

REFERAT AfdelingsMED Økonomi & Stab d. 18-06-2026

Mødedato Torsdag d. 18. juni 2026 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 823, Blok C, 1. sal

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra forpersonen.....	4
Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.....	6
Sager fra KommuneMED.....	7
Drøftelse af sygefravær i ØS 1. kv. 2026.....	8
Drøftelse af Trivselsmåling og APV i ØS.....	9
Status på ØS' Økonomi.....	13
Fælles indstilling for MED-retningslinjer i Økonomi & Stab.....	14
ØSMEDs planlægning af stand-up afdelingsmøde 1. september.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

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

Sagsfremstilling

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde den 20. april 2026 og 3. juni 2026 skal godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referater blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Ref ex.ord. ØSMED 3. juni 2026

AfdelingsMED_Økonomi_&_Stab-Referat20042026

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:

- Status på lokalerokade
- Arbejdsgruppe om lokaler på rådhuset
- Status på rekrutteringer
- MUS 2026

Beslutning

Status på lokalerokade og tværgående arbejdsgruppe på Rådhuset

Den sidste del af lokalerokaden i ØS er ved at være på plads med de sidste flytninger i dag, torsdag den 18. juni. Der udestår fortsat en udskiftning af flere store skriveborde med mindre på de kontorer, hvor man sidder tæt og enkelte borde til medarbejdere, der endnu ikke er registreret.

Maria Sauer sidder i en tværgående arbejdsgruppe om lokaler på rådhuset. Foruden Maria Sauer består gruppen af René Birkemark Olesen, Rikke Skovgaard Andersen, Dorthe Espenheim, Tanja Thor Møller, Margit Wendelboe, Jesper Pedersen, Pernille Harting og Stine Jensen. Der blev spurgt til, om gruppen var identisk med det Ad hoc RådhusMED, som var under nedsættelse. Dette blev bekræftet.

Lars Kragh spurgte til, hvad kommissoriet for udvalget var. Marie Aasøe oplyste, at udvalget skulle kigge på afdelingernes placering på rådhuset, undersøge om der er lejemaal ude i byen, som kan opsiges og flytte på rådhuset. Udvalget skal også se på om der er behov for flere fleksible arbejdspladser. Herudover så afventes det endelige kommissorium.

Status på rekrutteringer

Der er fundet en ny leder af Økonomi & Indkøb. Udmelding kommer tirsdag den 23. juni. Vedkommende kommer på besøg fredag den 26. juni for at hilse på. Der er ved at blive udarbejdet et introprogram.

Der er 2. samtaler mandag vedr. ny kommunaldirektør.

I forhold til en ny afdelingschef er der nu indhentet tilbud fra rekrutteringsfirmaer på bistand til rekruttering. Det forventes, at der skal afholdes samtaler i sidste halvdel af august.

Der skal være to medarbejderrepræsentanter i ansættelsesudvalget. Samtidig vil der være to afdelingschefer (inkl. Marie Brøchner Jespersen) og muligheden for at alle fire ledere i ØS kan deltage. Marie Aasøe oplyste, at hun også vil have en samtale med rekrutteringsfirmaet inden sin fratræden, så hun kan give sine input.

Det forventes, at man kan have en ny afdelingschef ombord pr. 1. oktober 2026.

Input til organisationsændringer

Marie Aasøe oplyste, at hun og Maria Sauer havde deltaget på det sidste KommuneMED møde, hvor der skulle følges op på de input, som var kommet til de foreslåede organisationsændringer. Her havde de forelagt indholdet i ØS' høringsvar.

Det var opfattelsen, at der havde været gode drøftelser alle steder i organisationen om de foreslåede organisationsændringer. Sagen går nu videre til ekstraordinært ØU og KB-møde i uge 26.

MUS 2026

Enhederne er i fuld gang med MUS. I Økonomi & Indkøb vil MUS blive afholdt til efteråret af ny leder. Marie Aasøe har uformelle fratrædelsessamtaler med lederne.

