

REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 26-02-2026

Mødedato Torsdag d. 26. februar 2026 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 (AMR Jobcenter), Jannie Bendtsen (TR, Jobcenter), Charlotte Kok (Jobcenter)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Nyt fra forperson og næstforperson.....	5
Evaluering af organiseringsproces og inddragelse.....	6
Budget 2027.....	8
Sygefravær.....	10
Retningslinjer i krisesituationer.....	12
Orientering om arbejdsmiljø.....	14
Nyt fra alle teams i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv.....	15
Nyt fra KommuneMED.....	16
Historier til videreformidling.....	17
Eventuelt.....	18

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

Morten Michaelsen er inviteret til at deltage under pkt. 7 kl. 13.30, så vi rykker lidt rundt på dagsordenen.

Punkt 2: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at referatet godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra mødet den 9. december 2025 skal godkendes.

Beslutning

Referatet 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

Forperson

Internt i afdelingen er der en foranstående organisationsændring. Det sker samtidig med en masse nye indsatser og kommer nye regler ifm. reformer. Det er mange forandringer på en gang. Vi har kollegaer, der udover alle de nye tiltag samtidig er med til at sikre, at vi har en stabil og god drift.

Der er kommet flere borgere i Albertslund – det ses i befolkningsudviklingen fra 2019-2026. De mange nye borgere i Albertslund medfører ekstra arbejde flere steder bl.a. i Folkeregistret men også i Jobcentret, selvom en mindre andel af de nye borgere er ledige sammenlignet med dem, der allerede bor i Albertslund.

Hvad sker der i organisationen? Vi har en ny Kommunalbestyrelse, som skal klædes på til møderne og nye udvalg. Det fylder på chefniveau. I chefforum drøfter man udfordret økonomi også i 2026. Det ser stramt ud. Et eksempel. En del af vores systemer betaler vi pr. indbygger i kommunen, så her er udgiften selvfølgelig steget grundet flere borgere uden, at der er sat midler af til det i budgettet. Det er ikke regnet ind i udgifterne for i år. Hvilke udgiftsposter er berørt af dette? Det vil blive undersøgt. Budgetproces 2027 fylder også pga. en forventet besparelse på 60 mio. kr., som Henrik Harder tidligere har orienteret om.

På Chefforum tales der også om implementeringer ifm. budgetforslagene for sidste år, det skal sikres, at de er blevet iværksat.

Det er også et ønske, at man til de kommende lønforhandlinger eller senere får en mere ensartet sagsgang. Det drøftes pt. i Chefforum.

Næstforperson

Der er mange bekymringer rundt omkring frem til på mandag. Der mangler lidt et overblik over, hvordan forløbet skal være. Der er en bekymring for, om der er styr på den proces, der skal ske. Flytningen fylder også – hvordan kommer det til at gå? Der har været spørgsmål om de 6 nye personer, der skal starte på mandag samtidig med omflytning mv. Kunne de vente til at møde om tirsdagen?

Dorthe: Det har ikke været planlagt. Lederne må overveje en plan for de nye medarbejdere mandag.

Punkt 4: Evaluering af organiseringsproces og inddragelse

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at sagen drøftes.

Sagsfremstilling

I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv har vi de seneste måneder gennemført proces forud for den nye organisering, der træder i kraft den 1. marts 2026. Formålet med omorganiseringen har blandt andet været bedst muligt at kunne håndtere ændringerne, der følger af Beskæftigelsesreformen samt reducere sårbarheden de steder, hvor der har været meget få medarbejdere til at håndtere specifikke opgaver. Omorganiseringen har i særlig grad omfattet Jobcentret samt Uddannelse & Job.

Formålet med nærværende sag er at give MED udvalget mulighed for at evaluere den samlede proces samt:

- at skabe et fælles billede af, hvordan processen har været oplevet af både medarbejdere og ledelse
- at vurdere om tilrettelæggelsen af processen har understøttet en åben, konstruktiv og rettidig dialog
- at belyse, hvordan medarbejderinddragelse har fungeret, og om der er læring i forhold til eventuelle fremadrettede tilpasninger
- at identificere styrker og udviklingspunkter, som kan anvendes ved fremtidige organisationsændringer

En oversigt over den gennemførte proces findes i bilaget og kan overordnet beskrives som følger:

Informationsindsatser

Medarbejdere og MED udvalg er løbende blevet orienteret gennem møder, månedsbreve, mails fra afdelingschef samt ledere. Oveni har der været drøftelser på MED møder, møder i de nye teams og løbende dialog på 1:1 niveau mellem medarbejdere og ledere, særligt ved lederskift. Oveni var der på afdelingsmødet i juni 2025 oplæg om forandringer ved Human House.

