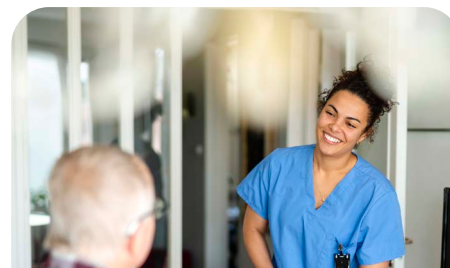
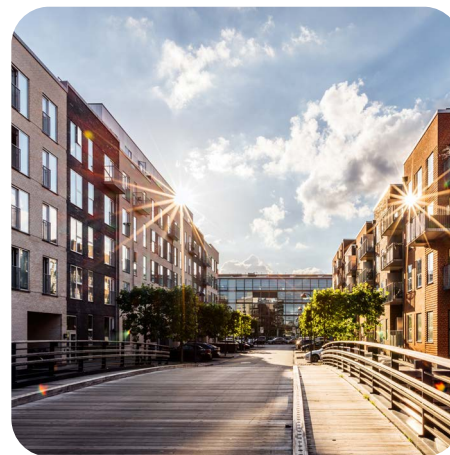




■ WHITEPAPER

Datadrevet ledelse i offentlig sektor:

Sådan skaber du overblik over løn, bemanning og økonomi

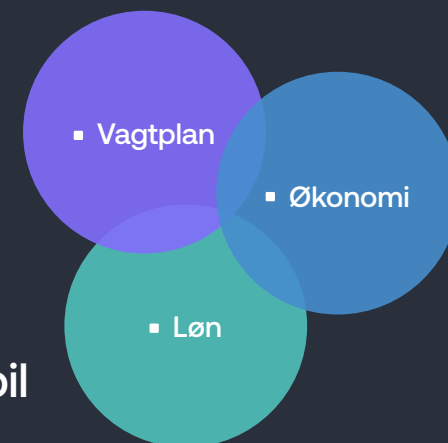


Indholdsfortegnelse

Løn, økonomi og bemanning i samspil	2
Datadrevet ledelse – hvorfor er det afgørende i den offentlige sektor?	3
■ Økonomi	
Overblik over den samlede økonomi er afgørende	5
Case: AI-drevet automatisering af fakturahåndtering	6
Skaber sammenhæng i data og styrker overblikket	7
Kommunale udfordringer og løsninger med EG ØS Indsigt	8
■ Løn	
Lønadministration er en gigantisk opgave	10
Case: Når 200 lønninger skal være korrekte hver måned	11
Frigør tid fra manuel administration til strategisk HR- og lønarbejde	12
Kommunale udfordringer og løsninger med EG SD Løn	13
■ Vagtplan	
Vagtplanen skal bare gå op	15
Case: Datadrevet vagtplanlægning skaber overblik på specialiseret socialområde	16
Professionel vagtplanlægning til komplekse arbejdspladser	17
Kommunale udfordringer og løsninger med EG Altiplan	18
■ EGs løsninger til datadrevet ledelse	
Stærke hver for sig – bedst sammen	20
Ét samarbejde – tre stærke løsninger	21
Om EG og kontakt	22

Fundamentet for
datadrevet ledelse:

Løn, økonomi og bemanning i samspil



I dette whitepaper kan du læse mere om synergien mellem de tre centrale elementer i datadrevet ledelse; løn, økonomi og vagtplanlægning. Disse tre elementer udgør fundamentet for en effektiv og transparent styring i den offentlige sektor. Når de hænger sammen, får ledelsen et reelt beslutningsgrundlag, der gør det muligt at reagere hurtigt, prioritere rigtigt og dokumentere over for både politikere og borgere.

I de følgende afsnit dykker vi ned i, hvordan du kan skabe overblik og styring inden for:

Løn – fordi lønudgifter ofte er den største post i budgettet, og små afvigelser kan få store konsekvenser.

Økonomi – fordi budgetopfølgning og prognoser er afgørende for at undgå overskridelser og sikre compliance.

Vagtplanlægning – fordi bemanning skal matche behovet, uden at gå på kompromis med kvalitet eller økonomi.

Til sidst i whitepaperet viser vi, hvordan EG's løsninger understøtter denne rejse mod datadrevet ledelse – og hvordan du kan komme i gang med at skabe et samlet overblik, der omsetter data til handling.

God fornøjelse med læsningen

Datadrevet ledelse

– hvorfor er det afgørende i den offentlige sektor?

Datadrevet ledelse handler om at træffe beslutninger baseret på fakta frem for mavefornemmelser. I en offentlig kontekst, hvor ressourcer er knappe, og kravene til transparens og dokumentation er høje, er det ikke længere et “nice to have” – det er en nødvendighed.