Der blev spurgt til lønsamtalerne. Der blev bl.a. udtrykt bekymring for, at en ny leder af Økonomi & Indkøb ikke når at lære medarbejderne at kende, inden der skal være lønforhandlinger. Marie Aasøe oplyste, at lønforhandlingerne først holdes i slutningen af året. Hun mente ikke, at det ville blive et problem i forhold til ny leder af Økonomi & Indkøb, idet der generelt har været drøftelse helt på tværs af hele ØS' ledergruppe i forbindelse med lønforhandlingerne både i 2024 og 2025. Herudover har Marie Aasøe også drøftelser med Marie Brøchner Jespersen inden hendes fratræden.

Børne- og straffeattester

Maria Sauer oplyste, at HR er i gang med et større udredningsarbejde om børne- og straffeattester. Der er muligvis behov for at indhente yderligere attester, end hvad der allerede har været praksis for i Økonomi & Stab. Der kommer en sag på Chefforum.

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:

- Orientering fra temadag om krænkende handlinger 28. maj 2026

Beslutning

Joan Bendiksen oplyste, at der havde været afholdt en temadag om analyse af arbejdsskader i forbindelse med krænkelse på arbejdspladsen, arrangeret af Lars Voldum. Her præsenterede Trine Juulstrup fra Human House, en ny analysemodel – Fiskemodellen, som kan anvendes til den lovpligtige analyse af en arbejdsskade/hændelse. Der var 84 tilmeldte deltagere.

Udover præsentationen af Fiskemodellen, holdt Trine Juulstrup også et oplæg om krænkelse på arbejdspladsen begået af tredjepart (borgere/brugere/pårørende), mens Joan gennemgik Albertslund Kommunes retningslinje på området.

Kommunale Ejendomme ønsker at afholde en tilsvarende seance i efteråret, hvor der bliver sat fokus på analyse af de krænkelse, der sker mellem kolleger og leder/medarbejdere, ligeledes med udgangspunkt i anmeldelsen/registreringen i InsuBiz.

Lars Kragh oplyste, at han også havde deltaget, og at der på temadagen bl.a. havde været en drøftelse af, hvad man gør, hvis der ikke er enighed om en anmeldelse af krænkende handlinger.

Børne- og straffeattester

Maria Sauer oplyste, at HR er i gang med et større udredningsarbejde om børne- og straffeattester. Der er muligvis behov for at indhente yderligere attester, end hvad der allerede har været praksis for i Økonomi & Stab. Der kommer en sag på Chefforum.

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

På de tidligere møder i KommuneMED havde man bl.a. drøftet evaluering af Store MEDdag, som der havde været gode tilbagemeldinger på, og derudover havde man haft et møde om den foreslåede omstrukturering af forvaltningen den 12. juni 2026, hvor der som tidligere nævnt havde været gode drøftelse på baggrund af de input, som organisationen havde fremsendt.

I næste uge har KommuneMED et temamøde om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 5: Drøftelse af sygefravær i ØS 1. kv. 2026

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 1. kv. 2026

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler.

Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2025 til 1. kvartal 2026.

Status for 1. kvartal 2026

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 9,0 dage pr. medarbejder i ØS i gennemsnit. Der er tale om en stigning på 0,2 dag pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til opgørelsen fra 4. kvartal 2025 (8,8 dage pr. medarbejder).

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 27 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 17 procentpoint lavere end gennemsnittet for Albertslund Kommune. Der er tale om et fald på 1 procentpoint siden 4. kvartal 2025.

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 fraværdsdage 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.

Beslutning

Det blev bemærket, at der havde været en stigning i sygefraværet de fleste steder på nær i IT & Digitalisering i den i opgørelsen angivne periode.

På sidste møde havde ØSMED drøftet, at en årsag kunne være den lange vinter og influenzasæson, som havde fået tallene til at stige.

Det blev nævnt, at jo tættere man sidder sammen på kontorerne, jo bedre vilkår for spredning af sygdom vil der være.

Marie Aasøe opfordrede til, at man også fremover havde blikket godt rettet mod sygefraværstallene og fortsat drøfter dem og har fokus på nedbringelse af sygefraværet.