Dialog og inddragelse

Der var i eftersommeren en første mere overordnet dialog mellem den enkelte medarbejder og vedkommendes leder omkring kompetencer og ønsker i forbindelse med fremtidens arbejdsområder afledt af Beskæftigelsesreformen. Oveni blev der afholdt en workshop den 30. oktober i bygning M med mulighed for at komme med input, forslag til organiseringen samt at rejse opmærksomhedspunkter.

Høring

Et formelt høringsudkast blev udsendt den 13. november med høringsperiode på 10 dage. Høringssvar blev samlet og indgik i den endelige beslutningsproces.

Inddragelse i implementeringsfasen

Implementeringsfasen har været forskellig fra team til team og har omfattet workshops, kickoff og arbejds møder – og implementeringsfasen er fortsat i gang.

Der vil således også de kommende måneder være workshops og arbejds møder, der skal være med til at sikre, at der er inddragelse af de medarbejdere, der skal arbejde med konkrete indsatser. Herved kan erfaringer og faglighed bringes i spil og være med til at definere metoder og nye arbejdsgange.

AfdelingsMED kan i sin drøftelse og evaluering af processen komme ind på følgende emner:

- om inddragelsen skete på relevante tidspunkter
- om tidsplanen understøttede en meningsfuld dialog
- om kommunikationen var tydelig og tilstrækkelig
- om MED udvalgets rolle var klart defineret gennem processen
- hvilke elementer i processen, der fungerede godt, og hvilke der kunne have været anderledes

Beslutning

Proces for ny organisering.

Hvordan er billedet af, hvordan processen har været?

M: Det, der har fungeret, har været orienteringen frem til november. Men ikke rigtig siden – før i dag hvor der kom en mail fra Dorte. Den ville man gerne have haft noget før.

M: Der er sket et kæmpe fremskridt fra første organisationsændring. God information op til. Det havde været rart, hvis planen havde omfattet en længere tidsperiode og været frem til startdato den 1.3. Der har manglet noget information, som har medvirket til uro hos medarbejderne. Ledelsen skulle måske have været inddraget noget før fra AMR og TR på baggrund af henvendelserne fra kollegaer.

M: Workshop ville være ønskeligt, at de have været tidligere.

M: Procesbeskrivelse – tiden er løbet lidt fra os.

Leder: Der var 2 ledere væk i december, hvilket er baggrunden for, at der ikke var workshops i december. Men det skulle måske være skrevet på planen. Og måske skulle man have haft løbende udmeldinger om, at arbejdet hele tiden har været i gang, da der har været meget forberedelse af blandt andet workshops.

Der har også løbende været snakke mellem ledere og medarbejdere en til en, men måske skulle der have været nogle flere overordnede udmeldinger fra Dorte.

M: De drøftelser, der har været, har været gode og konstruktive.

Fatima har holdt møder med sine medarbejdere.

Lene: Der kunne godt have været mere kommunikation. Men det har været svært, da man har haft medarbejdere, man skulle af med som man skulle drage omsorg for samt workshops og drøftelser med ”nye” medarbejdere.

Medarbejderne har forskellige behov for udmeldinger og drøftelser.

Bilag

Foreløbig proces ifm budget og beskæftigelsesreform.docx

Punkt 5: Budget 2027

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at sagen drøftes, og der gives input til, hvordan der kan ske inddragelse i udarbejdelsen af budgetforslag til budgetprocessen for 2027.

Sagsfremstilling

Der er med udgangspunkt i den økonomiske politik 2022-2025 samt det aktuelle Budget 2026 med overslagsår, udarbejdet forslag til måltal på 60 mio.kr. for budgetkataloget til Budget 2027-2030. Dette måltal har Kommunalbestyrelsen besluttet den 10. februar.