Hvad betyder datadrevet ledelse i praksis?

Det betyder, at data ikke blot indsamles, men omsættes til indsigt og handling. Det kræver systemer, der kan samle information på tværs af siloer og præsentere den i et format, der understøtter strategiske beslutninger. For eksempel:

- Overblik over lønudgifter gør det muligt at identificere afvigelse tidligt.
- Bemandingsdata sikrer, at ressourcer fordeles optimalt mellem opgaver og enheder.
- Økonomidata giver ledelsen mulighed for at følge budgettet tæt og undgå ubehagelige overraskelser.

Konsekvenserne af ikke at være datadrevet

Hvis beslutninger træffes uden et solidt datagrundlag, øges risikoen for ineffektivitet, fejlprioriteringer og manglende compliance. Det kan føre til:

- Budgetoverskridelser, der skaber politisk og organisatorisk pres.
- Ressourceknaphed på kritiske områder, fordi bemandingsbehov ikke er synlige.
- Svækket tillid fra borgere og politikere, når dokumentation og gennemsigtighed ikke kan leveres.

■ Når ledere har adgang til valide, opdaterede data om løn, bemanding og økonomi, kan de styre mere proaktivt, prioritere rigtigt og reagere hurtigt på ændringer.



Info

Hvorfor nu?

Den offentlige sektor står over for stigende krav om effektivitet, dokumentation og bæredygtighed. Samtidig bliver økonomien mere kompleks, og borgernes forventninger til service og transparens vokser. Datadrevet ledelse er svaret på disse udfordringer – og en forudsætning for at skabe værdi med færre ressourcer.

”

Den offentlige sektor står med nogle helt centrale udfordringer i økonomistyringen. Budgetterne er under massivt pres, digitale løsninger skal hænge langt bedre sammen, og sikkerhedskravene stiger i takt med brugen af ny teknologi. Derfor kræver moderne økonomisystemer både robusthed, integration og en langt mere ansvarlig datahåndtering

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive

Overblik over den samlede økonomi er afgørende

Danske kommuner står over for markante udfordringer i deres økonomistyring.

Stigende kompleksitet og budgetpres

Økonomiafdelinger oplever voksende pres fra stramme budgetter, flere statslige krav og mere komplekse regler. Demografiske ændringer og stigende serviceudgifter forstærker udfordringen og kræver systemer, der kan håndtere både kompleksitet og dokumentationskrav.

Begrænsede ressourcer og kompetencer

Kommunerne balancerer mellem statslige krav, lokal kapacitet og organisatorisk kompleksitet, ofte med for få hænder og begrænset tid til udvikling. Det hæmmer omstillingsevnen og lægger stort pres på økonomifunktionen.

Manglende digital sammenhæng og integrerede data

Fragmenterede systemlandskaber gør det svært at skabe overblik og reagere hurtigt. Bedre integration mellem økonomi-, løn- og vagtplanlægningssystemer er afgørende for at styrke styring, standardisere processer og få adgang til realtidsdata.

