

# REFERAT AfdelingsMED Økonomi & Stab d. 28-01-2025

**Mødedato**            Tirsdag d. 28. januar 2025 kl. 09:30

**Mødested**            Mødelokale 820

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

## Indholdsfortegnelse

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Godkendelse af dagsorden og referat.....                            | 3  |
| Orientering fra forpersonen.....                                    | 4  |
| Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.....             | 5  |
| Plan MED - Drøftelser af indsatsområder - indsatsområde 1 og 2..... | 7  |
| Evalueringslinjer om lokale retningslinjer om stress.....           | 9  |
| Retningslinjer om rusmidler og røgfri arbejdstid.....               | 11 |
| Eventuelt.....                                                      | 12 |

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

81.38.05-G01-4-24

## **Indstilling**

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

## **Sagsfremstilling**

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde den 14. november 2024 skal godkendes.

## **Beslutning**

Der var afbud fra Maria Sauer.

Birgitte Lund oplyste, at hun på baggrund af sidste møde i ØSMED havde tjekket med KMD om man kunne overføre godkendt ferie fra Rollebi til Outlook. Dette var desværre ikke muligt.

Der var ingen bemærkninger til dagsorden eller referat.

## **Bilag**

Referat ØSMED 14112024

## Punkt 2: Orientering fra forpersonen

81.38.05-G01-4-24

### Indstilling

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

### Sagsfremstilling

ØSMEDs forperson orienterer om:

- MUS/LUS/GRUS 2025
- Lokallønforhandlinger 2025
- Arbejdet med Plan A
- Status sygefravær
- Regnskab 2024

### Beslutning

MUS/LUS/GRUS 2025

Marie Aasøe oplyste, at der afvikles MUS/LUS/GRUS inden sommerferien.

Joan Bendiksen spurgte ind til, hvordan de 2 nye ledere i ØS bliver klædt på i forhold til MUS/LUS/GRUS?

Marie Aasøe oplyste, at begge nye ledere er vant til at holde udviklingssamtaler for medarbejdere, og at de er orienteret om, at der ligger referater fra tidligere år på de enkeltes p-sager. Hun oplyste endvidere, at der pt. foregår en evaluering af sidste års brug af konceptet, som forventes justeret i mindre omfang inden brugen dette år.

Lokallønforhandlinger 2025

Marie Aasøe oplyste, at hun havde et ønske om at få flyttet tidspunktet for de årlige lønforhandlinger til slutningen af året, da man dels har et større overblik over det økonomiske råderum der, og dels også fordi en stor del af den øvrige organisation også har placeret deres lønforhandlinger der. Dertil kommer, at tilbagemeldingerne angående lønforhandlingerne, som regel ”drukner” i sommerferien, og ofte har man svært ved at nå at give alle en tilbagemelding inden ferien.

Tidsplan og proces vil blive drøftet nærmere med de relevante TR’ere.

Birgitte Lund spurgte ind til, hvad man gør, hvis det viser sig i slutningen af året, at økonomien ser svær ud. Marie Aasøe oplyste, om der i ØS som regel i udgangspunktet budgetteres med et beløb til lokallønsforbedringer pr. år, men at beløbet måske kan være lidt større ved udgangen af året. Men selvfølgelig kan der også være år, hvor der ikke er ekstra penge.

PLAN A

Ledelsen er i gang med et forløb for både ledelsen og medarbejderne. Tidsplanen præsenteres på næste afdelingsmøde (30. januar 2025).

Sygefravær

Drøftelsen mellem Joan Bendiksen og Marie Aasøe udestår, så dette vil blive drøftet på næste ØSMED. Sygefraværstallene for 4. kv. ser ud til, at der er fortsat forbedring for ØS. De vil blive forelagt på et senere møde. Der er for øjeblikket lidt rod i nogle af tallene pga. organisationsændringen med Sekretariatet og HR & Løn, men der arbejdes på at løse det.