Måltallet på 60 mio.kr. har baggrund i tre af målene i den økonomiske politik. Driftsoverskuddet vil skulle øges med 17,5 mio.kr., såfremt det ønskes at opretholde et anlægsniveau på 120 mio.kr. (netto) om året. Niveauet på 120 mio.kr. er ikke fastsat i den økonomiske politik, men er forudsætningen for det anlægsniveau der ligger i gældende principaftale for udbygningen af kapaciteten i kommunen. Endeligt skal der være et politisk råderum på 20 mio.kr. svarende til 1 % af serviceudgifterne.

Borger, Arbejdsmarked & Erhverv skal ligesom kommunens andre afdelinger bidrage til at udarbejde budgetforslag, som gør, at dette måltal kan nås.

Derudover er situationen i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, at der også skal ske besparelser fra 2027 og årene frem som følge af Beskæftigelsesreformen.

Der er netop igangsat en proces, hvor alle afdelinger skal udarbejde forslag til besparelser, herunder vil der i alle fagudvalg ske drøftelser af mulige besparelser de kommende måneder.

Budgetkataloget vil blive præsenteret for Kommunalbestyrelsen på budgetseminaret i august og efterfølgende sendt i offentlig høring. Budgetprocessen for 2027 skal være afsluttet senest 15. oktober 2026.

AfdelingsMED opfordres til at give input til en proces, der kan igangsættes i afdelingen med henblik på at udarbejde besparelser- og eventuelt investeringsforslag, som kan indgå i budgetkataloget.

Beslutning

Budget 2027.

Der er meldt ud, at vi skal spare 60 mio kr. + besparelserne fra reformen ca. 5 mio. kr., i 2027 og yderligere 2 mio. kr. i 2028.

Sidste år var vi fritaget for at finde besparelser ud for dem, der kom med reformen. Men vi er blevet bedt om at byde ind til budget 2027 på besparelsen på de 60 mio. kr., selvom vi har reformbesparelserne. Der er både konto 5 og konto 6 besparelser.

Hvordan kan medarbejderne bliver inddraget i denne proces?

M: Der kommer flere borgere, vi har fået flere opgaver. Man er nødt til at se på serviceforringelser. Kunne man have en ugentlig lukkedag? Tillægget om torsdagen kunne man fjerne ved at lukke tidligere på Rådhuset.

Kunne man involvere ArbejdspladsMED i processen?

I stedet for at det er lederne, der skal finde budgetbesparelser til budgetkataloget, så er det et forslag, at medarbejderne også bliver inddraget i forslagene.

Hvordan kan vi have en sådan proces?

M: Kunne vi holde et møde i M bygningen, hvor rammerne blev sat og medarbejderne bliver orienteret?

Vi skal bruge helt konkrete forslag, som medfører en besparelse.

Det kunne være en ide at tage det i de enkelte afdelinger, da nogen måske sidder med ideer, som de aldrig får givet videre.

Aftale:

Det blev aftalt, at der kommer en lokal proces, som lederne faciliterer. Man kan i den sammenhæng skrive forslag ned og give dem til sin MED-repræsentant, som bringer dem videre til ledelsen.

Alle indkomne forslag bliver samlet af lederne og vil indgå i drøftelserne i ledergruppen.

Punkt 6: Sygefravær

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringen om sygefraværet drøftes, og der gives input til eventuelle tiltag, der kan bidrage til at nedbringe fraværet.

Sagsfremstilling

AfdelingsMED får løbende en status på sygefraværet. I den seneste periode har sygefraværet i afdelingen har været stigende. De samlede tal er på nuværende tidspunkt 13,2 dage i gennemsnit pr. medarbejder, hvilket ligger over måltallet for hele afdelingen på 8,4 dage i gennemsnit pr. medarbejder. I 2025 var målrettet 8,6 dage.

Stigningen omfatter både korttids- og længerevarende fravær, og udviklingen peger på behovet for en fælles drøftelse af årsager og mulige tiltag.

Omregnes fraværet for 2025 til fuldtidsstillinger, svarer det til 5,78 årsværk.

Et højt fravær har betydning for alle, herunder også for de medarbejdere, der ikke er syge, da de i nogle tilfælde er nødt til at løse ekstra eller flere opgaver.

Oveni kan det have konsekvenser for økonomien, hvis der er vikarer, ligesom det kan have betydning for opgaveløsningen og den service, der ydes i forhold til borgerne.