Bilag

Sygefravær - Organisatorisk oversigt - ny oversigt 1.kvartal 2026 frasorteret under 5.pdf

Punkt 6: Drøftelse af Trivselsmåling og APV i ØS

81.38.05-A00-3-26

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Trivselsmåling og APV for ØS inklusiv sygefravær og personaleomsætning drøftes, herunder hvilken betydning den kan have for
 - arbejdsforhold
 - personaleforhold
 - samarbejdsforhold
 - arbejdsmiljøforhold
2. drøfte om der umiddelbart er temaer, der kalder på en tværgående indsats på tværs af hele ØS eller et særligt fokus i de enkelte enheder
3. drøfte den videre behandling i ØSMED i forlængelse af drøftelserne i enhederne

Sagsfremstilling

Økonomi & Stab har nu modtaget rapporten med besvarelserne på den Trivselsmåling og APV, der er gennemført i hele organisationen. Besvarelserne er opdelt i henholdsvis en psykisk og en fysisk rapport. Begge rapporter skal drøftes, og der skal tages stilling til, om der er temaer, der kalder på en tværgående indsats på tværs af hele ØS eller et særligt fokus i de enkelte enheder.

KommuneMED aftalte på sit seneste møde, at alle afdelingsMED'er skal drøfte sygefravær og personaleomsætning i forbindelse med, at resultaterne fra Trivselsmåling og APV 2026 drøftes.

KommuneMED ønsker drøftelserne, idet udvalget ser de tre faktorer som noget, der påvirker hinanden.

Trivsel har betydning for, om medarbejdere bliver på arbejdspladsen eller vælger at søge væk. Hvis arbejdsmiljøet er dårligt, vil flere medarbejdere givetvis forlade arbejdspladsen. Høj personaleomsætning kan derfor være et tegn på mistrivsel. Omvendt kan god trivsel gøre, at medarbejdere føler loyalitet og har lyst til at blive.

Lav trivsel kan også føre til mere sygefravær. Når mange er syge, bliver de resterende medarbejdere ofte mere belastede. Denne ekstra belastning kan igen forringe trivslen. Oplevelsen af at være presset har betydning for, om medarbejdere bliver eller forlader arbejdspladsen.

Når medarbejdere trives, har de bedre mulighed for at passe på både deres fysiske og psykiske helbred. De har lettere ved at håndtere hverdagens krav, oplever færre stresssymptomer, kommer hurtigere tilbage efter sygdom og har mindre gentagende korttidssygefravær.

Indsatser, der styrker trivsel og et godt arbejdsmiljø, kan derfor bidrage til lavere sygefravær og mindre personaleomsætning. Samtidig kan de føre til bedre produktivitet, højere kvalitet i opgaveløsningen og mere arbejdsglæde.

Økonomi & Stab har i perioden februar 2025 – februar 2026 haft følgende personaleomsætning:

	Gennemsnit antal personer	Personaleomsætning
Albertslund i alt	2.149,5	17%
Økonomi & Stab i alt	67,5	21%
Fordelt på:		
HR & Løn	12,5	40%
IT & Digitalisering	19,5	10%
Sekretariat Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling	17	24%
Økonomi & Indkøb	17,5	17%

Se det fulde udtræk i vedhæftede notat

Sygefravær i ØS – se vedhæftede

ØS

Organisatorisk enhed (H04)	Organisatorisk enhed (H05)	Antal fuldtidsstillinger	Sygedage talt i arbejdsdage pr. fuldtidsstilling			Korttidsfravær (1-29 dage)	Langtidsfravær (30+ dage)	
			mar 2026	apr 2025 til mar 2026	jan 2025 til dec 2025			Udvikling
HR & Løn	HR & Løn	12,8	13,4	12,4	1,0	5,4	5,9	
	HR & Løn	Samlet:	12,8	13,4	12,4	1,0	5,4	5,9

