

REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 15-04-2026

Mødedato Onsdag d. 15. april 2026 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), Jeanette Thustrup (AMR BYC og AUC), Mette Kraiberg Larsen (AMR Jobcenter), Jannie Bendtsen (TR, Jobcenter), Charlotte Kok (Jobcenter)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat og opfølgning.....	4
Nyt fra forperson og næstforperson.....	5
APV og Trivselsmåling.....	6
Plan A.....	7
Status på ny organisering.....	8
Budget 2026.....	9
Budget 2027.....	10
Orientering om arbejdsmiljø.....	11
Nyt fra alle teams i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv.....	12
Nyt fra KommuneMED.....	13
Historier til videreformidling.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at dagsordenen godkendes.

Sagsfremstilling

Dagsorden til mødet skal godkendes.

Beslutning

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat og opfølgning

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at referatet godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra mødet den 26. februar skal godkendes.

Beslutning

Referatet fra sidste møde blev godkendt.

Punkt 3: Nyt fra forperson og næstforperson

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering fra Forperson.

Orientering fra Næstforperson.

Beslutning

Forpersonen orienterede om nyt fra det politiske niveau. Der havde været 39 sager på Kommunalbestyrelsens møde dagen før, hvor en stor del handlede om byudvikling og byplanlægning.

Der arbejdes også aktuelt med udarbejdelse af nye politikker, hvor Borger, Arbejdsmarked & Erhverv har tre, nemlig Beskæftigelsespolitikken, Uddannelsespolitikken og Erhvervspolitikken. En proces igangsættes den 30. april 2026 på Biblioteket, hvor KommuneMED og andre interesserede er inviteret. Samtidig fylder budget 2027 mere hos politikerne.

Der blev orienteret om ændringer på direktør- og chefniveau. Henrik Harder har sagt op og skal til Næstved, Tine Buch Juhl fra Børn & Familie stopper, og Kristine Klæbel er blevet konstitueret i Henriks stilling fra 1. maj.

Fra Chefforum blev det oplyst, at referater altid kan findes på Medarbejdersiden. Her drøftes blandt andet budgetproces 2027 samt OK26. Overenskomsten indebærer generelle ændringer, herunder justeringer i fritvalgsordning, barns sygdom (som også fortsat er en mulighed og ikke en ret) samt overtidsbetaling for løntimeansatte. Der udarbejdes en FAQ på Medarbejdersiden.

Det blev understreget, at der sker mange ting i øjeblikket, og at det er vigtigt fortsat at have fokus på, at vi har en sund drift og på vores arbejde ud mod borgerne.

Næstforpersonen orienterede om, at der er startet mange nye medarbejdere i Jobcenteret. Opstarten har været lidt rodet, men forløbet er samlet set gået fint. Begyndelsen har dog givet udfordringer, som opleves forskelligt blandt medarbejderne.

Punkt 4: APV og Trivselsmåling

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter, hvordan dialogprocesserne kommer til at foregå
2. at det drøftes, hvad vi kan gøre for at opnå den højest mulige svarprocent

Sagsfremstilling

Der gennemføres APV og Trivselsmåling i foråret 2026. Spørgeskemaet sendes ud den 8. april.

Formålet med APV og Trivselsmålingen 2026 er, at:

- målingen bidrager til at bevare eller højne trivsel og arbejdsglæde på kommunens arbejdspladser.
- eventuelle arbejdsmiljøproblemer afdækkes, løses og forebygges fremadrettet.

Kortlægning af trivsel og arbejdsmiljø i forbindelse med APV og trivselsmåling adskiller sig fra tidligere målinger ved, at kortlægningen denne gang vil ske både ved gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse og lokale dialogprocesser. AfdelingsMED bedes drøfte, hvordan dialogprocesserne gennemføres på en god og meningsfuld måde, samt om der skal gøre yderligere for at få højnet svarprocenten.

Jeanette fra BYC orienterer om, hvordan man påtænker at gennemføre arbejdet med undersøgelsen denne gang.

Beslutning

Trivselsundersøgelsen er nu sendt ud.