1. Er der særlige mønstre i fraværet (fx tidspunkter, typer af fravær), som bør undersøges nærmere?
2. Hvilke indsats kan være relevante for at nedbringe fraværet – fx øget opmærksomhed på trivsel, arbejdspress, social kapital, tidlig indsats eller ledelsesdialog?
3. Hvad kan gøres lokalt og på afdelingsniveau?

Beslutning

Sygefravær.

Sygefraværet er stigende i afdelingen. Vi har denne gang prøvet at omregne, hvad fraværet svarer til i stillinger. Vores fravær i 2025 svarer til ca. 6 fuldtidsstillinger.

Vi skal huske også at tage vare på dem, som er på arbejdspladsen og er ”fuldtids raske”, her har et højt fravær en betydning.

M: Man skal dog være obs på, at delvis syg også bliver registreret og kan være medvirkende til, at sygefraværet er stigende.

Der blev spørgsmål til, om man kan man lave koder, så registreringerne kan deles op, og man kan få det opdelt. Så gå hjem syg har en kode, delvis syg en anden kode mv.

KommuneMED har tidligere afvist det.

Men en del af stigningen kan skyldes, at vores registreringsmåde er blevet ændret.

L: Det er fint at blive klogere på registreringerne. Men hvis man tager dette væk, er der så noget vi kan gøre for at nedbringe sygefraværet?

M: Vi kan primært kun gøre noget ved mistriksel, og det er svært for medarbejderne at gøre noget ved det, da man måske ikke ved det. Det er den enkelte leder, som taler med medarbejderne.

Der var et forslag om, at vi ser på trivsel, når vi har lavet APV undersøgelsen.

M: Langtidssygdom har en betydning for kollegaerne, da de mangler i den daglige drift. Og det er hårdt for dem, der er tilbage. Man er færre til samme mængde opgaver.

L: Der er en proces frem til budgettet. Hvordan kan man lave gode prioriteringsøvelser? Kunne det være en snak til næste AfdelingsMED?

Vi kommer til at blive færre hænder, men flere borgere, så vi er nødt til prioritere. Vi kan ikke gøre det samme. I den øvelse skal man huske, at medarbejdere er forskellige og ikke alle er lige gode til at omstille sig til ændringer.

Bilag

AfdelingsMED Sygefravær 120226

Punkt 7: Retningslinjer i krisesituationer

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning

Sagsfremstilling

AMR har i december sendt en forespørgsel på, hvordan vi som medarbejdere skal forholde os i krisesituationer herunder ved sirenevarsel (el-nedbrud, brand mv.). Vi tager en status på mødet, hvor der er mulighed for at komme med bekymringer og spørgsmål. Der opfordres også til, at spørgsmål sendes forud for mødet.

Morten Michaelsen fra Økonomi & Stab deltager i mødet.

Beslutning

Morten deltager på punktet.

Der er stillet spørgsmål til retningslinjer i krisesituationer.

Morten viste en PowerPoint omkring Beredskab i en ny verdensorden.

Der er nedsat en beredskabsstyregruppe og en tværorganisatorisk arbejdsgruppe (her deltager Jette Lau)

Samarbejde med Hovedstadens Beredskab – de står for den overordnede beredskabsplan.

Hændelse: brand, is, vand og vind, strøm, internet og vandforsyning, vold og onde hensigter.

Ved brand går man ud på den runde parkeringsplads og i Jobcentret til scenen i centeret. Der skal være en gul paraply på hver etage. Den, der er tættest på paraplyen, tager den og går forrest. Man kan høre mere omkring brand ved at kontakte Lars Voldum.

Der er nedsat:

- En kriseledelse med Borgmester og direktører.
- Krisestab med direktører og udvalgte afdelingschefer med sekretariatet som stab
- Underordnede krisegrupper
- Planer, specialplaner og actions-cards til konkrete hændelse.

De beredskabsplaner der er lavet, skal ind i Mortens system. Dorthe foreslår, at der afholdes en snak med AMR (Jeanette og Mette), Dorthe og Morten.

Klar til krise

- Egen leder er ansvarlig for sektoransvaret i egen afdeling
- Kend planerne – hvad skal vi gøre? It, systemer mv.
- Sørg for at sige det vigtigste videre.