Organisatorisk enhed (H04)	Organisatorisk enhed (H05)	Antal fuldtidsstillinger	Sygedage talt i arbejdsdage pr. fuldtidsstilling			Korttidsfravær (1-29 dage)	Langtidsfravær (30+ dage)	
			mar 2026	apr 2025 til mar 2026	jan 2025 til dec 2025			Udvikling
IT & Digitalisering	Digitalisering	9,4	11,0	9,8	1,2	11,0		
	IT Support	6,0	2,2	6,7	-4,5	2,2		
	IT & Digitalisering	Samlet:	21,4	7,4	9,1	-1,7	7,4	

Organisatorisk enhed (H04)	Organisatorisk enhed (H05)	Antal fuldtidsstillinger	Sygedage talt i arbejdsdage pr. fuldtidsstilling			Korttidsfravær (1-29 dage)	Langtidsfravær (30+ dage)
			mar 2026	apr 2025 til mar 2026	jan 2025 til dec 2025		
Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling	Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling	15,9	10,7	10,0	0,7	6,5	4,2
	Samlet:	16,9	10,6	9,6	0,9	6,7	3,9

Organisatorisk enhed (H04)	Organisatorisk enhed (H05)	Antal fuldtidsstillinger	Sygedage talt i arbejdsdage pr. fuldtidsstilling			Korttidsfravær (1-29 dage)	Langtidsfravær (30+ dage)	
			mar 2026	apr 2025 til mar 2026	jan 2025 til dec 2025			Udvikling
Økonomi	Økonomi drift	6,0	3,4	2,3	1,1	3,4		
	Økonomi styring	9,0	10,4	9,1	1,2	7,1	3,3	
	Økonomi	Samlet:	18,0	6,9	5,8	1,1	5,4	1,5

Total for ØS			70,2	9,0	8,8	0,2	6,2	2,4
--------------	--	--	------	-----	-----	-----	-----	-----

Se det fulde udtræk i vedhæftede notat.

Efter gennemgangen af ovenstående skal den videre proces for drøftelse af Trivselsmåling og APV i ØSMED drøftes.

Beslutning

Marie Aasøe sagde indledningsvist, at der har været opfølgninger i alle enheder, og at handleplanerne er på vej i systemet. Hun spurgte, om der var bemærkninger til APV'en -proces, dialoger m.v.

Lars Kragh sagde, at han ikke havde hørt dårligt om processen, og at Økonomi & Indkøb havde arbejdet videre med undersøgelsen på et møde. De havde lavet 2 handleplaner:

- Udarbejdelse af arbejdsgangsbeskrivelser
- Fortsatte enhedsmøder, hvor vi kan få bedre information på tværs af enhederne

Sofie Pilman supplerede med at sige, at nogle medarbejdere havde savnet et lidt længere skema med flere mulighed for at uddybe – bl.a. også i forhold til det fysiske arbejdsmiljø.

Joan Bendiksen oplyste, at en af udfordringerne med mange uddybningsmuligheder i form af f.eks. fritekstfelter er, at det også kræver meget opfølgning.

Joan Bendiksen oplyste videre, at der også i HR & Løn havde været en god drøftelse. Her havde man lavet 3 handleplaner:

- Arbejdets organisering
- Sygefravær
- Krav og balance

Birgitte Lund oplyste, at der i IT & Digitalisering havde været mange, der havde været frustrerede over, at man ikke kunne uddybe noget ift. krænkelser, men kun krydse af at der var sket en krænkelse. Derudover oplyste Birgitte Lund, at man i IT & Digitalisering havde lavet 6 handleplaner:

- Psykologisk tryghed - Hvad er vi gode til og hvad skal vi blive ved med?
- Arbejdets organisering - Videndeling på tværs af enheder
- Arbejdets organisering - Opgaveoverblik
- Ledelse - Øget tilgængelighed - både fysisk og i kalenderen
- Motivation og tilfredshed - Leveregler, god kommunikation, får det bedste frem i hinanden
- Motivation og tilfredshed - Fælles ståsted om arbejdsglæde

Mette Thastum var enig i, at det var problematisk at man kan angive, at der er krænkelser, men ikke skal komme med uddybelser af, om man f.eks. har talt med nogle om det, fået det løst, anmeldt det eller hvad der nu er behov for. Det er umuligt for lederen at håndtere problemet, når man ikke ved, hvad det handler om.

