

# REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 24-11-2025

**Mødedato** Mandag d. 24. november 2025 kl. 12:00

**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
Ny organisering.....	4
Eventuelt.....	6

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

81.38.00-P35-2-25

### **Indstilling**

#### **Forpersonen indstiller**

1. at dagsorden godkendes

### **Beslutning**

Jannie er fraværende.

Dorthe indleder. Der er ingen kommentarer til dagsordenen.

## Punkt 2: Ny organisering

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

Dialog om forslag til organisering og høringssvar.

Der tages en drøftelse af, hvad der er kommet af opmærksomhedspunkter fra henholdsvis medarbejdersiden og ledersiden.

### Beslutning

Runde fra medarbejdersiden:

- Tina – der er høringssvar fra fleksgruppen. Hvad er arbejdsopgaverne, der er brug for at vide det mere konkret, for at man kan se sig selv i det.
- Mette – der er brug for at sætte sig ind i den nye reform og betydningen for ens arbejdsopgaver. Der er medarbejdere, der ikke er spurgt, hvad de gerne vil arbejde med. Høringsperioden er præget af noget negativitet, svært at finde balancen mellem dem, der er tilfredse, og dem der ikke er. Der er hørt, at man blot kan flytte medarbejdere – ”man kan lånes ud” under den leder, man kommer til at sidde hos.
- Der er også et OBS på, at en del medarbejdere søger væk.
- Claus – har ikke hørt noget udover det ang. STU. Rimelig roligt.
- Der er ikke input fra BYC

Fra ledelsen:

- Jannie B. har sendt ift. Pendlerprojektet
- Pernille N. har sendt input ift. sin egen placering
- Jannie M. har sendt ift. ressourcer og en række faglige perspektiver.
- Kirsten og Claus har sendt input ift. STU
- Ole har sendt input ift. Egen placering og STU
- Christina O har sendt ift. ressourcer i Lenes team

Britta – har haft møder med fleksgruppen et par gange. Virksomhedsgruppen er tilfredse.

Fatima – har været i dialog med Janni B ang. pendlerprojektet. Der er ikke tilbagemeldinger fra andre. Har booket et møde med Anja.

Lene – er på vej rundt til de enkelte, kun bekymring ift. ressourcer i Lenes blok.

Dorthe – Virksomhedsgruppen er tilfredse, talt med Anja ift. Erhverv.

Jette – de er tilfredse i BYC ift. at der er lagt op til, at der ikke skal ske ændringer.

Dorthe giver udtryk for, at det har været svært at blive mere konkret ift. opgaver. Men det er forståeligt, at der er et ønske om, hvad der skal ske, og hvad man konkret skal sidde med, hvis man skal have andre opgaver. Ledelsen vil også gerne have medarbejderinddragelse i januar og februar, hvor meget derfor bliver endnu mere konkret.

Tina efterspørger, om der er muligheder for at blive flyttet.

Dorthe opfordrer til at gå i dialog med sin leder, om der er andre muligheder. Vi lytter gerne til perspektiver, men det hele skal kunne gå op i en højere enhed. Vi skal alle også sætte os ind i ny reform. Organisationer ser ind i, hvad der skal ske fremadrettet. Fx ift. Opfølgning & Optræning er der kun 14 samtaler i alt pr. uge, når den nye lov træder i kraft.

Mette siger, at det fremgår i høringen, at der skal være noget robusthed, det er vigtigt at kigge på de medarbejdere, der er bekymrede. Borgerne ændrer sig ikke, så det kræver en robusthed at sidde med borgere med komplicerede problematikker.

Dorthe siger, at ledergruppen vil gå tilbage og se på høringssvarene ift. mulige justeringer.

Fatima siger, at det er svært, da man skal se på, hvad der skal ske i fremtiden og ikke som det ser ud nu. Vi skal ikke gøre det, vi gør i dag. Der har været et oplæg for nylig en eftermiddag for at orientere mere om, hvad der ligger i reformen af ændringer. Dette for at klæde alle bedre på.

I forhold til dialoger om konkrete ønsker til placeringer, siger Dorthe, at der har været dialog ift. Carelink projektet. Der er en stilling slået op. Dorthe understreger, at når der slås stillinger op, er det altid muligt at byde ind og søge, også som intern. Der er en forpligtelse til at ansætte den stærkeste kandidat.

Mette henviser til, at alle ledere ikke har spurgt alle. Nogle føler, at der er en forfordeling.

Tina giver også udtryk for, at nogle ønsker at være en del af Ungeløftet.

Dorthe siger, at der har været dialoger i sommer. Dengang var det mere ukonkret, men det er også vigtigt, at man henvender sig til sin leder og selv er opsøgende. Det har nogle gjort. Der har været workshop i bygning M, hvor de fleste grupperinger af opgaver har været kendt, så det er også en opfordring til, at man som medarbejder giver udtryk for, hvis man gerne vil noget bestemt. Altså hvis man synes, at der er nogle opgaver, der er spændende, så er det vigtigt, at den enkelte medarbejder henvender sig til leder. Hvis man ikke føler, at man er blevet spurgt, er det vigtigt at man selv gør noget. Der har været dialog mht. hvem der kan være i Carelink projektet samt Helle ift. Ungeløftet, da hun i forvejen er IPS konsulent. En stor gruppe er sendt på IPS kursus for at sikre, at vi har disse kompetencer, da der er nødvendige, men derudover er der ikke medarbejdere, der konkret er blevet spurgt om, hvor de gerne ville sidde.

Medarbejdersiden fremhævede også balancen mellem det negative kontra det positive, Mette siger, at der er en opfattelse af, at det ikke må fylde, hvis man er tilfreds.

Dorthe opfordrer til, at der tages hensyn til hinanden. Der skal være plads til det hele. Det er svært at gøre noget ved, hvis nogen søger væk. Det er nødvendigt at ændre organiseringen grundet reformen. Det er ikke let at blive flyttet, men vi er nødt til at se på opgavevaretagelsen. Vi er et lille jobcenter.

Mette siger, at der det at blive lånt ud mellem søjlerne giver uro.

Dorthe siger, at der er en opmærksomhed på i omorganiseringen på, hvordan vi melder opgaverne ud. Da vi er et lille jobcenter og afdeling, kan der være brug at justere, men man skal også som udgangspunkt vide hvilke opgaver, man har.

Mette understreger, at der skal være fokus på ressourcer men også, om der er en robusthed, om man kan varetage målgrupper med komplicerede udfordringer.

Britta siger, at alle medarbejderne er grundlæggende kompetente. Mange har meget erfaring. Der er ikke kigget på den enkeltes robusthed.

Mette er enig i, at alle er gode fagligt, men ønsker, at der kigges på robustheden. Der kan også være et slid på dem, der er kan.

Dorthe henviser til, at der er en præmis ift. de borgere, som er i Albertslund. Men ledelsen tager det med tilbage. Det er ikke hensigten, at nogle skal bryde sammen.

Dorthe siger slutteligt, at der i der er nogle vakante stillinger. Disse vil blive slået op snarest, nogle som varige, andre som midlertidige stillinger. Når stillinger bliver slået op som varige, er det for at for det bedste ansøgerfelt. Det kan være svært at tiltrække de rigtige, når det er midlertidige stillinger.

## **Bilag**

Præsentation af forslag til ny organisering

## **Punkt 3: Eventuelt**

81.38.00-P35-2-25

### **Sagsfremstilling**

Drøftelse af punkter til eventuelt