M: Hvordan skal medarbejderne forholde sig, hvis der aftenen før en arbejdsdag er sirenevarsel? Skal man møde ind eller bliver man hjemme?

Hvordan skal vi forholde os, hvis der lyder sirenevarsel i arbejdstiden, og hvis vi har samtaler med en borger? Skal vi gå i kælderen?

Morten: Der er ikke en færdig plan på dette endnu. Det skal drøftes i styregruppen. Man er her blevet bedt om ikke at forberede sig på sirenevarsel, men kun forsyningsnedbrud.

Det er Hovedstadens beredskab, der skal kortlægge vores sikringsrum, og det er de i gang med.

Omkring om man skal møde ind eller ikke møde ind, skal man nok lytte til medierne om deres anbefaling er, at man skal blive hjemme. Men der skal nok laves aftaler omkring, hvordan beskeder bliver kommunikeret ud. Og det bliver fra lederne, og det skal lederne have drøftet.

Efter sommerferien kommer der et udkast til en 72 timers plan.

Punktet har været på KommuneMED, hvor man også kan orientere sig.

Punkt 8: 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

AMR: De har afholdt AMR erfa. De har aftalt, at Claus ikke længere er AMR efter sammenlægningen til Jobcenteret. Så dette møde er Claus' sidste. Der kom et spørgsmål omkring afdelingens budget og regnskab i forhold til afslag på kurser. Der er sagt nej til 2 kurser, og det påvirker trivslen. Der efterspørges viden om budgettet i afdelingen.

Det kommer på til næste AfdelingsMED – hvad bruger vi af midler til kompetenceudvikling – hvad har vi brugt i 2025 og til hvad?

Jobcenter: Ikke noget der ikke er nævnt tidligere.

BYC: Der har været en fra BYG og måle vægge mv. Der er mellem 19-21 grader, og det er vedtaget, at man må have 19 grader. Jeanette prøver at bringe det videre til KommuneMED også for at høre, om det er et generelt problem. Når man sidder stille, bliver 19 grader meget koldt. På bagtrappen er der 13 grader.

Punkt 9: 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. Orienteringen foretages af enten leder eller medarbejderrepræsentant fra området.

Beslutning

Jobcenter: Ikke noget der ikke er sagt tidligere.

BYC: Den 4. marts får vi en jobparat praktikant i 4 uger. Afdelingen skal snart i gang med den interne kompetenceudvikling. Det plejer at være godt. Der er en del, der har meldt sig til de interne kurser udbudt af HR Jura.

Der er i dag udskrevet valg.

Der er i øjeblikket en del sager, som skal behandles politisk, og der er travlt med årsafstemningerne.

Analyse og Udvikling: Har travlt med at understøtte arbejdet med reformen og de mange workshops mm. Har løbende to praktikanter – en der stopper i dag og en starter i løntilskud på mandag.

Punkt 10: 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

Referatet er på vej.

Beredskabet var på dagsordenen.

Sygefravær

Arbejdsmiljø – sosu-hjælperne har haft svært ved at bevæge sig rundt i sne og is.

APV-dagen den 18. marts – det er vigtigt, at man deltager. TRIO er obligatorisk, men man opfordrer til at hele ArbejdspladsMED deltager, da der skal arbejdes med handleplaner.

Punkt 11: Historier til videreformidling

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Ikke noget.

Punkt 12: Eventuelt

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at punkter drøftes.

Sagsfremstilling

Der er kommet et punkt til eventuelt omkring spørgsmål til lønforhandlinger 2026.

Beslutning

Der er kommet et punkt omkring lønforhandling 2026.

Dorthe foreslår, at hun kommer med en udmelding, så snart hun ved noget om økonomien og inviterer TR'erne i afdelingen til et møde. Hun ønsker en mere ensartet proces, som det også drøftes i Chefforum.

M: TR-regi – hvad er der sket i processen? Der har været forskellige processer i afdelingerne og nogle har fået mere i løn, og andre steder har man fået at vide, at der ikke er penge til lønforhandlinger.

M: Processen er ens men bliver fortolket forskelligt – nogle har forhandlet 2026 nu. Man ønsker en mere ensartet proces for hele kommunen.

Der er forskel på processerne i afdelingerne.