Regnskab 2024

Der er et lille minus for ØS ift. forbruget for 2024. Det endelige regnskabsresultat vil blive forelagt på et senere møde.

## **Punkt 3: Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR**

81.38.05-G01-4-24

### **Indstilling**

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

### **Sagsfremstilling**

Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.

- Status på hvad der sker i de enkelte enheder, herunder nye ansigter i enhederne.

### **Beslutning**

Lukning af drev

Mette Thastum orienterede om, at IT & Digitalisering har planlagt, at man skal lukke alle kommunens drev og overgå til Onedrive i 2025 pba. af tidligere beslutning fra 2019. Der bliver derfor en proces i foråret med oprydning, journalisering og sletning. IT & Digitalisering laver en kommunikationskampagne og kommer også ud i afdelingerne og orienterer om overgangen. Der bliver tale om en faseopdelt proces, hvor man gradvist udfaser drevene. Ved udgangen af året er det også planen, at vi skal udfase Citrix.

Birgitte Lund oplyste, at der havde været møde i digitaliseringsnetværket i går om processen. Her blev det også oplyst, at man kunne booke IT & Digitalisering til undervisning.

Lars Kragh nævnte, at man skal være opmærksom på andre processer såsom regnskabsafslutningen.

Marie Aasøe oplyste, at ledelsen er opmærksomme på dette, og at vi vil drøfte, hvordan processen bedst tilrettelægges i ØS herunder behov for undervisning m.v.

Nyt dagsordenssystem

Det nye dagsordensmodul blev implementeret i slutningen af 2024. Det er oplevelsen i IT & Digitalisering af det går godt, og vi løbende får ordnet de problemer, der viser sig.

Morten Michaelsen oplyste, at man havde oplevet overgangen som en "lidt svær fødsel". Konsulenterne i Sekretariatet havde oplevet, at mange kolleger havde svært ved at skelne mellem det nye system og den nye dagsordensskabelon, og Liv Bjerg Jensen havde derfor fået rigtig mange tekniske spørgsmål om selve systemet. Han oplyste videre, at man har oplevet problemer med bilagstilknytningen på sagerne, hvilket kan spærre for genereringen af dagsordnerne. Muligvis skal man ind og omdøbe bilag, for det kan lykkes at generere en dagsorden.

Fra MEDsekretæren var der et stort ønske om, at de blev informeret om ændringer i skabeloner, fejl i systemet m.v., da de ikke havde fået disse informationer, hvilket bl.a. havde gjort, at de havde arbejdet med forældede skabeloner.

Mette Smith Thastum anerkendte at der kunne have været bedre kommunikation og planlægning mellem (daværende) Organisation & Ledelse samt IT & Digitalisering. Det er der et ønske om at lære af til andre projekter. Herudover var der en opfordring til at komme med eventuelle problemer så de kan blive løst.

Nye medarbejdere

Udover de nye medarbejdere, som blev præsenteret ved nytårskuren, har vi nu også fået en seniorjobber, Britta Gasborg Andersen. Marie Aasøe opfordrede til, at man huskede at benytte sig af muligheden for at få hjælp til praktiske opgaver og lettere administrative opgaver.

Den 1. februar 2025 starter Christian Bernhard som jurist i Sekretariatet, og Annika Lava som praktikant i Økonomi & Indkøb.

## **Punkt 4: Plan MED - Drøftelser af indsatsområder - indsatsområde 1 og 2**

81.38.05-G01-1-24

### **Sagsfremstilling**

#### **Plan MED - Drøftelse af indsatsområder. Indsatsområde 1: Tiltrækning**

Albertslund Kommune kendes som en attraktiv arbejdsplads og vakancer besættes med kompetente ansøgere

AfdelingsMED drøfter, hvordan vi kan lykkes med at appellere til og tiltrække nye kolleger til vores område, herunder hvad vi allerede lykkes med, hvad vi skal arbejde på, og hvordan vi vil gøre det.