Der blev delt erfaringer fra BYC, hvor der er nedsat en APV gruppe under MED. Gruppen udvælger temaer fra undersøgelsen, som enten har fået lave eller høje scorere, og der planlægges en fælles dag med gruppearbejde om disse. Emner, der ikke kan handles på, er tidligere blevet synliggjort men frasorteret i arbejdet med handleplanerne. Som supplement har medarbejdere haft mulighed for at skrive dagligdags irritationsmomenter, som der ikke kan gøres noget ved, på en seddel, som er ophængt ved printeren. Fx udfordringer med IT. Det blev fremhævet, at arbejdet med APV og trivselsmåling er velkendt og har været en fast del af arbejdsmiljøarbejdet gennem flere år.

I Jobcenteret skal de bage kage, samle folk og få dem til at udfylde undersøgelsen. Dorte har været forbi til en drøftelse af undersøgelsen og det er blandt andet italesat, at selve trivselsdelen er anonym.

Alle opfordres til at besvare undersøgelsen.

Efter fristen kommer vi til at se på om der er fælles ting i undersøgelsen, der giver anledning til handlinger. Det tages op i AfdelingsMED.

Punkt 5: Plan A

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Tina Vedel Blidegn deltager under dette punkt, hvor hun viser og fortæller om status for Plan A og gennemgår de projekter og tiltag, der foreløbig er for 2026.

Plan A omtales i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv også som porteføljestyring, da det bygger på denne tilgang til at styre en projektportefølje. Det omfatter en oversigt over alle afdelingens større udviklingstiltag samt projekter, og Plan A ændrer sig derfor over tid.

Beslutning

Tina deltog under punktet og fremlagde afdelingens porteføljeoverblik. Plan A er indført for at skabe et tydeligt overblik over opgaver i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv. Lederne gennemgår tavlen én gang månedligt.

En del af arbejdet har bestået i at begrænse antallet af samtidige udviklingstiltag og projekter, så der ikke sættes for meget i gang på én gang. Nogle opgaver er bundne, f.eks. nye reformer, mens der er mulighed for prioritering af andre opgaver. Processen evalueres løbende, og overblikket bidrager til forståelse for, hvad der aktuelt er i gang i afdelingen.

Igangsatte projekter kan ses på tavlen på Dorthes kontor.

- Blå er bundne opgaver – skal projekter
- Grøn er forbedringstiltag – projekter vi selv kan vælge, om vi sætter i gang
- Orange er noter om næste skridt
- Magneternes farve viser om opgaven/projektet er i rød, gul eller grøn ift. planen

Til møderne suppleres dialogerne med data fra Lasse.

Medarbejder: Det vil være en god ide at få bragt denne information ud til alle medarbejdere. I BYC hænger der et billede af tavlen i mødelokalet. Det fungerer bedre visuelt.

Det drøftes, om alle lederne kan tage de punkter ud fra tavlen, der vedrører eget område, så det er kendt hos alle.

Gode ideer må meget gerne bringes videre til egen leder eller Tina.

Bilag

Plan A - tavlen

Punkt 6: Status på ny organisering

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter, hvad der fungerer godt ved den nye organisering, og om der fortsat er opmærksomhedspunkter, der skal tages hånd om.

Sagsfremstilling

På seneste AfdelingsMED har processen for omorganisering været evalueret, og der har været dialog om, hvordan processen er forløbet, og hvad der kan styrkes fremadrettet.

Den nye organisering har nu været gældende et par måneder. AfdelingsMED opfordres derfor på dette møde til at drøfte erfaringerne med den nye organisering, herunder positive effekter i opgavevaretagelsen og samarbejdet, samt om der er opmærksomhedspunkter – fx i relation til travlhed, arbejdsbyrde eller snitflader – der bør kigges på og tages hånd om.

Beslutning

Den nye organisering har nu været i gang i to måneder. Det blev fremhævet, at medarbejdere reagerer forskelligt på forandringer, og at dette er naturligt. Derfor opfordres til at læse materiale fra Human House, da det er mange gode pointer og vi i høj grad kan hjælpe hinanden i disse forandringsprocesser.

