

# REFERAT AfdelingsMED Økonomi & Stab d. 26-03-2026

**Mødedato** Torsdag d. 26. marts 2026 kl. 12:00

**Mødested** Mødelokale 823, Blok C, 1. sal

**Mødedeltagere** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Mette Smith Thastum (Leder af IT & Digitalisering), Maria Schwartz Sauer (Leder af HR & Løn), Birgitte Lund (Digitaliseringskonsulent), Morten Michaelsen (Konsulent), Lars Kragh Hansen (Økonomikonsulent), Joan Bendiksen (Arbejdsmiljøkonsulent), Sofie Nilsson Pilman (Professionsbachelor), Pernille Løvendahl Carlsen (Personaleadministrativ konsulent) (referent)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra forpersonen.....	4
Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.....	6
Sager fra KommuneMED.....	8
Status på ØS økonomi og regnskab 2025.....	9
Orientering om måltal og status for budgetkatalog for budget 2027.....	10
Drøftelse af sygefravær i ØS 4. kv. 2025.....	11
Kompetenceudvikling i Økonomi & Stab.....	13
Sommerarrangement for ØS 2026.....	15
Fælles indstilling for MED-retningslinjer i Økonomi & Stab.....	16
Eventuelt.....	19

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

81.38.05-G01-4-24

## **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,  
1. at dagsorden og referat godkendes

## **Sagsfremstilling**

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde den 27. januar 2026 skal godkendes.

## **Beslutning**

Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger.

Der var afbud fra Mette Thastum.

## **Bilag**

Referat 27012026

## Punkt 2: Orientering fra forpersonen

81.38.05-G01-4-24

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,  
1. at orienteringerne tages til efterretning

### Sagsfremstilling

ØSMEDs forperson orienterer om:

- MUS 2026
- Lokaler
- Rekruttering af ny leder af Økonomi & Indkøb

### Beslutning

#### MUS 2026

Marie Aasøe oplyste, at der netop er sendt information om MUS 2026 ud til alle ledere. MUS-konceptet er, som det kendes fra tidligere år.

I Økonomi & indkøb forventes der at være ekstra samtaler pga. ny leder. Dermed vil der være en proces med Marie Aasøe før sommer samt en anden med en ny leder i efteråret, som vil skulle aftales med hende/ham. MUS drøftes yderligere på næste ØSMED.

#### Lokaler

Der vil komme en afklaring efter påske, og hvis der bliver behov, indkaldes ØSMED til ekstra møde. Kommunale Ejendomme er gjort opmærksomme på behovet for tydelig information om (fysiske) arbejdsmiljøregler, og der er fokus på dette i forbindelse med arbejdet.

#### Ny leder af Økonomi & Indkøb

Marie Aasøe oplyste, at hun er i gang med at indhente tilbud på bistand til rekruttering, da hun har behov for hjælp til at finde kandidater, få lavet test m.v. Hun håbede at kunne nå at melde retur til rekrutteringsfirmaerne i denne uge. Ansættelsesudvalget kommer til at bestå af tre medarbejdere fra Økonomi & Indkøb (en fra hvert team), alle lederne i ØS og to afdelingschefer. Ansættelse forventes pr. 1. august 2026.

Marie Aasøe informerede yderligere om, at Finn D. Andersen holder "åbent kontor" fredag 27. marts som afsked efter eget ønske.

Marie Aasøe oplyste, at hun forventer at sidde i Økonomi & Indkøb en del af ugen efter en fast plan der vil være tydelig i Outlook kalenderen frem til en ny leder kommer på plads. Der har været udsendt information til enheden omkring forventet møde efter Påske med planer for den kommende tid. Dette er sket både i respekt for Finn Andersens mulighed for at afslutte sine opgaver samt fordi der er behov for at der laves en samlet plan.

Birgitte Lund fortalte, at nyheden om Finn Andersens ophør var blevet modtaget med chok og undren, da mailen kom ud. Man er med på, at man ikke går i detaljer, men man havde savnet noget om, hvad der kom til at ske fremover, og hvordan der tages hånd om medarbejderne i Økonomi & Indkøb.

Sofie Pilman supplerede med at sige, at der også i Økonomi & indkøb er overraskelse og utryghed. Man er utrygge og usikre på, hvordan der tages hånd om medarbejdernes trivsel, og man sidder tilbage med en masse ubesvarede spørgsmål. Sofie Pilman nævnte, at Finn Andersen havde haft en høj grad af medarbejdertilfredshed i APV og trivselsmålinger, og at han generelt var meget vellidt, og at man også godt var klar over, at han havde været en meget producerende leder, hvorfor meget af usikkerheden nu også gik på, hvad der skal ske med alle de opgaver, som normalt har ligget hos lederen.