Morten Michaelsen tilkendegav, at det havde været rart med et kort skema, og at Sekretariatet havde fået en god score i resultatet. Sekretariatet har lavet 4 handleplaner:

- Feedback-kultur
- Aktivering af flere fagligheder i opgaveløsningen
- Fremme samarbejde og trivsel gennem samarbejde, sociale arrangementet og fokus på bl.a. omgangstone
- Fysisk arbejdsmiljø med fokus på fællesarealer og forkontorsarealer

Man havde dog i undersøgelsen 1 angivelse af krænkelser – men her kan man heller ikke komme det nærmere, da der ikke er en uddybning.

Birgitte Lund nævnte, at det også kunne have været rart, at man havde kunnet uddybe feltet, der handlede om, hvorvidt man kunne se sig selv i sit job om 1 år. Der kan være mange årsager til, at man har krydset dette af. Måske er man på vej på pension, eller måske står ens opgaver overfor udlicitering.

Der blev spurgt til, om det kun er lederne, som kan lægge handleplanerne ind i Enalyzer. Dette var der pt. problemer med. Nogle har løst det ved at anvende Teams indtil videre.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø oplyste Marie Aasøe og Joan Bendiksen, at der var kommet en del input omkring dette. Det gik rigtigt meget på rengøring, men også en del på støj, træk og lysforhold.

Der er en del vi ikke selv kan gøre noget ved, men vi kan f.eks. godt være opmærksom på støj vi selv skaber på gangene, ved mødelokaler og i fællesarealer. Dette kan måske imødegås ved f.eks. flere skilte og små kampagner.

I forhold til lokalernes og bygningens fysiske tilstand er det kun mindre ting, som vi kan løse i afdelingen. Det meste skal løftes op via KommuneMED og Kontaktrådet, ligesom det også kan indgå i Ad Hoc Rådhusudvalgets arbejde. Marie Aasøe opfordrede til, at man løftede problematikkerne op via Kontaktrådet og via arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Ad Hoc RådhusMED om lokaler på rådhuset skal også have opmærksomhed på de indmeldte problematikker.

Morten Michaelsen bemærkede, at sekretariatets ene handleplan kommer til at handle om støj ved kaffemaskinen og området ved forkontoret.

Herefter drøftede man personaleomsætningen. Der var enighed om, at den var i den noget høje ende. Der var mange årsager til at den var høj, og at alle årsagerne var forskellige.

Maria Sauer tilkendegav, at personaleomsætningen hos dem havde givet anledning til refleksioner. En lære havde været, at det havde været svært at ansætte mange på én gang. Derfor venter man også med de sidste vakanser i HR & Løn.

Mette Thastum var meget enig med Maria Sauer, men IT havde været nødt til at besætte deres vakante stillinger.

Maria Sauer bemærkede, at det var meget vanskeligt at rekruttere til f.eks. lønområdet p.t, og det nok ikke blev nemmere de kommende år.

Herefter drøftede man, hvilke indsatser der skulle til for at mindske personaleomsætningen, herunder onboarding, kultur, bedre arbejdsbeskrivelser og mere fokus på, hvordan det er at være ny – både på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt.

Det blev aftalt, at man drøfter dette videre på næste ØSMED møde.

Bilag

Trivselsmåling og APV ØS 2026 - Psykisk

Trivselsmåling og APV ØS 2026 - Fysisk

Personaleomsætning i ØS

Sygefravær ØS - udtræk til drøftelse i ØSMED

Punkt 7: Status på ØS' Økonomi

81.38.05-P27-1-25

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,
1. at den mundtlige orientering om status på ØS' økonomi tages til efterretning

Sagsfremstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab giver en mundtlig status på ØS' økonomi og arbejdet med budgetkatalog 2027.

Beslutning

Marie Aasøe oplyste, at hun, Lars Kragh og nu også Marie Brøchner Jespersen bokser videre med Mit Forventede Regnskab og økonomien. Marie Aasøe er ikke så bekymret for økonomien i 2026 – bl.a. fordi der har været mange vakanser. De strukturelle økonomiudfordringer for 2027 er dog ikke løst.

