil tale, da nogle jobfunktioner – uden for beskæftigelsesområdet – ikke ændres.

Medarbejder: Det er positivt og vil være meget velkomment fra medarbejdernes side. Lyder som en god ide.

Leder: Det kan være man er i en fase eller har kompetencer, hvor man fx ikke har lyst til at være i meget udadvendt og udkørende. Så det er en god ide at have dialogen – der er plads til begge dele.

Medarbejdersiden: Der er meget lovgivning, og det kan være svært at opdatere sig og nogle opdaterer sig ikke. Hvordan sikrer man sig, at den nye lovgivning bliver læst og overholdt?

Leder: Der er en forventning om, at vi alle overholder lovgivningen. Det vil sige, at man har et ansvar for at holde sig opdateret. Det er også et fokus i onboardingen, og vi bruger løbende Schultz Campus, hvor der er kurser man skal igennem. Vi har et ansvar for, at reformen og den nye lovgivningen overholdes.

Der udføres samtidig ledelsestilsyn – det er lederens opgave at hjælpe med til at sikre at lovgivningen overholdes.

Bilag

Fremtidens medarbejderprofil i BAE

Punkt 4: Trivselsmåling 2026

81.38.00-P35-2-25

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter om trivselsmålingen skal gennemføres i tilknytning til den lovpligtige APV.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune skal gennemføre sin næste trivselsmåling i 2026. KommuneMED aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålingen, og dette arbejde er så småt gået i gang.

Vedhæftet denne mail er et brev fra KommuneMED til AfdelingsMED, hvor KommuneMED beder afdelingsMED om input til drøftelsen af, om trivselsmålingen - ligesom det er sket de seneste gange - skal gennemføres i tilknytning til den lovpligtige APV?

Skriftligt input til KommuneMED (f.eks. i form af referat af AfdelingsMEDs drøftelse) skal sendes til okonomiogstab@albertslund.dk senest den 11. september.

Beslutning

KommuneMED har bedt om en drøftelse:

BYC

1. En trivselsmåling kombineret med en 'hel' APV (psykisk og fysisk arbejdsmiljø)

Fordel: Medarbejderne "forstyrres" kun en gang. En samlet undersøgelse kan have et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunen.

Ulempe: Det kan virke uoverskueligt hvis man tager alle 3 målinger i en undersøgelse. Man skal i hvert fald kommunikere klart og tydeligt, hvad der undersøges.

2. En 'ren' trivselsmåling. APV'en gennemføres lokalt på arbejdspladserne

Fordel: Det kan være en fordel at holde trivsel og APV (psykisk/fysisk) adskilt, så kan man vurdere løbende og forskudt af hinanden. En lokal APV kan tilpasses de lokale behov.

Ulempe: Sammenhængen mellem trivsel og det fysiske arbejdsmiljø opdages måske ikke.

3. En trivselsmåling kombineret med den psykiske APV. Arbejdspladserne gennemfører selv den fysiske APV.

Fordel: Trivselsmåling og psykisk APV kan være en god ting at undersøge samtidig – de læner sig op ad hinanden. Man kan f.eks. se om der er en sammenhæng fx mellem arbejdsglæde og krav i arbejde.

En lokal fysisk APV kan tilpasses så det er de lokale behov og forhold der undersøges.

Ulempe: Det kan være svært at se en sammenhæng mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det kan være svært at se helheden, hvis den fysiske og psykiske APV ikke samles.

Opmærksomhedspunkter:

Hvis der skal undersøges lokalt bør der laves ens skabeloner for alle, med mulighed for at tilføje punkter som lokalt skal undersøges.

Så er der også et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunen.

Undersøgelserne skal leve op til de lovkrav der er.

Der var enighed om forslag 3 og det blev besluttet, at AfdelingsMED at sender det videre til KommuneMED.

Bilag

Brev til afdelingsMED vedr trivselsmåling 2026

Punkt 5: Kutymefridage

81.38.00-P35-2-25

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter, hvad en beslutning om opsigelse af kutymefridage kan have af betydning for den pågældende afdelings arbejdspladser, og hvordan en sådan beslutning bedst kan implementeres.