Lars Kragh supplerede med at sige, at Økonomi Styring har samme utryghed og følelsen af noget "uforløst".

Morten Michaelsen nævnte, at Sekretariatet også har været overraskede. Finn Andersen har været en meget producerende leder bl.a. med sager til forskellige fora og udvalg, og der er en nervøsitet for, hvem der skal producere alle disse sager, indtil der kommer en ny leder.

Endelig spurgte Morten Michaelsen også hvorfor der skal anvendes et eksternt rekrutteringsfirma, nu hvor der skal spares. Rekrutteringsbistand er virkelig dyrt, og man får ikke altid nok for pengene. Uagtet at vi var endt med et godt resultat sidste gang, havde selve rekrutteringsprocessen ikke være helt "smooth".

Marie Aasøe svarede på Morten Michaelsens bemærkninger til brugen af rekrutteringsfirma, at hun havde gode erfaringer med brugen ved de seneste lederrekrutteringer, og at hun absolut oplevede merværdi ved deres bidrag.

Marie Aasøe bemærkede endvidere, at hun ikke kan gå i detaljer med aftaler og årsager, og at nogle spørgsmål derfor fortsat vil stå ubesvarede hen. Ift. den fremadrettede proces og trivsel hører Marie Aasøe, at der er et behov for mere kommunikation særligt til Økonomi & Indkøb. Hun vil sikre, at der sendes information ud inden Påske, så man ikke skal gå nervøs ind i ferien.

Birgitte Lund nævnte, at hun mente, at der var et behov for en mail til alle i ØS, om hvad der kommer til at ske fremadrettet. Joan Bendiksen bakkede op om dette.

Joan Bendiksen rejste en bekymring for, at Økonomi & Indkøbs situation ville afspejle sig kraftigt i den kommende APV og trivselsmåling og nævnte, at der var en opgave i at sikre trygheden og dermed også en – måske - mere retvisende rapport.

Lars Kragh nævnte, at Økonomi & Indkøb havde fået en mail ud den 23. marts, så der var taget fat i noget af kommunikationen.

Marie Aasøe svarede, at hende fokus i første omgang er på Økonomi & Indkøb, og at hendes kommunikation og dialog primært kommer til at være målrettet dem. De enkelte enhedsledere vil dog også have en dialog med deres medarbejdere ift. information om kommende proces, opgaveløsning, indtil der er en ny leder på plads m.v.

# Punkt 3: Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR

81.38.05-G01-4-24

## Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,  
1. at orienteringerne tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR:

- IT-bruger undersøgelse
- Toiletter på 2. sal., blok C
- APV handleplaner - status
- Trivselsmåling og APV 2026
  - Planlægning af processen
- Status på Store MEDdag 18. marts 2026
  - Evaluering af vores arbejde på dagen
  - Opsamling på drøftelse af proces og arbejdet med høj svarprocent
  - Rullende dagsorden for ØS MED
  - ØS MED som vært for ØS standup møder

## Beslutning

### IT-undersøgelse

Der skulle have været udsendt en IT-brugerundersøgelse inden påske. Undersøgelsen hænger sammen med budgetforslag fra budget 2026 "Konsolidering af drift og indkøb af IT-systemer og PC'ere". Man skal derfor undersøge, hvor meget man bruger på IT og hvor. I undersøgelsen vil man samtidig undersøge, hvad brugerne synes om IT-understøttelsen (tilfredshed). Undersøgelsen vil blive gennemført af firmaet Optima. Økonomi & Indkøb har været involveret i undersøgelsen i forhold til at trække økonomirapporter på IT-forbruget.

### Toiletter

Der blev tidligere på vinteren konstateret skimmelsvamp på toiletterne på 2. sal. Toiletterne blev derfor skimmelsaneret, og alt skimmelsvamp er nu væk, og toiletterne er i brug igen. Der blev i forbindelse med skimmelsaneringen fundet huller på ydervæggen, hvorfra der kan ske vandindtrængning, så der kommer noget andet arbejde senere.

Lyset på toiletterne blev udskiftet ved samme lejlighed.

### Trivselsmåling og APV

Joan Bendiksen oplyste, at der jo blev lavet en mini-APV i ØS i 2024. På baggrund af denne lavede man en række handleplaner. Der er fortsat nogle udeståender vedr. belysning. Miljø & Teknik har oplyst, at udbedring af belysning følger en central plan, som ØS også indgår i. Herudover er alle handleplaner afsluttede.

