

REFERAT HovedMED-udvalget d. 22-04-2026

Mødedato Onsdag d. 22. april 2026 kl. 15:00

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Anja Nørby Sørensen, Hanne Holstein Ipsen, Henrik Rosenlund
Knudsen, Mette Raffo, Karsten Bo Refsgaard, Jeanett Søborg, Asbjørn
Friis Grønkær, Ann Minet Andersen, Lars Clement, Tina
Barløse, Lone Rasmussen, Bonnie Blendvig, Frederik
Gammelgaard, Majbritt Landbo, Troels Hiltmar Sønnichsen, Lene
Rasmussen, Dorthe Byskov, Line Vindbæk Andersen, Heidi
Nielsen, Ole Josefsen, Barbara Bjørnstad Kolby

Indholdsfortegnelse

Introduktion til politikområdet 'Personale' samt dialog med hovedMED-udvalget.....	3
--	---

Punkt 21: Introduktion til politikområdet 'Personale' samt dialog med hovedMED-udvalget

00.01.00-A00-36-26

Sagsfremstilling

Én gang om året afholder Økonomi- og Erhvervsudvalget dialogmøde med hovedMED-udvalget. I 2026 er dette møde kombineret med, at der i Økonomi- og Erhvervsudvalgets plan for det første år af valgperioden er planlagt en introduktion for udvalget til politikområdet 'Personale'. Kombinationen af introduktion til og dialog om personaleområdet indbefatter, at hovedMED-udvalget også deltager i introduktionen til området, og der er således udarbejdet et samlet program for dette møde.

I forhold til introduktionen til politikområdet 'Personale' skal det samtidig bemærkes, at programmet forudsætter, at der i efteråret følges op med en yderligere introduktion til dette område. Her i første omgang fokuseres på de emner, der er relateret til den centrale udfordring på personaleområdet, nemlig mangel på arbejdskraft. Der er derfor emner - f.eks. forsikring, dele af arbejdsmiljø, løn og personalejura - som ikke er på dagsordenen for det aktuelle møde.

I forhold til dialogmødet skal det bemærkes, at hovedMED-udvalget har forberedt dette ved en opfølgning på personalepolitikken i februar 2026 - en opfølgning, der baserer sig på såvel

- en samlet personaleredegørelse for 2025 - det vil bl.a. sige data vedrørende antal ansatte, ledelse, beskæftigelsesgrad, personaleomsætning, fravær, løn, antal ansøgere til ledige stillinger m.v., og
- en arbejdsmiljøredegørelse for 2025 - det vil bl.a. sige data vedrørende arbejdsmiljøtilsyn, anvendelse af sundheds- og psykologordningerne, opfølgning på arbejdspladsvurderinger/handleplaner m.v.

På dette grundlag har hovedMED-udvalget vurderet status og praksis på personaleområdet i forhold til personalepolitikken, og derud fra fastlagt hvilke temaer eller behov for justeringer, det er relevant at drøfte med Økonomi- og Erhvervsudvalget ved dialogmødet.

Ovenstående udmønter sig i følgende program for introduktions- og dialogmødet:

- Velkommen v. Frands Fischer
- Program og rammesætning v. Lars Clement og Henrik Rosenlund Knudsen
- Introduktion til personalepolitik og HR-området v. Pernille Bang
- Mangel på arbejdskraft, introduktion til og status på aktiviteter under handleplan for tiltrækning og tilknytning v. Pernille Bang, Helle Mohr Therkildsen, Jeanett Søborg m.fl.
- Dialog
- Reform og frisættelse - erfaringer og dilemmaer v. Lars Clement, Anja Nørby Sørensen og Bonnie Blendvig
- Dialog
- Afrunding v. Lars Clement.

Der indlægges en pause undervejs i programmet.

Baggrund

Om Skanderborg Kommunes personalepolitik

Skanderborg Kommunes vision på det personalepolitiske område er følgende:

'Vi vil være et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor de mange forskellige fagligheder fletter sig sammen om den fælles kerneopgave: Sammen med borgere, lokale aktører og politikere vil vi skabe de bedste livsvilkår, udviklende fællesskaber og et levende demokrati for alle i Skanderborg Kommune. Mennesker møder mennesker. For at nå visionen er vores opfordring til hinanden: Vis tillid, skab relationer, del ressourcer og tænk nyt!'

Visionen søges virkeliggjort i et arbejde i følgende fire strategispor:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Tiltrækning og tilknytning
- Uddannelse og kompetenceudvikling.

Det er ambitionen, at personalepolitikken skal være et aktivt arbejdsredskab i den overordnede politiske ledelse og styring af Skanderborg Kommune. De senere år er personalepolitikken justeret således af Byrådet:

- Strategisporene 'God Ledelse' og 'Tiltrækning og Tilknytning' blev i marts 2022 revideret ved, at det aktuelle ledelsesgrundlag her blev skrevet ind i strategisporet 'God Ledelse' og ved, at strategisporet 'Tiltrækning og Tilknytning' blev skærpet i forhold til at beskrive den overordnede politiske intention og strategi på dette område - som afsæt for formulering og udmøntning af en handleplan i dette strategispor.

Den mere konkrete handleplan for tiltrækning og tilknytning blev igangsat med budgetlægningen for 2022 og efterfølgende udmøntet i en konkret plan af Byrådet i november 2022. Handleplanen er efterfølgende - med budgetlægningen for 2024 - forlænget frem til udgangen af 2026.

- Strategisporene 'Bæredygtig Arbejdskultur' og 'Tiltrækning og Tilknytning' blev i juni 2024 revideret, så personalepolitikken også favner en strategi for ligestilling og mangfoldighed.
- Strategisporet om kompetenceudvikling er blevet i marts 2026 revideret, således at de styrkede ambitioner for uddannelse og kompetenceudvikling fremgår tydeligt. Strategisporet hedder nu Uddannelse og kompetenceudvikling.

Som nævnt ovenfor fokuserer den første del af introduktionen til politikområdet ind på udfordringerne med mangel på arbejdskraft og dermed især på de indsatser, der følger af Byrådets handleplan for tiltrækning og tilknytning - en handleplan, der som nævnt løber til og med 2026.

Skanderborg Kommunes aktuelle personalepolitik er vedlagt som bilag.

Om status på det personalepolitiske område

Som nævnt ovenfor gør hoved-MEDudvalget hvert år - som forberedelse til det årlige dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget - status for personaleområdet og arbejdet med udmøntning af personalepolitikken. Det indbefatter, at der afgives en personaleredegørelse for det forudgående år, og at der lægges op til en strategisk arbejdsmiljødrøftelse i hovedMED-udvalget med bl.a. en arbejdsmiljøredegørelse for indsatsen i året før.

HovedMED-udvalget prioriterede især følgende temaer til dialogen med Økonomi- og Erhvervsudvalget: Frisættelse, arbejdet med at få deltidsansatte op i tid, Skanderborg Kommune som uddannelsessted samt sygefravær.

Som baggrund for introduktions- og dialogmødet vedlægges såvel personaleredegørelsen som arbejdsmiljøredegørelsen for 2025 til orientering.

Slides vist på mødet er vedlagt som bilag.

Bilag

Oplæg til den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse i HMU; arbejdsmiljøredegørelse 2025

Personaleredegørelse 2025; Skanderborg Kommune

Skanderborg Kommunes Personalepolitik; april 2026

Slides vist på intro- og dialogmødet 22.4.26 mellem ØE og HMU