Det efterspørges fra medarbejderne, om materialet kan sendes ud igen, og det er en opmærksomhed, at reaktioner ofte kommer, når man har været i gang et stykke tid.

Medarbejderne gav udtryk for, at arbejdet i tidlig indsats fungerer, men at der er udfordringer i forhold til snitflader, opgaveflytninger og ansvar. Det blev oplevet som vanskeligt, når opgaveansvar og sparring er placeret forskellige steder.

Der er skabt mange snitflader med den nye organisering, og det kan være uklart, hvor opgaver hører hjemme, og hvem man skal kontakte. Det blev fremhævet, at arbejdsbyrde bør deles bredere på tværs af teams og hele afdelingen generelt. Fleksjobområdet og visitation oplever fortsat udfordringer med overblik over opgavefordeling. Der blev foreslået at genbesøge nøglepersoner og eventuelt etablere et forum til input og justeringer.

Ledelsen fremhævede, at organiseringen er mere indsats- og opgavebaseret end tidligere, og at den skal afprøves i praksis, før vi ved, om det vil virke. Derfor skal der gå noget tid, før vi eventuelt justerer.

Det blev understreget, at både ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for samarbejdsfladerne, for vidensdeling og for at få opgaverne løst. Organiseringen er drøftet i ledergruppen og vil blive genbesøgt. Kompetenceudvikling er igangsat flere steder, og der arbejdes på tydeligere beskrivelser af arbejdsbyrde, opgaver og ansvar, som skal deles med alle så snart, det er klar.

Der opfordres til at involvere medarbejderne, inden det deles med alle for at kvalitetssikre det.

Punkt 7: Budget 2026

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at punktet tages til efterretning.

Sagsfremstilling

På sidste AfdelingsMED møde blev der efterspurgt viden om, hvordan budgettet for afdelingen ser ud. På mødet vil Budget 2026 blive gennemgået med henblik på at sikre en større gennemsigtighed omkring posterne i budgettet.

Beslutning

Ulla har lavet en oversigt over budgettet for 2026.

Der er afsat ca. 57 mio. kr. for 2026 til drift mv. og forbruget ligger aktuelt lidt højere end budgetteret.

Omkring 88,2 % af budgettet går til løn.

Vikarbudget – bruger vi ikke så meget, som andre steder i organisationen. I år har vi indtil nu brugt 388.000 kr. til vikarer og konsulenter.

Der er på hele året afsat ca. 3,67 mio. kr. til IT-systemudgifter.

Der er afsat 121.000 til uddannelse af personale.

Fødevarer til personale udgør ca. 140.000 kr.

IT – der er et budget på 55.000 kr. til nyt it udsyr.

Der er et budget på 57.000 kr. til transport. Det omfatter refusion til medarbejdere der bruger egen bil samt offentlig transport mm.

Annoncer, lægeerklæringer mv – 71.000 kr.

Der er et budget på 53.000 kr. til planteservice og andre abonnementer, fx leje af kaffemaskinen.

Der er afsat 135.000 kr. til «småanskaffelser» (kontorartikler mv.)

Det aftales, at budgettet gennemgås løbende, så det er muligt at følge med i forbruget.

Bilag

Budget 2026_Løn og drift

Punkt 8: Budget 2027

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at punktet drøftes og AfdelingsMED kommer med input.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at måltallet for Budget 2027 vil være på 60 mio. kr. Det betyder, at Kommunalbestyrelsen har bedt Forvaltningerne lave forslag til omprioriteringer (budgetkatalog) for samlet 60 mio. kr. Som der tidligere er orienteret om, så forventes Borger, Arbejdsmarked & Erhverv at bidrage til dette. Der er sat et foreløbigt, vejledende måltal på 3,5 mio. kr. Derudover skal Borger, Arbejdsmarked & Erhverv pege på besparelser for 5,1 mio. kr. fra 2027 samt yderligere 1,8 mio. kr. fra 2028.