Marie Aasøe spurgte udvalget, hvordan man sikrede, at der kom en god trivselsmåling og APV med en høj svarprocent, hvordan processen planlægges på en god måde og hvordan ØSMED ønsker at være involveret?

Joan Bendiksen fortalte, at man løbende kan holde med enhedernes svarprocent og sende remindere ud for at huske medarbejderne på at udfylde spørgeskemaet.

Flere af enhederne havde kigget på spørgsmålene til undersøgelsen og drøftet disse, og havde fokus på at huske hinanden på at udfylde skemaet.

### Status på Store MEDdag

Det havde været en god dag, og det havde været fint, at alle ØS' ledere var med.

Under selve arbejdet på dagen havde ØSMED talt om følgende tiltag:

- Rullende dagsordener på ØSMED
- ØSMED på stand-up afdelingsmøder
- Frokostmøder med ØSMED repræsentanterne og medarbejderne

Der var forskellige opfattelser af, hvordan en rullende dagsorden kunne bruges. Medarbejderrepræsentanterne overvejer brugen og vender tilbage med et forslag til proces, hvis det skal drøftes yderligere. Der findes allerede et årshjul for ØSMED, som hele tiden opdateres i SBSYS.

For så vidt angår ØSMED på stand-up afdelingsmøderne vil det indgå i den rullende plan og ØSMED vil live informeret om datoen mhp. planlægning.

Morten Michaelsen har foreløbig booket to fælles frokoster for ØS medarbejderne, hvor man kan tale om arbejdet i og emner til ØSMED med ØSMED medarbejderrepræsentanterne.

## **Punkt 4: Sager fra KommuneMED**

81.38.05-G01-4-24

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,  
1. at orientering om sager fra KommuneMED 11. februar 2026 tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Marie Aasøe og Maria Sauer orienterer om relevante sager fra KommuneMED.

Seneste dagsorden kan ses her: [Forside - dagsordener og referater](#)

### **Beslutning**

Maria Sauer refererede kort til udvalgte emner fra sidste møde i KommuneMED.

Her havde man bl.a. haft det årlige besøg af borgmesteren. Det var Lars Gravgaards første møde i KommuneMED. Han havde haft fokus på økonomien, men var også optaget af at holde fokus på godt arbejdsmiljø i en svær proces.

Udover en række andre emner var der oplæg om de kommende fælles IT-driftscentre som Albertslund indgår i arbejdet med via DSD (Den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening).

# Punkt 5: Status på ØS økonomi og regnskab 2025

81.38.05-P27-1-25

## Indstilling

Afdelingschef for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen om status på ØS økonomi og ØS regnskab 2025 tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Regnskabet for 2025 er ikke afsluttet endnu men forventes fremlagt for ØU og KB i starten af april måned. Som tidligere drøftet på ØS MED i januar i år forventes merforbruget i Økonomi & Stab at blive mindre end forventet i efteråret 2025. Dette skyldes flere refusioner (elever, barsler og sygdom) og opbremsningen på drift. Umiddelbart efter fremlæggelsen af regnskab 2025 og behandlingen af overførselssagen, vil afdelingen kunne blive orienteret om det endelige resultat. Som oplyst til ØS MED, betyder det dog, at det strukturelle merforbrug på løn fortsat er en udfordring, der vil skulle håndteres.

Arbejdet med Mit Forventede Regnskab (MFR) fortsætter, og der er afholdt introduktion for alle ledere i Økonomi & Stab. MFR vil skulle anvendes både på løn og drift. Driftsbudgettet i Økonomi & Stab er blevet opdelt på fem PSP-elementer (Kompetenceudvikling, IT-udstyr m.m., Transport, Forplejning og Diverse) for løbende at kunne følge udviklingen i forbruget. Ligeledes er vi næsten i mål med at udskille lønbudgettet for IT & Digitalisering.

Det forventes på nuværende tidspunkt, at den strukturelle udfordring med lønbudgettet kan håndteres med stram styring i løbet af året, men det vil skulle tænkes med ind i det arbejde, der bliver i forbindelse med budgetkataloget til Budget 2027.

## Beslutning

Marie Aasøe oplyste, at Økonomi & Indkøb var lige ved at være færdige med Regnskab 2025. Det drøftes således på ØU mødet 7. april og KB 14. april. I materialet vil både Regnskab 2025 og overførselssagen kunne ses.