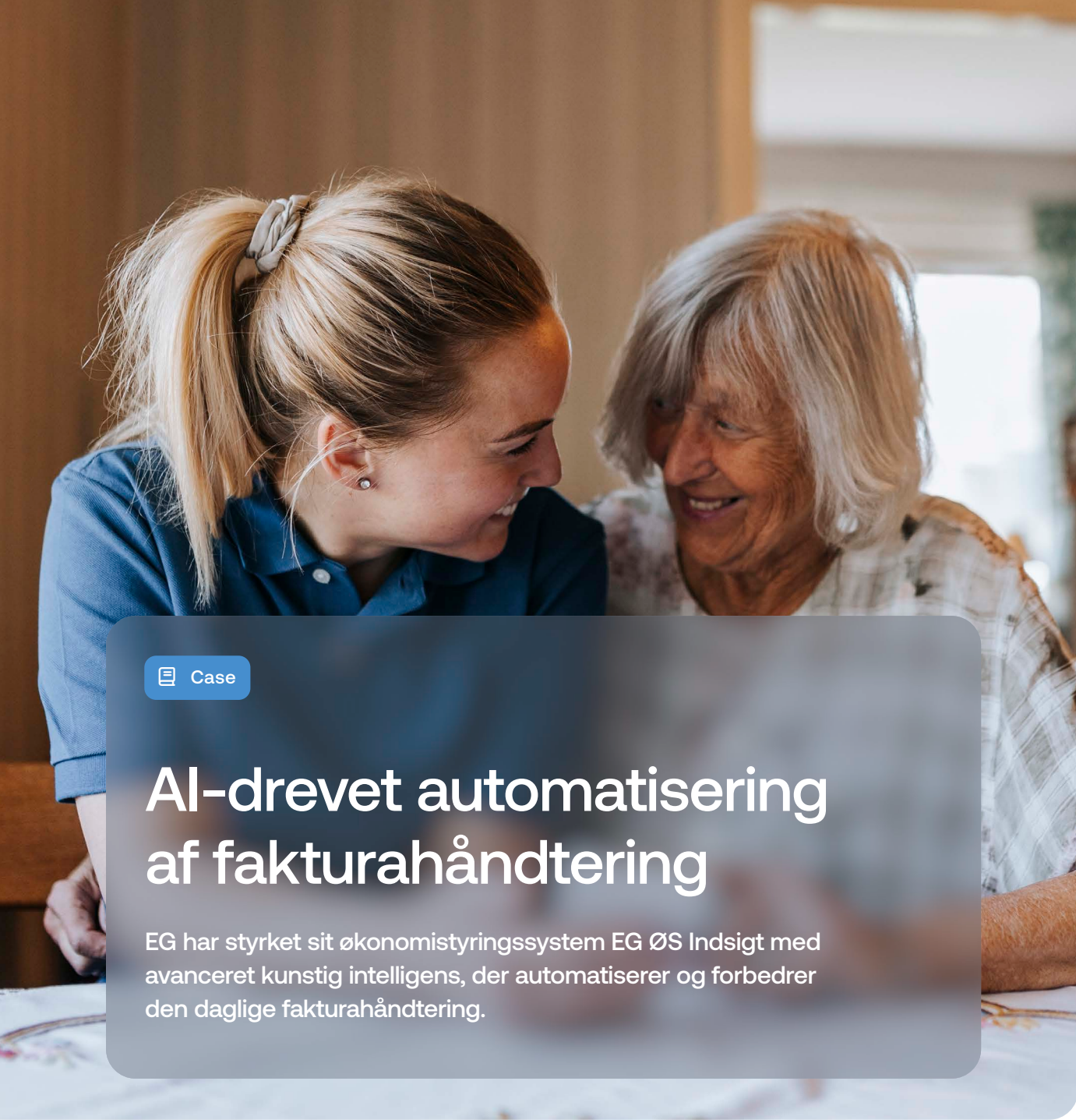
Stigende krav til sikkerhed og ansvarlig teknologi

Cybersikkerhed er en voksende bekymring i takt med større datamængder og øget brug af AI. Det stiller høje krav til stabile, sikre og ansvarlige økonomisystemer, der kan beskytte data og samtidig understøtte nye teknologiske muligheder.

Behovet for robuste og brugervenlige systemer

På tværs af kommunerne er der behov for økonomisystemer, der gør komplekse processer simple, automatiserer lov- og rapporteringskrav og giver et samlet og pålideligt datagrundlag for beslutninger. Brugervenlighed og effektiv understøttelse af styring er centrale nøgler til at frigøre tid og mindske sårbarhed.





Case

AI-drevet automatisering af fakturahåndtering

EG har styrket sit økonomistyringssystem EG ØS Indsigt med avanceret kunstig intelligens, der automatiserer og forbedrer den daglige fakturahåndtering.

AI-løsningen anvender hver enkelt kundes egen bogføringspraksis til at træne en kundespecifik maskinlæringsmodel, som automatisk konterer og bogfører fakturaer. Modellen lærer løbende af organisationens adfærd og opdateres automatisk ved ændringer i kontoplan eller bogføringspraksis.

- Automatisk kontering af op til 75% af alle fakturaer
- Over 90% sikkerhed i forslag
- Løbende læring og tilpasning

Kommunens medarbejderne arbejder fortsat i deres velkendte interface, hvilket sikrer hurtig adoption og minimal forandring i hverdagen.



Skaber sammenhæng i data og styrker overblikket

EG ØS Indsigt er et moderne økonomistyringssystem, der hjælper kommuner med at få et samlet overblik over budgetter, rapportering og ressourcer.

Systemet samler data fra flere kerne-systemer som løn og vagtplanlægning, så ledelsen kan træffe datadrevne beslutninger og sikre økonomisk ansvarlighed.

EG ØS Indsigt understøtter automatisering, realtidsindsigt og integration, hvilket gør det lettere at optimere både drift og økonomi.