#### **Plan MED - Drøftelse af indsatsområder. Indsatsområde 2: Tilknytning**

- ArbejdspladsMED drøfter, hvordan vi kan lykkes med at nye medarbejdere føler sig velkomne og sikrer, at man som ansat oplever, at man hører til og er en del af arbejdspladsen. Herunder hvad vi allerede lykkes med, hvad vi skal arbejde på, og hvordan vi vil gøre det.
- Med afsæt i anbefalinger og gode ideer fra ArbejdspladsMED drøfter AfdelingsMED, hvordan man lykkes med, at nye medarbejdere føler sig velkomne og at de hører til og er en del af arbejdspladsen, herunder hvad lykkes arbejdspladserne allerede med, hvad skal der arbejde på, og hvordan kan vi gøre det?
- AfdelingsMED drøfter velkomstsamtaler. Formålet er at få yderligere indsigt i, hvorfor medarbejdere har søgt hertil (motivation) og bidrage til viden om, hvad der skal til for at tilknytte ansatte på deres arbejdsplads/afdeling.

Der vil komme en særskilt drøftelse om nyt onboardingkoncept, når dette foreligger fra HR.

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,

2. at ØSMED drøfter indsatsområderne fra Plan MED om tiltrækning og tilknytning

### **Beslutning**

Marie Aasøe sagde indledningsvist, at drøftelsen om tiltrækning og tilknytning også vil have et naturligt ben ind i afdelingens Plan A-drøftelse. Herefter overgik man til præsentation v/I Morten Michaelsen og Birgitte Lund.

Morten Michaelsen nævnte, at man havde talt om tiltrækning og tilknytning tidligere i ØS (powerpoint vedlægges referatet), og disse drøftelser blev præsenteret.

Tidligere har man i relation til "tiltrækning" bl.a. drøftet brug af videoopslag på sociale medier, tydeliggørelse af kommunens værdier i stillingsopslag og fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen.

For emnet "tilknytning" har der bl.a. været fokus på onboarding og introprogrammer og tydeliggørelse af, hvad ØS er.

Joan Bendixen nævnte, at der tidligere var møder for nyansatte med afdelingschefen, hvor man bl.a. havde præsenteret retningslinjer, gangregler, arbejdsmiljøregler m.v. Dette kunne man overveje igen.

ØSMED drøftede vigtigheden af en god introduktion til selve arbejdsopgaverne, men også vigtigheden af at få præsenteret ØS som en sammenhængende afdeling med god synergi og samarbejde.

Det blev besluttet at drøfte temaerne på et afdelingsmøde. Morten Michaelsen og Birgitte Lund forbereder et oplæg og aftaler tidspunkt med ledelsen.

## **Bilag**

Tiltrækning og tilknytning

Bilag til brev til MEDorganisationen (PLAN MED - drøftelse af indsatsområder)

Brev til MEDorganisationen

## Punkt 5: Evaluering af lokale retningslinjer om stress

87.00.00-P00-1-19

### Indstilling

Chefen for ØS indstiller,

1. at ØS-MED drøfter proces for evaluering af de lokale retningslinjer vedr. håndtering af stress samt
2. hvordan det sikres, at nye medarbejdere bliver bekendt med retningslinjerne

### Resumé

KommuneMED har, den 29. marts 2017, aftalt en overordnet retningslinje for håndtering af arbejdsbetinget stress. Denne retningslinje indebærer, at de enkelte enheder i alle afdelinger, skal drøfte og udarbejde en lokal retningslinje omkring håndtering af arbejdsbetinget stress.

### Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes arbejde med forebyggelse og håndtering af stress baserer sig på en vedvarende indsats, hvor der er fokus på identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress. Indsatsen er en del af kommunens fokus på et sundt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel. I indsatsen arbejdes på alle niveauer i organisationen.

Albertslund Kommune lægger vægt på, at alle niveauer i organisationen har et ansvar i arbejdet med identificering, forebyggelse og håndtering af stress.

Stress er et begreb uden entydig definition. I Albertslund Kommune tager vi udgangspunkt i følgende definition af stress: Stress defineres som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet. Typisk taler man om, at kravene fra omgivelserne overstiger individets ressourcer.