Merforbruget i ØS i 2025 forventes at blive mindre end først antaget. Der er dog fortsat et strukturelt merforbrug på lønnen. Det følges derfor tæt. I og med at KKR fortsat bliver boende i Albertslund, er indtægt derfra bibeholdt.

Birgitte Lund spurgte ind til, hvorfor IT-lønbudgettet skulle udskilles fra det resterende lønbudget? Marie Aasøe oplyste, at det handlede om at tydeliggøre, hvad det koster at drive IT og implementere nyt IT og nye digitaliseringstiltag, og hvilke ressourcer man har til rådighed. Marie Aasøe opfordrede til, at man tog fat i hende hvis der var noget utryghed om dette.

Ledelsen har fået introduktion til "Mit Forventede Regnskab" og arbejder videre med dette redskab, for at kunne styrke forudsigeligheden i økonomien. Marie Aasøe, Sofie Pilman og Lars Kragh har arbejdet med at opdele ØS driftsbudgettet på PSP-elementer, så det fremover er nemmere både at kontere og trække relevante rapporter så forbruget kan følges.

Marie Aasøe nævnte, at det endelige regnskabsresultat havde ledt til noget eftertanke, om økonomien havde været drøftet for meget i ØS MED i efteråret, men det havde givet fokus og startet en god dialog op i ØS MED mhp. at skabe en forbedret gennemsigtighed for alle, og dermed var hun kommet frem til, at det var givet godt ud.

# Punkt 6: Orientering om måltal og status for budgetkatalog for budget 2027

81.38.05-P27-1-25

## Indstilling

Afdelingschefen indstiller,

1. at information om måltal og status for udarbejdelse af budgetkatalog for budget 2027 tages til efterretning

## Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at måltallet for Budget 2027 vil være på 60 mio. kr. Dette ligger en del over de hhv. 23, 35 og 20 mio. kr., som har været budgetkatalogernes størrelse forud for forhandlingerne om budget 2024, 2025 og 2026.

Med de mange drøftelser omkring merforbrug på flere af velfærdsområderne er det dog ikke overraskende, at beløbet er substantielt større end tidligere.

Det betyder, at Kommunalbestyrelsen har bedt Forvaltningen lave forslag til omprioriteringer (budgetkatalog) for samlet 60 mio. kr., og at vi i Økonomi & Stab skal finde forslag til omprioritering for 1,5 mio. kr.

Det er ikke en let opgave, og i forlængelse af tidligere drøftelse i ØS MED (20. november 2025) har ledergruppen besluttet en proces, hvor alle medarbejderne kan bidrage til processen og ideudvikle via drøftelser i enhederne. Disse drøftelser finder sted i løbet af marts/april måned. Det er vigtigt, at vi lægger hovederne i blød sammen, og i fællesskab afsøger og tænker over mulige ideer og input til budgetkataloget, så al vores viden, erfaringer og indblik i opgaver, processer mv. kan blive bragt i spil.

I tillæg til drøftelserne i enhederne vil ledergruppen også se på muligheder for opgavebortfald.

Hele ØS vil løbende blive opdateret, efterhånden som vi bliver klogere, og budgetkataloget begynder at tage form. Herunder vil ØS MED vil blive inddraget, når og hvor det er relevant.

## Beslutning

Marie Aasøe oplyste, at ØS skal finde 1,5 mio. kr. til omprioritering i 2027 og frem. Tallet er fordelt ud fra budgetterne og det samlede måltal på 60 mio. kr. Der har været et arbejde i flere af enhederne med at komme med input til besparelser.

Flere medlemmer af ØS MED oplyste, at der trods emnets alvorlige karakter havde været nogle gode snakke i flere af enhederne. I Sekretariatet var man fremkommet med en række indtægtsskabende forslag fremfor udelukkende besparelser. Det samme var HR & Løn og IT & Digitalisering.

Ledelsen kigger på, hvor vi kan have opgavebortfald og vil endvidere lave en proces med Chefforum i april for at pege på mulige måder at skabe det nødvendige råderum. Hvis der vil komme opgavebortfald, som berører ØS, så inddrages ØS MED. Der vil også som i 2025 være en MED-proces i august med behandling af det samlede budgetkatalog.

## Punkt 7: Drøftelse af sygefravær i ØS 4. kv. 2025

81.38.05-G01-4-24

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at ØSMED drøfter orienteringen om sygefravær i ØS på baggrund af data for 4. kv. 2025

2. at ØSMED drøfter fraværet i ØS herunder initiativer i relation til at skabe en god fremmødekultur, bedre arbejdsmiljø m.v.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler.

Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2025 til 4. kvartal 2025.