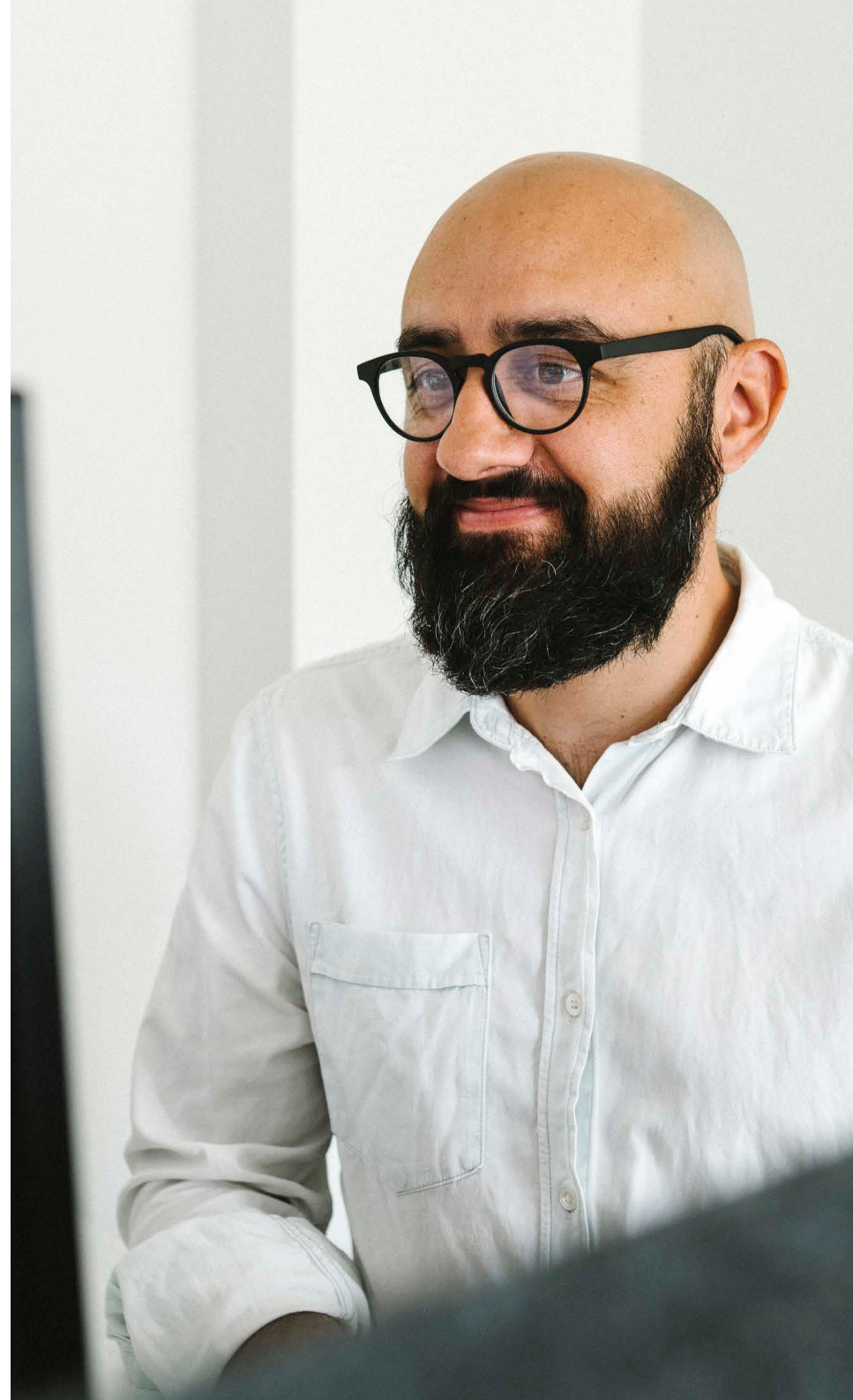
EG ØS Indsigt er nok markedets mest gennemtestede og brugervenlige økonomistyringssystem til det offentlige – udviklet af kommuner og regioner siden 1977, med gennemprøvet funktionalitet og attraktiv pris uden skjulte licenser.

”

Vi kombinerer 40+ års erfaring med moderne AI-teknologi, så økonomikontorerne kan automatisere rutineopgaver og fokusere på værdiskabende analyser i stedet

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive

🌐 [Læs mere om EG ØS Indsigt](#)



Kommunale udfordringer og løsninger med EG ØS Indsigt



Kommunale udfordringer



Løsninger med EG ØS Indsigt



Begrænsede ressourcer og kompetencer

Statlige krav vs. lokal kapacitet

Begrænsede muligheder for omstilling



Mindre kommuner
(Under ca. 20.000 indbyggere)



Brugervenligt system med standardiserede processer. Færre medarbejdere kan håndtere økonomien, og nye kommer hurtigt i gang.



Automatisk opdatering af lovkrav og indbygget understøttelse af rapporteringskrav frigør tid til styring.



Realtidsindsigt via integration med fagsystemer sikrer tidlig opsporing af budgetafvigelser.



Balance mellem specialisering og fleksibilitet

Integration af systemer og data

Demografiske ændringer



Mellemstore kommuner
(Ca. 20.000–50.000 indbyggere)



Modulopbygning giver central kontrol og decentralt ansvar – økonomifunktionen bliver sparringspartner.