Sagsfremstilling

HR & Løn har udarbejdet et notat om overenskomstfridage og kutymefridage nærmere bestemt 1. maj, Grundlovsdag, 24. december og 31. december. Der lægges op til, at man i Albertslund Kommune fremadrettet følger bestemmelserne i overenskomsterne om eventuelle fridage. Det betyder, at eventuelle kutymefridage, der er opstået over tid, påtænkes opsagt i løbet af juli med tre måneders varsel. Reelt vil det således have virkning første gang den 24. december 2025.

Baggrunden for den påtænke beslutning er, at man som arbejdsgiver ønsker at være tro mod de aftaler, parterne har indgået ved overenskomstforhandlingerne. Frihed udover det overenskomstbestemte er det noget, der politisk skal træffes beslutning om samt være lovmæssig hjemmel til. HR & Løn har lavet et overblik over, hvad der gælder for de enkelte overenskomstgrupper.

Medarbejderrepræsentanterne fremhævede, at en sådan beslutning kan betyde, at der er forskellige regler for fridage for ansatte i samme enhed, og det kan påvirke arbejdsmiljøet. Der blev spurgt ind til, om der var tale om lukkedage, eller om medarbejderne må arbejde – evt. hjemme – på disse dage. Ledelsen oplyste, at hvis arbejdspladsen er lukket, så er der tvungen fri. Det betyder, at hvis man ikke har betalt frihed med hjemmel i sin overenskomst, skal man bruge af sine feriedage eller andre former for fridage – dog kun efter aftale med nærmeste leder.

KommuneMED vil bede de enkelte afdelingsMED drøfte, hvad en beslutning om opsigelse af kutymefridage kan have af betydning for den pågældende afdelings arbejdspladser, og hvordan en sådan beslutning bedst kan implementeres.

Beslutning

Bemærkninger fra medarbejdersiden i BYC

- Jeg troede da, at Albertslund kommune allerede overholdt overenskomsten.
- En afskaffelse af kutymefridage i Albertslund kommune vil give kolleger uens forhold og skabe en følelse af uretfærdighed.
- Er det ikke bare en spareøvelse?
- Har vi ikke lige skulle drøfte tiltrækning og tilknytning? Hvorfor forringer de så forholdene?
- Jeg synes de 'strammer grebet' og 'tager goderne fra os'.
- Overenskomster er minimumsbestemmelser for løn- og arbejdsvilkår, så uanset om de kalder det harmonisering eller retfærdighed tager de jo noget fra nogle medarbejdere. Og det er underligt når vi også skal komme med input til en god arbejdsplads, hvor folk vil søge job og blive hængende.
- Jeg har ikke et bud på, hvordan de bedst implementere forringelser. De gør jo bare som det passer dem.
- Er man opmærksom på, at en kutyme kan være juridisk bindende?
- For at være bindende er der nogle kriterier som skal være opfyldt:
 - Det har eksisteret i en længere periode, ofte flere år
 - Praksissen er blevet fulgt konsekvent og uden væsentlig afvigelser
 - Praksissen har været tydeligt og uden tvivl
 - Arbejdsgiver og medarbejdere har følt sig retlig forpligtet af praksissen

Der er ikke kommet noget retur fra Jobcenteret eller fra organisationerne.

Overenskomsterne gør, at der er forskelle på flere områder. Det er ikke hele kommunen, der har haft kutymefridage.

Chefgruppen har ikke været involveret i drøftelserne.

AfdelingsMED sender de forskellige inputs videre til KommuneMED.

Spørgsmål fra medarbejdersiden: Hvis der er medarbejdere der bliver berørt af dette, får de personer så en særskilt besked i e-boks? Jette går videre med dette spørgsmål og vender tilbage med svar.

Bilag

Notat fra KommuneMED - Kutymefridage

Punkt 6: Eventuelt

81.38.00-P35-2-25

Sagsfremstilling

Drøftelser af punkter til eventuelt

Beslutning

Der var ingen punkter til eventuelt.