Til denne opgørelse er data for sygefraværet trukket direkte fra vores ledelsesinformationssystem for sygefravær (LIS), som alle ledere i Albertslund Kommune har adgang til. I LIS opgøres sygefraværet i bruttoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 260 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1924 timer pr. år). Det adskiller sig fra de vanlige kvartalsstatusser, hvor sygefraværet plejer at blive opgjort i nettoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 228 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1687,2 timer pr. år).

Selvom den bagvedliggende sygefraværsprocent beregnes på samme måde som vanligt, gør ændringen i opgørelsesmetoden, at tallet for det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. medarbejder ændrer sig. Hvor fraværsprocenten tidligere blev ganget med 228 dage, ganges den i denne opgørelse med 260 dage. Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder vil derfor fremstå højere sammenlignet med tidligere.

Skiftet i opgørelsesmetode skyldes dels et ønske om at ensrette informationen om sygefravær, og dermed at minimere risikoen for forvirring om det aktuelle niveau for sygefravær hos lederne. Dernæst gør skiftet til LIS, at afrapporteringen bliver mindre håndholdt. Data opdateres automatisk i LIS, og ændringer vil derfor slå igennem bagud og ikke kræve håndholdte genberegninger af tidligere data. Bilaget "Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune" beskriver mere udførligt forskellen mellem opgørelsesmetoderne og konsekvenser ved ændringen.

#### *Status for 4. kvartal*

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 8,7 dage pr. medarbejder i ØS i gennemsnit. Der er tale om et fald på 1,3 dage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til opgørelsen fra 3. kvartal 2025 (10,1 dage pr. medarbejder).

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 28 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 15 procentpoint lavere end gennemsnittet for Albertslund Kommune. Der er tale om en markant ændring siden 3. kvartal, hvor langtidssygefraværet i ØS udgjorde 43 pct. af det samlede sygefravær.

Langtidsfraværet i de enkelte enheder er meget forskelligt, som det også er tilfældet med korttidsfraværet. Da opgørelsen spænder over et helt år, er der også dele af fraværet, som ikke længere er relevant, men som vil hænge ved i data et godt stykke tid endnu.

Til orientering er sidste års måltal for sygefravær (sat til 5,0 fraværsdage pr. medarbejder jf. beslutning på ØS MED 14. november 2024) videreført for alle enheder for 2026.

Ledelsen i ØS fortsætter med at følge op på sygefravær jf. de retningslinjer, der gælder og er herudover opmærksom på medarbejderne herunder deres trivsel. Vinterperioden har efterladt ledelsen med en oplevelse af en stigende tendens til fravær trods de seneste tal.

ØS MED skal således drøfte de oplevelser, der er med fraværet på tværs af ØS, og hvorvidt der er behov for yderligere initiativer for at sikre en god fremmødekultur, samt om der er særlige problematikker i forhold til arbejdsmiljø eller andet der gør sig gældende, som vi bør arbejde med.

### Beslutning

Marie Aasøe oplyste, at opgørelsesmetoden på sygefravær er ændret. Dette giver en højere sygefraværsandel men skyldes, at antallet af arbejdsdage, der tages udgangspunkt i den nye opgørelse, er færre. Opgørelsen svarer dog til den de enkelte ledere har adgang til i LIS og sikrer dermed, at der ikke er misforståelser ved at arbejde med forskellige opgørelsesmetoder. ØS sygefravær for den angivne periode er reelt faldet en lille smule.

Ledelsen ønskede at ØSMED drøftede sygdom og fravær, da der opleves en tendens mod mere fravær og sygdom på nuværende tidspunkt, end hvad der kan aflæses i tallene. Ledelsen spurgte, hvordan medarbejderne oplevede dette.

Flere af medarbejderrepræsentanterne nævnte, at den hårde vinter med rigtigt meget influenza i omløb kunne have været en stor faktor. Mange medarbejdere, som normalt aldrig er syge eller har børn syge, har været ekstra hårdt ramt i år.

I forhold til fremmødekultur oplevede ledelsen, at der nogle steder var en større tendens til at lægge private aftaler herunder lægebesøg m.m. i arbejdstiden.

Medarbejderrepræsentanterne mente, at dette måske bare var tydeligere nu med tidsregistrering, og at der tidligere måske bare havde været mere fokus på om opgaverne blev løst – ikke hvornår de blev løst. Dertil kom der en oplevelse af, at det faktisk ofte var meget svært at få tider udenfor arbejdstiden hos læger og speciallæger, og at der var strammet op på, at man kun kunne få kigget på et problem ad gangen hos lægerne, hvilket derfor nogle gange krævede flere lægebesøg i rap.