Integrerer med eksisterende fagsystemer og skaber ét samlet dataoverblik uden systemudskiftning.



Kobling mellem økonomi- og fagdata muliggør prognoser og scenarieberegninger for langsigtet planlægning.



Kompleks organisation

Politisk kompleksitet

Serviceudgifter i vækstområder



Store kommuner og regioner
(Over ca. 50.000 indbyggere)



Ensartede konteringsregler og rapportering på tværs af forvaltninger skaber fælles økonomisk "sprog".



Scenarieberegninger og konsekvensanalyser giver bedre besluthedsgrundlag og borgereffekt.



Anlægsregnskab og likviditetsstyring sikrer overblik over drift og anlæg samt bedre timing af investeringer.

”

Mange udfordringer går igen på tværs af kommunerne. De offentlige overenskomster med lokal løndannelse er meget komplekse – en medarbejders løn består af grundløn, anciennitetstrin, funktions-tillæg, kvalifikationsløn, områdetillæg og potentielt individuelle aftaler. Det kræver et dybt kendskab til overenskomsterne for at administrere det korrekt.

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive



Lønadministration er en gigantisk opgave

Kommuner og regioner står over for omfattende og komplekse udfordringer inden for lønadministration.

Løn udgør den klart største udgiftspost i kommunale budgetter – typisk 80-95% af budgettet på borgernære områder – hvilket gør korrekt og effektiv lønadministration helt afgørende for både økonomi, medarbejder-tilfredshed og drift.

De konkrete udfordringer varierer efter kommunernes størrelse,

- De mindre kommuner kæmper primært med begrænsede lønfaglige ressourcer og kompetencer. Mange mindre kommuner har kun få personer i lønfunktionen, hvilket skaber stor sårbarhed ved sygdom, ferie eller personaleskift. Der mangler ofte specialiseret viden om komplekse overenskomstforhold, og medarbejdere skal dække bredt uden mulighed for dybdegående specialisering i specifikke lønområder.

- Mellemstore kommuner oplever især kompleksiteten i decentraliseret lønadministration. Med decentral indberetning fra mange enheder, institutioner og ledere bliver det vanskeligt at sikre ensartet praksis og datakvalitet på tværs af organisationen. Forskellige forståelser af overenskomster og indberetningsregler fører til uens praksis.

- Store kommuner og regioner står over for organisatorisk og systemmæssig kompleksitet i stor skala. Med tusindvis af medarbejdere på forskellige overenskomster, mange decentrale enheder og komplekse integrationer bliver lønadministration en strategisk og teknisk krævende opgave. Forskellige lønsystemer eller systemopsætninger på tværs af forvaltninger skaber uensartethed og koordineringsudfordringer



Case

Når 200 lønninger skal være korrekte hver måned

Karin står som eneste løn- og personalemedarbejder for lønudbetaling til ca. 200 medarbejdere på to selvejende uddannelsesinstitutioner. En opgave der kræver, at regelmotoren i lønsystemet fungerer præcist.

“Da vi overtog lønopgaven selv ved kommunalreformen i 2007, indgik vi en aftale med et eksternt lønkontor. Det var afgørende, for kompleksiteten i de offentlige overenskomster er enorm,” fortæller Karin.

Det eksterne lønkontor sikrer, at regelmotoren konstant er opdateret med de nyeste overenskomstaftaler, så lønberegningerne automatisk følger gældende regler for grundløn, anciennitet, tillæg og refusioner.

“Særligt i spidsbelastningsperioder og efter overenskomstforhandlinger er det afgørende, at alle regelændringer hurtigt kommer ind i systemet. Det ville være umuligt for mig at vedligeholde alle kartoteker og holde mig ajour med nye love og aftaler alene,” forklarer Karin.

For institutionerne giver den velfungerende regelmotor tre centrale fordele: Sikkerhed for korrekt lønberegning hver måned, backup hvis nøglepersoner er fraværende, og garanti for at systemet altid afspejler nyeste lovgivning og overenskomster.

“Jeg har fuld tillid til, at regelmotoren håndterer kompleksiteten korrekt. Det giver ro til at fokusere på de mere specielle sager, hvor der er behov for individuel vurdering,” slutter Karin.

Frigør tid fra manuel administration til strategisk HR- og lønarbejde.

EG SD Løn er et digitalt lønadministrationssystem, der automatiserer og forenkler håndteringen af løn, overenskomster og HR-data for kommuner og regioner.

Systemet integrerer med øvrige HR- og økonomiløsninger og sikrer både korrekt lønberegning og overholdelse af gældende love og regler.