Symptomerne på stress kan bestå i mange forskellige symptomer og reaktioner. Symptomerne på stress ses ofte som en blanding af:

- Fysiske symptomer
- Symptomer, der viser sig ved, at du ændrer adfærd
- Følelsesmæssige symptomer

Forebyggelse af stress handler om, at Albertslund Kommune ønsker at forebygge, at medarbejdere bliver stressede på grund af deres arbejde. Forebyggelsen skal ske ud fra IGLO-modellen, hvor alle har et ansvar:

- Individniveau – hvad har den enkelte ansvaret for selv at gøre?
- Gruppeniveau – hvad har gruppen, altså den enkelte arbejdsplads og kollegerne ansvaret for at gøre?
- Ledelsesniveau – hvad har lederen eller ledelsen ansvaret for at gøre?
- Organisationsniveau – hvad har organisationen ansvaret for at gøre?

De overordnede spørgsmål er:

Hvordan kan det enkelte individ, gruppen, ledelsen og organisationen planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet, og hvordan kan vi støtte hinanden fagligt og socialt, så vi forebygger arbejdsbetinget stress?

## **Proces**

ØS-MED skal en gang årligt drøfte, om de aftalte retningslinjer stadig er fyldestgørende eller om der skal ændringer eller tilføjelser.

Da der er mange nye, både ledere og medarbejdere i ØS, anbefaler afdelingschefen og AMR, at hver enhed tager en drøftelse af deres lokale retningslinje og giver en tilbagemelding til ØS-MED på, hvorvidt der er aftalt ændringer eller ej. Retningslinjes fulde ordlyd sendes til ØS-MED.

ØS-MED drøfter den del af retningslinjerne, der går på tværs af hele ØS.

ØS-MED drøfter samtidig, hvordan vi sikrer, at nye medarbejdere bliver gjort bekendt med de lokale retningslinjer.

De aftalte retningslinjer lægges efterfølgende i Teams under ØS - Generel - filer.

## **Lovgrundlag**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse udmøntet i KommuneMEDs retningslinje om håndtering af arbejdsbetinget stress

## **Beslutning**

Marie Aasøe nævnte indledningsvist, at man skal drøfte retningslinjerne om stress en gang årligt i ØSMED, hvilket ikke havde været tilfældet i 2024.

Joan Bendiksen oplyste, at man tidligere år havde drøftet den del af retningslinjen, som går på tværs af ØS i ØSMED, og derudover havde enhederne drøftet retningslinjen også. Denne praksis ønsker ØSMED at fortsætte med, men det var vigtigt, at der sker en skriftlig tilbagemelding, og at tilbagemeldingerne bliver lagt et sted, hvor de er let tilgængelige og nemme at finde.

ØSMED drøftede, at det var vigtigt at få legaliseret, at det OK at tale om det, hvis man er stresset eller presset.

Mette Thastum forslø, at man lavede noget visuelt (f.eks. plakater) for at understøtte, at det er i orden at tale om stress.

Lars Kragh nævnte, at det også var vigtigt at huske at få talt om de positive ting – alt det vi gør rigtigt.

Det blev aftalt, at man de enkelte enheder laver en helt lokal retningslinje/aftale for hvordan de ønsker at håndterer og forebygge stress. Enhedernes input til egne aftaler sendes til AMR som lægger det i Teams under ØS, så man hele tiden har det nyeste liggende klar til nye kolleger, eller de kolleger der bliver i tvivl om, hvad der er aftalt.

Når referatet er klart, sender Joan Bendiksen bestillingen ud til enhedscheferne med den konkrete opgave og deadlines mhp. efterfølgende drøftelse i ØSMED.

## **Bilag**

VS Dagsorden til ØS MED d. 7. oktober 2023

## Punkt 6: Retningslinjer om rusmidler og røgfri arbejdstid

81.38.05-G01-4-24

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at særlige opmærksomhedspunkter i forbindelse med de to retningslinjer drøftes.