Marie Aasøe påpegede, at drøftelsen handlede om tilstedeværelse og fremmøde, og at tidsregistrering derfor ikke burde være relevant.

Der var enighed om, at man måtte tage en drøftelse af fremmødekultur i de enkelte enheder.

## **Bilag**

Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune

Sygefraværsoverblik-LIS\_4.kvartal 2025

## Punkt 8: Kompetenceudvikling i Økonomi & Stab

81.04.00-P00-1-26

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber i Økonomi & Stab drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for
  - arbejdsforhold
  - personaleforhold
  - samarbejdsforhold
  - arbejdsmiljøforhold

Formålet med drøftelsen er, at medarbejdernes viden, erfaringer og synspunkter, kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag om anvendelsen af de afsatte ressourcer til området.

### Sagsfremstilling

Oplevelsen af mestring er en forudsætning for trivsel. Som central stab har vi en fælles opgave med at understøtte organisationen bedst muligt – det er også en bærende del i vores Plan A for ØS. Organisationens opgaver udvikler sig hele tiden, ikke mindst hjulpet på vej af de mange aktuelle reformer. Vi skal derfor holde os ajour og udvikle os med et strategisk blik for udviklingsbehov og ændringer i vores opgaver. Det gør, at løbende kompetenceudvikling er en væsentlig del af det gode arbejdsmiljø for alle ansatte i Økonomi & Stab.

Med organisationskompassets indikator 3 (*der er gode rammer for faglig refleksion, dialog og udvikling blandt medarbejdere og ledere*) har vi som fælles arbejdsplads fokus på, at der skal være gode rammer for faglig refleksion, dialog og udvikling blandt medarbejdere og ledere. Kompetenceudvikling handler ikke blot om kurser eller efteruddannelse, men også om at drage læring af de opgaver og indsatser, vi sammen og på tværs udfører i hverdagen. Samarbejde om opgaverne og aktiv brug af hinandens viden og kompetencer på tværs af afdelingen er også udviklende.

I Økonomi & Stab har vi med ”Sådan gør vi i ØS” et fælles afsæt for kompetenceudvikling hos os. Heri står der bl.a., at:

- den enkeltes behov for, og ønsker til, kompetenceudvikling drøftes som udgangspunkt i forbindelse med den årlige MUS. Derefter laver ledergruppen i ØS en fælles prioritering af midler til kompetenceudvikling ud fra det gældende budget. ØS MED orienteres tilsvarende om tendenser, kompetencebehov mv. i forlængelse af MUS.
- behov for kompetenceudvikling, mulighed for deltagelse i konference og lignende, som opstår på andre tider af året end ved MUS, drøftes med nærmeste leder, hvorefter det indgår i den fælles prioritering i ledergruppen og er op til endelig beslutning ved afdelingschefen.
- den løbende kompetenceudvikling er vigtig for os alle. Det er derfor også relevant for alle at orientere sig i udbud af gratis webinarer, konferencer mv. Deltagelse heri skal aftales med nærmeste leder.
- medarbejder og leder skal aftale, hvordan nyerhvervet viden og inspiration bringes til anvendelse i hverdagen og deles med relevante kollegaer.

KL har sammen med en række faglige organisationer dannet Den Kommunale Kompetencefond med formålet at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats. Det er værd at være opmærksom på muligheden for at søge om støtte til kompetenceudvikling via [Den Kommunale Kompetencefond](#). Der er krav om medfinansiering, men på hjemmesiden kan der findes mere information om puljeåbninger og regler for tildeling af støtte (de varierer mellem overenskomster og faggrupper). På [medarbejdersiden](#) er der samlet en række centrale informationer fra Kompetencefondens hjemmeside.

Det er ledelsens ønske at der er gennemsigtighed i brugen af midler til kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber i Økonomi & Stab, og der i ledelsen er opmærksomhed på medarbejdernes oplevelse af betydningen af kompetenceudvikling ift.:

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

I ØS' driftsbudget for 2026 er der afsat 170.000 kr. til kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber. Det er ca. 32.000 kr. mere, end hvad der er anvendt i 2025. Beløbet er fastsat ud fra hensyntagen til det overordnede budget samt ikke mindst ud fra et ønske om at have tilstrækkelig finansiering til at kunne udvikle medarbejderstaben løbende. I det omfang udgifter til kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber relaterer til f.eks. særlig viden der er nødvendig i forbindelse med udviklingsopgaver, vil der være fokus på at anvende midler, som relaterer til det konkrete udviklingsprojekt, ligesom det også er tilfældet i andre afdelinger. Det kan f.eks. være på IT-området eller i forbindelse med centraliseringen af lønfunktionen.