Takket være højere datakvalitet og færre fejl er EG SD Løn med til at øge medarbejdertilfredshed og reducere korrektionslønskørsler.

Over 29 kommuner og 4 ud af 5 regioner bruger EG SD Løn, hvilket sikrer gennemprøvet funktionalitet og kontinuerlig videreudvikling baseret på brugerbehov.

EG SD Løn er desuden fleksibelt og modulopbygget, så det er muligt at tilføje funktioner og udvide løsningen efter behov.

 [Læs mere om SD Løn](#)



”

EG SD Løn håndterer alle kommunale og regionale overenskomster med indbygget logik for lokal løndannelse, anciennitet, tillæg og særregler. EG opdaterer løbende systemet med ny lovgivning om ferie, barsel, pension og skat, så kommunen slipper for selv at implementere ændringer

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive

Kommunale udfordringer og løsninger med EG SD Løn



Kommunale udfordringer



Løsninger med EG SD Løn



Mindre kommuner
(Under ca. 20.000 indbyggere)

Begrænsede lønfaglige res-sourcer



Automatisk beregning af tillæg og regulering – lønkørsel uden specialviden.

Mangelfuld systemintegration



Integrerer med vagtplan-, økonomi- og HR-systemer – eliminerer dobbeltregistrering og fejl.

Svært at følge lovgivning



Automatisk opdatering med gældende regler og overenskomster.



Mellemstore kommuner
(Ca. 20.000–50.000 indbyggere)

Decentral lønadministration



MinLøn app og Personaleweb sikrer ensartet indberetning og høj datakvalitet.

Data fra flere kilder



Automatisk indsamling og centralt overblik med fejl-advarsler før lønkørsel.

Manglende indsigt i løndata



Dashboards giver overblik over lønudvikling, fravær og ressourceforbrug.



Store kommuner og regioner
(Over ca. 50.000 indbyggere)

Organisatorisk kompleksitet



Skalerbart system med central styring, decentral indberetning og rollebaseret adgang.

Compliance og revision



Automatiske kontroller, sporbar dokumentation og indberetning til myndigheder.

Forandringsledelse



Løsning udviklet med kommuner siden 1977 – løbende tilpasning og erfaren support.

”

Uanset kommunestørrelse ser vi de samme udfordringer. Det er svært at rekruttere og fastholde personale – og hvis vagtplanerne ikke fungerer, så påvirker det direkte arbejdsmiljøet og trivslen.

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive

Vagtplanen skal bare gå op

Især inden for de borgernære og døgndækkede områder som hjemmepleje, plejehjem, institutioner og det specialiserede socialområde har kommunerne udfordringer med at få vagtplanerne til at gå op. Udfordringernes karakter og omfang varierer markant afhængigt af kommunestørrelse.

Mindre kommuner oplever primært begrænsede ressourcer til specialiseret vagtplanlægning.

Ofte varetages vagtplanlægningen af decentrale ledere eller medarbejdere, som ikke har denne opgave som hovedfunktion. Dette fører til brug af simple værktøjer som Excel-ark, hvilket øger risikoen for fejl og manglende overholdelse af overenskomster og arbejdsmiljøregler.

Mellemstore kommuner kæmper især med kompleksiteten i tværgående planlægning.

Med flere afdelinger, enheder og faggrupper bliver det vanskeligt at koordinere og udnytte ressourcer på tværs af organisationen. Forskellige systemer og praksisser i de enkelte forvaltninger skaber siloer, hvor der kan være overkapacitet ét sted og underkapacitet et andet. De har ofte investeret i vagtplansystemer, men systemerne anvendes

primært til administration frem for strategisk ressourcestyring.

Store kommuner og regioner står over for organisatorisk kompleksitet i stor skala.

Med hundredvis af enheder og tusindvis af medarbejdere på skifteholdsarbejde bliver vagtplanlægningen en strategisk opgave, der kræver stærk koordinering. Forskellige vagtplanlægningskulturer på tværs af forvaltninger fører til ulige ressourceudnyttelse og uens budgetbelastning. Store kommuner har ofte teknologien på plads, men mangler ensartede processer og standarder for, hvordan vagtplanlægning skal gribes an.

Når der mangler systematik i planlægningen, ender det med stress, for meget overtid og øget sygefravær. Og så er der problemet med, at vagtplan-systemerne og lønsystemerne ofte ikke



integrerer ordentligt. Det betyder dobbeltarbejde, og risikoen for fejl i lønudbetalingen bliver meget større.

Samtidig er man ikke gode nok til at inddrage medarbejderne aktivt i planlægningen. Og det er faktisk afgørende, for hvis medarbejderne selv kan være med til at påvirke deres vagter, får man meget mere fleksibilitet, og det bliver lettere at sikre god bemanding.