I forhold til den bebudede besparelse på 1,5 mio. for Økonomi & Stab oplyste Marie Aasøe, at der er truffet en beslutning om, at besparelsen på rengøringsområdet anvendes til at dække ind, for den besparelse som Økonomi & Stab skulle byde ind med til Budget 2027 (1,4 mio. kr.), hvorfor der ikke vil blive nogle forslag om opgavebortfald i Økonomi & Stab i det kommende budgetkatalog. Der vil dog være 100.000 på indkøb, som skal spares som en grønthøster på ØS driftsbudgettet.

Beslutningen om at anvende rengøringsbesparelsen til at dække Økonomi & Stab er sket ud fra et ønske i Direktørforum om ikke at svække de centrale administrative funktioner særligt på økonomiområdet - ikke mindst på nuværende tidspunkt, hvor der er udfordringer med økonomien på velfærdsområderne. Derfor er der samtidig et ønske om, at økonomi opnormeres med et årsværk, en erfaren ressource, der skal have fokus på koordinering, styring og formidling. Denne opnormering skal finansieres ved omprioritering indenfor ØS eget budget. Herudover vil der være behov for, at det strukturelle merforbrug håndteres. Dette betyder et behov for at op mod 1,35 mio. kr. i lønmidler, omprioriteres fra IT & Digitalisering, HR & Løn og Sekretariatet og i mindre grad fra Økonomi & Indkøb til det strukturelle merforbrug.

Det betyder, at vi ikke alene får lov til at beholde lønmidlerne internt i ØS, men at vi også kan få håndteret den strukturelle udfordring indenfor den samme ramme og ikke skal finde dette ud over en besparelse til budgetkataloget.

Endelig kan vi køre processen selv og uafhængigt af den politiske budgetforhandling. Dermed forventes det også, at drøftelserne i ØS MED vil finde sted i sensommeren. Der vil blive taget udgangspunkt i de input, der er kommet fra enhederne i forbindelse med arbejdet omkring bortfald af opgaver, og de input der er kommet fra drøftelser i chefforum omkring behovet for central understøttelse.

Der blev spurgt til, om det ikke i yderste konsekvens kunne betyde noget for ØS' økonomi og prioritering af opgaver. Marie Aasøe svarede, at dette ikke kan afvises ift. prioriteringen af opgaver, men at økonomien bliver i ØS.

Marie Aasøe oplyste, at punktet "Status på ØS' økonomi" udgår som fast punkt på ØSMED dagsordenen fremover, da der nu forventes en mere permanent løsning på det strukturelle merforbrug, og der ikke forventes en særskilt udfordring i 2026.

Punkt 8: 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 udskudt til ØS MED 24. september 2026.

Punkt 9: ØSMEDs planlægning af stand-up afdelingsmøde 1. september

81.38.05-P27-1-25

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at forslag til forløb af Stand-up afdelingsmøde drøftes.

Sagsfremstilling

Afdelingsmødet den 1. september, som afholdes som stand-up møde har ØSMED som værter. Medarbejderne i ØSMED foreslår at mødet afholdes med udgangspunkt i, hvordan der skabes mere engagement og involvering i MEDarbejdet blandt medarbejderne i afdelingen.

Mødet foreslås startet med en kort introduktion til ØSMED:

- medlemmer
- årshjul
- formalia - dagsorden mv.

Derefter foreslås en drøftelse i mindre grupper med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker for arbejdet i MED både i forhold til indhold, inddragelse mv. herunder hvordan kommunikationen mellem medarbejderne og medarbejderrepræsentanterne optimeres.

Mødet påtænkes endelig planlagt i løbet af august 2026.

Beslutning

Morten Michaelsen oplyste, at MEDrepræsentanterne fortsat har snor i planlægningen. Marie Aasøe forklarer Marie Brøchner Jespersen om konceptet.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.05-G01-4-24

Beslutning

Der var intet under eventuelt.