Det er ledelsens ansvar at finde forslag til besparelser for dette beløb, men der er i afdelingen igangsat en proces, hvor medarbejdere er inviteret til at komme med input. Der er deadline for at komme med input til ledergruppen den 30. april.

AfdelingsMED bedes drøfte proces for kommunikation og inddragelse af medarbejderne i afdelingen i forbindelse med budgetprocessen for 2027 og med offentliggørelse af budgetkataloget, herunder:

- Hvordan skal der ske præsentation af forslagene, når budgetkataloget offentliggøres i august?
- Hvordan tilrettelægges processen, såfremt der forventes at skulle ske afskedigelser?
- Hvornår og hvordan skal der ske en drøftelse af kriterier for eventuelle afskedigelser?
- Hvornår og hvordan kommunikeres processen ud?

Beslutning

Vejledende sigtelinjer i forhold til budget 2027:

- 3,5 mio. kr. i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv.
- 5,1 mio. kr. afledt af Beskæftigelsesreformen.

Der er lagt op til, at alle medarbejdere kan komme med budgetforslag. Der er også en elektronisk mulighed for at melde forslag ind.

Der er kommet et par forslag, som vil blive gennemgået i ledergruppen.

Medarbejder: Der er et ønske om, at når alle forslag er modtaget i ledergruppen, så ønsker medarbejderne at se og få gennemgået de indkomne forslag.

Leder: Det vil man overveje i ledergruppen – der kan være noget fortrolighed, som gør, at det kan være svært at dele det hele.

Hvad gør vi når det skal offentliggøres?

Sidste gang holdt Dorthe et teams møde for alle medarbejdere. Det ønsker AfdelingsMED, at Dorthe gør igen.

Ved eventuelle afskedigelser er forventningen, at det vil ske i november. Dorthe efterspørger input, så vi kan tilrettelægge det bedst muligt, hvis det kommer til at ske.

Medarbejderne efterspørger, om vi kan gennemgå kriterierne igen.

Det aftales, at der på mødet i AfdelingsMED i august drøftes kriterier og tages stilling til, hvordan vi melder det ud til alle og tilrettelægger processen. Der udarbejdes inden nogle mere konkrete planer. Tina, Mette, Charlotte og Jannie deltager i det videre arbejde omkring processen og kriterier.

Bilag

Fremtidens medarbejderprofil i BAE

Punkt 9: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering om arbejdsmiljøet - både det fysiske og psykiske - fra de forskellige områder ved AMR-repræsentanterne.

Beslutning

Mette orienterede om, at de fysiske rammer overordnet fungerer godt. Det blev opfordret til, at dialogmøder og team dage bookes i god tid.

Beredskabsplanen er fortsat under udarbejdelse og skal deles på tværs. Det blev desuden påpeget, at Lars Voldum skal orienteres ved organisationsændringer.

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

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering fra alle teams/enheder omkring hvordan det går. Orienteringerne foretages af enten leder eller medarbejderrepræsentant fra området.

Beslutning

Fra BYC blev det oplyst, at der er kommet en ny medarbejder i kontanthjælp. I Kontrol blev der gjort opmærksom på vigtigheden af synlighed omkring igangværende projekter, og der blev opfordret til at tage kontakt ved spørgsmål eller undringer, også i forhold til virksomheder. Dataenheden kommer på besøg for at drøfte kontrol i virksomheder.

Fra Job, Unge og Integration blev det oplyst, at Laila stopper den 30. april 2026, og stillingen genbesættes ikke. Tetyana og Benjamin fortsætter arbejdet med borgere fra Ukraine, og Eliz arbejder også med nogle ukrainere.

I Lenes team er en del stoppet, og der har været sygdom, og det medfører omplacering af opgaver.

Punkt 11: Nyt fra KommuneMED

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMED har holdt seneste møde den 11. februar 2026. Referatet findes på Medarbejdersiden.

Beslutning

Der var intet yderligere ud over, hvad der fremgår af Medarbejdersiden.

Punkt 12: Historier til videreformidling

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Der var intet under punktet.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Der var ikke noget til eventuelt.