Case

Datadrevet vagtplanlægning skaber overblik på specialiseret socialområde

Kommuner og regioner står over for omfattende og komplekse udfordringer inden for vagtplanlægning.

En kommune havde brug for overblik over bemandsingssituationen på tværs af cirka 30 tilbud med 800 medarbejdere på det specialiserede socialområde. Vagtplanlægning havde traditionelt været noget, man talte meget om, men sjældent optimerede på. Sidste periodes vagtplan blev ofte blot gentaget i den næste, og ingen sammenlignede sig reelt med hinanden på tværs.

Ved implementering af et nyt vagtplansystem i 2023 så en lille gruppe i socialafdelingen potentialet i at udnytte de mange data fra systemet. De udviklede en rapport, der benchmarker bemandsning på tværs af tilbuddene og synliggør:

- Fravær og mønstre heri
- Brud på arbejdstidsregler
- Fordelingen mellem fastansatte og timelønnede
- Bemandsningsniveauer

Rapporten giver ledelsen et unikt redskab til dialog om behovsstyret vagtplanlægning baseret på data fremfor holdninger og fornemmelser.

Den transparente visualisering viser tydeligt, om alle ”løber lige stærkt”, og hvor man med fordel kan sætte ind for at undgå skævheder i opgavefordeling og bemandsning.

Professionel vagtplanlægning til komplekse arbejdspladser

EG Altiplan er et digitalt vagtplanlægningssystem, der er udviklet til at hjælpe kommuner med at skabe overblik og styring af bemanningen på tværs af forvaltninger og institutioner.

Løsningen automatiserer mange administrative opgaver, sikrer overholdelse af overenskomster og arbejdsmiljøregler, og giver ledelsen mulighed for at arbejde mere strategisk med ressourcer.

EG Altiplan understøtter både central og decentral planlægning, og systemet er let at tilpasse forskellige organisatoriske behov.

Aktivitetsstyret bemanning hjælper med at bruge personaleressourcerne bedst muligt og mindsker spildtid. Følsomme oplysninger om medarbejdere håndteres sikkert efter GDPR-reglerne. Systemet er modul-

opbygget, så man kan starte småt og udvide efter behov.

EG Altiplan kan også kobles sammen med løn- og økonomisystemer, hvilket gør det nemmere at styre både bemanning og budget samlet.

Løsningen er afprøvet på over 70 hospitalsafdelinger og mange kommuner, hvilket sikrer, at den fungerer godt og er pålidelig i praksis.

 [Læs mere om EG Altiplan](#)



Kommunale udfordringer og løsninger med EG Altiplan



Kommunale udfordringer



Løsninger med EG Altiplan



 **Mindre kommuner**
(Under ca. 20.000 indbyggere)

Begrænsede ressourcer til vagtplanlægning



Brugervenligt system med intuitivt design og automatisk lovkravshåndtering – minimal træning nødvendig.

Sårbarhed ved sygdom og fravær



Vikar-modul gør det nemt at udbyde ledige vagter via appen, hvor vikarer selv kan byde ind.

Manglende overblik



Visuel vagtplan med automatisk advarsel ved over-/underbemanding og sikring af arbejdstidsregler.



 **Mellemstore kommuner**
(Ca. 20.000–50.000 indbyggere)

Tværgående planlægning



Understøtter aktivitetsstyret bemanding og planlægning på tværs af afdelinger – nemt at se ledig kapacitet og sammensætte teams.

Uudnyttede data



BI-integration omsætter vagtplanldata til ledelsesrapporter for benchmarking og effektivisering.

Balancering af ønsker og drift



Medarbejdere kan indgive ønsker, mens systemet sikrer automatisk regeloverholdelse og giver planlæggeren fuldt overblik.



 **Store kommuner og regioner**
(Over ca. 50.000 indbyggere)

Organisatorisk kompleksitet



Skalerbar løsning med hierarkisk struktur og rollebaseret adgang – kombiner central styring med decentral planlægning.

Uens ressourceudnyttelse



Transparens i bemandingsnøgletal på tværs af organisationen – mulighed for benchmarking og optimering.

Manglende behovsbaseret planlægning



Statistikbaserede bemandingsforslag baseret på historiske data og aktivitetsmønstre sikrer korrekt bemanding.

”

Vi hører ofte fra kommuner, at de oplever situationer, hvor vagtplaner skal tastes ind flere steder, og hvor lønoverblik og økonomiopfølgning ikke matcher. Det skaber unødvendigt ekstraarbejde og usikkerhed om, hvorvidt tallene er korrekte

Anders Tuff,
EG Enterprise, Account Executive

Stærke hver for sig – bedst sammen

Når kommunernes kernesystemer ikke taler godt sammen, opstår der naturlige flaskehalse i de administrative processer. Data skal manuelt overføres mellem systemer, hvilket både er tidskrævende og ofte fører til fejl.