### Sagsfremstilling

I foråret 2024 blev der fra medarbejderside i KommuneMED efterspurgt nye retningslinjer for alkohol på arbejdspladserne på baggrund af nogle konkrete problemer på en af kommunens arbejdspladser.

Når en af parterne i et MED-udvalg fremsætter ønske om en retningslinje, skal der indledes drøftelser, ligesom MED-retningslinjer skal aftales i enighed i MED-udvalget, jf. § 8 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået af KL og Forhandlingsfællesskabet. Administrative retningslinjer og vejledninger besluttet ensidigt af ledelsen.

Forvaltningen udarbejdede derfor et forslag til en retningslinje. Som supplement til retningslinjen blev der udarbejdet en administrativ vejledning til lederne om, hvordan de skal forholde sig.

Indholdsmæssigt er retningslinjen en opdatering af den alkoholpolitik Kommunalbestyrelsen behandlede og vedtog den 14. december 2004. Retningslinjen afspejler således, at alkohol og arbejde (stadig) ikke hører sammen, at andre former for rusmidler heller ikke hører sammen med arbejdet og at adgang til rusmiddelbehandling nu er et gratis tilbud, som alle kan gøre brug af.

KommuneMED drøftede og aftalte Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre arbejdet den 24. september 2024. Den administrative vejledning (link) blev forelagt til orientering, idet man fra ledelsens side ønskede at være åbne om, hvordan man vil agere på baggrund af retningslinjen.

Den nye retningslinje er udtryk for en fælles holdning til alkohol og andre rusmidler medarbejdere og ledelse imellem. Den er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende den.

Retningslinje samt den administrative vejledning følger i forlængelse af dette notat.

I forbindelse med drøftelsen af retningslinjen genbesøgte KommuneMED også kommunens regler om rygning. Sidste år var det 5 år siden, at Kommunalbestyrelsen traf beslutning om, at Albertslund Kommune er en røgfri arbejdsplads med røgfri arbejdstid for alle ansatte. Selvom alle ansatte er forpligtet til at følge kommunens politikker og retningslinjer, opstår der ind imellem problemer i relation til rygning i arbejdstiden. Fra ledelsen var der derfor et ønske om, at der kommer ekstra opmærksomhed på efterlevelse af Kommunens retningslinjer for [røgfri arbejdstid](#)

### Beslutning

Marie Aasøe indledte med at sige, at årsagen til, at "Retningslinje for alkohol og andremidler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde" var sat på dagsordenen, er, at denne retningslinje havde været drøftet i KommuneMED i slutningen af 2024 på baggrund af et ønske fra medarbejdersiden. Retningslinjen er derfor blevet opdateret, og der er således ikke tale om en ny retningslinje. I sammenhæng med denne drøftelse var kommunalbestyrelsens tidligere beslutning om indførelse af røgfri arbejdstid også sat på dagsordenen for at understøtte den faktiske overholdelse.

ØSMED bakkede op om håndhævelsen af reglerne om røgfri arbejdstid og de reviderede retningslinjer om rusmidler.

### Bilag

Vejledning vedr alkohol og rusmidler

Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde

## **Punkt 7: Eventuelt**

81.38.05-G01-4-24

### **Beslutning**

Marie Aasøe oplyste, at ledelsen er i gang med at drøfte, hvordan afdelingsmøderne skal forløbe fremover. Herunder vil man gerne have, at der kommer en tilbagemelding fra ØSMED. Marie Aasøe foreslog, at næstformanden giver tilbagemeldingen, og Lars Kragh nikkede til at tage denne opgave.

Joan Bendiksen gjorde opmærksom på, at man skulle i gang med at planlægge valg til MED og AMR. Der bør komme noget information fra KommuneMEDs sekretær om valget, men der skal afsættes tid til valg, og proces skal planlægges. Næstformanden har som tidligere også en rolle i forhold til afholdelse af valget.