## **Beslutning**

Marie Aasøe oplyste, at ledelsen gerne vil drøfte kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber i ØS, herunder afsatte midler i budgettet.

I 2026 er der afsat 170.000 kr. til kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber. Forøgelsen af budgettet ift. tidligere forbrug kommer bl.a. fra den tidligere beslutning om ophør af frugtkurve. Herudover vil nogle udviklings tiltag naturligt skulle indeholde midler til kompetenceudvikling f.eks. i IT & Digitalisering, ligesom nogle kurser på specialområder (f.eks. Whistleblower) vil kunne finansieres over den relevante pulje.

Marie Aasøe oplyste endvidere, at der er lavet en fælles proces i ledergruppen, således at der er gennemsigtighed omkring kompetenceudvikling, netværk og medlemskaber, som indgår i drøftelserne i de ugentlige ledermøder. Drøftelser omkring ønsker til kompetenceudvikling vil i øvrigt i år indgå systematisk i MUS samtalerne.

Morten Michaelsen nævnte, at der bør være opmærksomhed på forskellige EU-kurser, som typisk er gratis at deltage i. Der er også nogle gange nogle EU-fonde man kan søge, men der er ofte krav om medfinansiering, og tit er det nogle ret tidskrævende processer at få fat i disse midler.

Det blev nævnt, at det var vigtigt at have fokus på netværk. Mange steder er der gratis netværk, man kunne deltage i. Det blev også nævnt, at der ofte er gratis "prøveperioder" og "prøvekurser", man kan deltage i hos forskellige firmaer.

Marie Aasøe bemærkede, at det på den lidt længere bane er ledelsen ønske at få kategoriseret flere "stillingstyper", hvortil der er knyttet specifik kompetenceudvikling og netværk (f.eks. KL netværk). Dette for at skabe mere gennemsigtighed og øge klarheden over, hvad man kan forvente som (ny) medarbejder indenfor en årrække.

Der var enighed om, at der med ovenstående oplæg er et godt udgangspunkt for MUS og kompetenceudvikling. Oversigten vil også give et godt overblik og større gennemsigtighed – også udadtil i ØS.

## **Punkt 9: Sommerarrangement for ØS 2026**

81.38.05-P27-1-25

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at rammerne for sommerarrangement for Økonomi & Stab 2026 drøftes.

### **Sagsfremstilling**

I lighed med i 2025 lægges der i 2026 op til, at der afholdes en fælles sommerfrokost i gårdhaven mellem blok B og C. Modellen fra 2025 med sammenskudsgilde foreslås videreført. ØSMED drøfter forslaget og eventuelle andre forslag eller justeringer af modellen fra sidste år og det aftales, hvem der arbejder videre med invitation, booking, forplejning m.v.

### **Beslutning**

Sommerfrokosten er flyttet til før sommerferien (til den 24. juni). Der lægges op til samme model som i 2025 og afvikling i gården mellem blok B og C. I tilfælde af regn og dårligt vejr er mødelokale 1 og 2 dog booket som back-up.

Der er fokus på at prøve at gøre det tydeligere, at det er helt i orden, hvis man ikke kan bidrage med en ret. Det er også helt ok at tage egen madpakke med eller slet ikke spise frokost. Det er samværet, der er i fokus.

Det blev aftalt, at Maria Sauer, Sofie Pilman og Birgitte Lund arbejder videre med planlægningen af sommerfrokosten.

# Punkt 10: Fælles indstilling for MED-retningslinjer i Økonomi & Stab

81.38.05-A26-1-26

## Indstilling

### Fælles indstilling for MED-retningslinjer i Økonomi & Stab

Afdelingschefen indstiller,

1. at ØS-MED drøfter de lokale MED-retningslinjer med henblik på at sikre løbende opdatering samt kendskab til disse i Økonomi & Stab

## Sagsfremstilling

ØSMED skal drøfte MED retningslinjer for:

MED retningslinje for	Drøftes	Sidst drøftet i ØSMED	Aftalt i
Sygefravær	Lokal statistik drøftes 2 x årligt	Drøftes på alle møder	KommuneMED
Krænkende handlinger, herunder vold og trusler om vold	Drøftes 2 x årligt	25. september 2025	KommuneMED samt i ØS-MED og enhederne
Håndtering af arbejdsrelateret stress	Drøftes 1 x årligt	3. oktober 2025	KommuneMED samt i ØS-MED og enhederne
Mobning og chikane	Orientering		KommuneMED
Arbejdsskader og krænkende hændelser	Statistik fra InsuBiz drøftes 1 x årligt	Der har ikke været nogen indberetninger i flere år.	KommuneMED
Lokal ØS beredskabsplan for brand (uddybning af generel beredskabsplan for brand)	Orientering	17. juni 2025	ØS-MED

## Sygefravær

Formålet med drøftelsen af sygefravær på møder i arbejdspladsMED er, at undersøge om der er nogle tendenser eller situationer, som arbejdspladsen kan og skal handle på. Det kan være alt fra for eksempel træk fra vinduerne til mobning og chikane.