Når kernesystemer er tæt integrerede, ændres spille-reglerne fundamentalt. Vagtplaner, der lægges i vagtplanlægningsystemet, flyder automatisk videre til lønberegning, som igen afspejles øjeblikkeligt i økonomistyringssystemet.

Kommuner med integrerede løsninger kan se i realtid, hvad den planlagte bemanning koster i forhold til budgettet. Det giver mulighed for at justere, inden man når månedsafslutningen.

Denne transparens skaber helt nye muligheder for proaktiv økonomistyring. Ledere kan identificere afvigelser tidligt og træffe korrigerende beslutninger, mens der stadig er tid til at handle.

Det reducerer risikoen for budgetoverskridelser og giver et langt mere præcist billede af ressourceforbruget.



Ét samarbejde – tre stærke løsninger

Når kommunen eller regionen vælger EG som leverandør til både økonomi-, løn- og vagtplanlægning, opnår man væsentlige fordele, der rækker langt ud over de enkelte systemer.

Sammenhængende data og processer

- Med EG ØS Indsigt, EG SD Løn og EG Altiplan integreret får kommunen én sammenhængende platform, hvor data flyder naturligt mellem systemerne. Vagtplaner fra Altiplan overføres automatisk til lønkørsler i EG SD Løn, som igen afspejles direkte i økonomistyringen i ØS Indsigt. Det eliminerer dobbeltregistreringer, reducerer fejl og giver et reelt overblik over ressourceforbrug i realtid.

Mere tid til kerneopgaver

- Færre systemer betyder færre grænseflader at vedligeholde, færre leverandører at koordinere og mindre teknisk kompleksitet. IT-afdelingen sparer tid på support og integration, mens fagafdelingerne får mere intuitive arbejdsgange på tværs af systemerne.

Stærkere styring og indsigt

- Når økonomi, løn og bemanning hænger sammen, kan kommunen træffe bedre beslutninger. Ledelsen får fuld transparens fra planlagt bemanning til faktisk lønudgift – og kan reagere hurtigt, når ressourceforbruget afviger fra budgettet.

Én samarbejdspartner

- Ét kontaktpunkt, ét ansvar og én strategisk dialog om udvikling gør hverdagen enklere. EG kender kommunens behov på tværs af alle tre områder og kan levere koordinerede løsninger ved lovændringer, systemopgraderinger og fremtidige udfordringer.

Ved at vælge EG's samlede pakke investerer kommunen i et økosystem, hvor systemerne arbejder sammen – ikke imod hinanden.



Kontakt os – og lad os tale om kommunens kerneopgaver

Vi vil gerne præsentere vores samlede pakke bestående af EG SD Løn, EG AltiPlan og EG ØS Indsigt, der understøtter kommunens kerneopgaver, hver for sig og bedst samlet.

Kontakt os

■ EG ØS Indsigt



egsoftware.com/os-indsigt

■ EG SD Løn



egsoftware.com/sd-lon

■ EG Altiplan



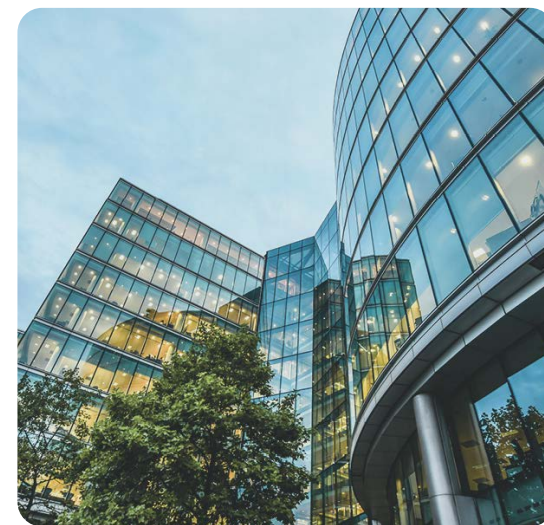
egsoftware.com/eg-altiplan

Om EG

EG er en erfaren leverandør til den offentlige sektor og har i mange år leveret digitale løsninger, der understøtter effektive og sikre arbejdsgange.

Med et indgående kendskab til de særlige krav og regler, som gælder i den offentlige sektor, tilbyder EG pålidelige og skalerbare systemer, der hjælper offentlige organisationer med at digitalisere og optimere deres forretningsprocesser.

EG arbejder tæt sammen med kunderne for at sikre, at løsningerne løbende tilpasses nye behov og lovkrav.





Software made
for you

E-mail eg@eg.dk
support@eg.com

Tlf. +45 7013 2211

Web egsoftware.com