Lokal sygefraværstatistik på enhedsniveau fremlægges på alle ØS-MED møder.

## Krænkende handlinger, herunder vold og trusler om vold

Krænkende handlinger, herunder vold og trusler om vold er uacceptabelt i Albertslund Kommune og skal forebygges og afhjælpes. Det betyder, at ingen voldshandling eller trussel om vold, må negligeres. Der skal straks iværksættes en understøttende proces, så lignende situationer undgås i fremtiden, og den forurettede kan hjælpes.

KommuneMED har valgt at arbejde med en overordnet skabelon, som er rammen for udarbejdelsen af en lokal retningslinje. Den overordnede skabelon indeholder de elementer, der skal indgå i eller drøftes i forbindelse med udarbejdelsen af den lokale retningslinje. Formålet er, at der udarbejdes en retningslinje, som giver mening for de lokale enheder, og som både forstås og efterleves af medarbejderne.

Enhederne drøfter, om deres aftale fortsat er dækkende.

### **Håndtering af arbejdsrelateret stress**

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af stress baserer sig på en vedvarende indsats, hvor der er fokus på identificering, forebyggelse og håndtering af stress. Indsatsen er en del af kommunens fokus på et sundt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel (organisationskompassets indikator 6 og 7).

ArbejdspladsMED og den lokale arbejdsmiljøgruppe skal sørge for, at der er et løbende fokus på stress, så medarbejderne er klar over, hvilke muligheder og hvilket ansvar de har, både for at identificere, forebygge og håndtere stress. Som led i dette arbejde, skal der udarbejdes en lokal handlingsplan.

Enhedernes lokale aftaler ligger i Teams under Org – Økonomi & Stab, Lokale ØS-MED Retningslinjer.

Enhederne drøfter om den fælles retningslinje for Økonomi & Stab fortsat er dækkende.

### **Mobning og chikane**

Albertslund Kommunes personalepolitiske målsætninger fastslår, at krænkende adfærd mod medarbejderne er uacceptabelt og skal forebygges og afhjælpes. KommuneMED har derfor aftalt retningslinjer for forebyggelse og afhjælpning af krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane. Der er en retningslinje for henholdsvis [krænkende handlinger på arbejdspladsen og på sociale medier](#) – retningslinjerne findes på Medarbejdersiden.

Enhederne bør orientere sig i retningslinjerne.

### **Statistik over arbejdsskader og krænkende hændelser**

Arbejdsskader og krænkende hændelser skal indberettes i InsuBiz. ØS-MED skal en gang årligt præsenteres for en oversigt over det indberettede fra det forgangne år.

Det er arbejdsmiljøgruppens opgave, at undersøge og forebygge gentagelser af arbejdsskader og krænkende hændelser, samt at indberette dem i InsuBiz, når de sker.

ØS-MED drøfter statistikken, når det er relevant.

### **Lokal ØS beredskabsplan for brand**

Den lokale ØS beredskabsplan for brand er en uddybning til den generelle beredskabsplan i tilfælde af brand på rådhuset.

Retningslinjen er hængt op på gangen på både 1. og 2. sal i Blok C. herudover er den lagt i Teams under Org – Økonomi & Stab, Lokale ØS-MED Retningslinjer. Alle skal gøre sig bekendt med denne.

Retningslinjen drøftes en gang om året.

## **Generelt**

De lokale aftaler ligger i Teams under Org – Økonomi & Stab, Lokale ØS-MED Retningslinjer.

Retningslinjer aftalt i KommuneMED findes på Medarbejdersiden.

I forbindelse med denne drøftelse bør det samtidig drøftes, hvordan vi sikrer, at alle både nuværende og nyansatte medarbejdere har kendskab til retningslinjerne.

## **Beslutning**

Punktet blev udsat til næste møde i ØSMED.

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.05-G01-4-24

### **Beslutning**

Der var intet under eventuelt.