

# REFERAT HovedMED-udvalget d. 04-06-2025

**Mødedato** Onsdag d. 04. juni 2025 kl. 08:00

**Mødested** Byrådssalen

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

## Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Evaluering af 3i1 2024.....	11
Personaleredegørelsen 2024.....	14
HovedMED-udvalgets seminar den 23. og 24. oktober 2025.....	17
Konsekvenser af beskæftigelsesreformen.....	18
AI-tilgang.....	20
Awareness-kampagne (GDPR og Cybersikkerhed).....	22
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	24
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	25
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	26
Administrativ mødekalender 2026.....	27
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	28
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	29

## **Punkt 22: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-25

### **Resumé**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget:

- Dorthe Byskov er nyvalgt medarbejderrepræsentant
- Line Vindbæk Andersen er nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant
- Heidi Nielsen er nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 23: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 20. februar 2025.

## **Punkt 24: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 4. juni 2025.

### **Bilag**

Tids- og procesplan - juni 2025

## Punkt 25: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

### Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2025.

### Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2025 indeholder følgende punkter:

1. Status Arbejdstilsynet
2. Psykologordningen
3. RABB i Landsbyen Sølund
4. Udvikling i sygefraværet

#### Ad 1) Status Arbejdstilsynet

Tilsynsindblikket fra Arbejdstilsynet viser de nyeste afgørelser, hvor der er fastsat en frist. Afgørelserne samt hvilke arbejdsmiljøproblemer afgørelserne drejer sig om er beskrevet nedenfor.

Arbejdstilsynet har pr. 25. april 2025 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

- 6 aftaleforløb, hvoraf 1 afventer svar fra os:

Hvis man indgår i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, skal der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsperiode. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden som udgangspunkt ikke undersøge det forhold, der er mistanke om, yderligere. Ønsker man ikke at indgå i et aftaleforløb, vil Arbejdstilsynet komme på tilsyn for at undersøge forholdene yderligere. Tilsynet kan resultere i et påbud om at løse arbejdsmiljøproblemet, hvis det viser sig, at arbejdsmiljøreglerne ikke er overholdt.

Aftaleforløbene er fordelt således og omhandler disse arbejdsmiljøproblemer:

1.
  1.
    - Fællesskabets hus:
      - Uklare og modstridende krav
      - Høje følelsesmæssige krav
    - Specialcenter Baunegården
      - Vold i arbejdstid
    - Solsikken
      - Øvrige psykisk arbejdsmiljø
    - Jeksendalskolen
      - Vold i arbejdstiden
    - Børnehuset Skovkanten
      - Krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane.
  - - -
- 6 aktive påbud, hvoraf 4 afventer svar fra os:

Et påbud indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte arbejdet, men at der skal findes en permanent løsning på problemet, inden fristen på påbuddet udløber. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at arbejdspladsen får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

Påbuddene er fordelt således og omhandler disse arbejdsmiljøproblemer:

1.
  1.
    - Knudsøskolen
      - Fald, snublen i samme niveau
    - Gyvelhøjskolen
      - Luftvejsbelastninger
    - Fællesskabets hus
      - Vold i arbejdstid
      - Uklare og modstridende krav
    - Jobcenter
      - Uklare og modstridende krav
      - Vold i arbejdstid

• *1 påtale:*

En påtale fastslår, at arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men ikke pålægges en handlepligt.

Påtalen omhandler:

1.
  1.
    - Sommerbæk
      - Vold i arbejdstiden

Siden sidste hovedMED-udvalgsmøde har Arbejdstilsynet været mere aktive i kommunen, hvilket har resulteret i flere påbud.

I februar havde Skanderborg Kommune 3 aktive påbud. På nuværende tidspunkt, har Skanderborg Kommune 6 aktive påbud.

## **Ad 2) Status Psykologordningen**

Opstarten af kontrakten med Dansk Erhvervspsykologi (DEP) er gået godt. Der er indført en ny metode til at rekvirere psykologsamtaler, hvor lederne udfylder en blanket med alle nødvendige oplysninger og sender den til psykologpostkassen. Dette har fungeret fint, og det er nu muligt at levere statistikker til hovedMED-udvalget ved hvert møde samt en årsstatistik leveret af DEP.

DEP vil også på et senere tidspunkt levere en video, der beskriver ordningen. Denne video vil også blive sendt til hovedMED-udvalgets orientering.

Siden 1. marts 2025 er 42 personer henvist til psykologordningen. De 4 hyppigste henvisningsårsager er:

1. Stress
2. Trivsel - voldsom hændelse
3. Funktionsproblemer (Faglige problemer - præstationsangst - utilstrækkelig opgavevaretagelse)
4. Trivsel.

## **Ad 3) RABB i landsbyen Sølund**

HovedMED-udvalget godkendte den 20. februar 2025, at der gennemføres RABB-besøg i boenhederne inkl. administrationen i Landsbyen Sølund, med forbehold for at det blev endeligt afstemt med Sølund.

Byrådssekretariatet og HR har haft kontakt til Landsbyen Sølund, der takkede ja til RABB besøg i 2025. RABB-besøgene koordineres i samarbejde med organisationskonsulent Jeanet Klindoch samt distriktsleder Birthe Marie Knudsen og gennemføres i 2025.

RABB-besøgene er opstartet på baggrund af, at hovedMED-udvalget i 2018 besluttede, at der skal udføres RABB-besøg (Risikovurdering, Arbejdsmiljø (fysisk), Bygning og Brand) på alle arbejdspladser i Skanderborg Kommune.

Arbejdsmiljø & Forsikring besøger den enkelte arbejdsplads med ønske om:

- at forebygge skader, der kan medføre ”forsikringsudgifter” i form af skadeserstatninger
- at sikre, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes og dermed undgå påbud fra Arbejdstilsynet
- at skabe overblik over forebyggelsesniveauet på institutionen, og evt. udpege centrale forebyggende initiativer
- at inspirere til udvikling og fastholdelse af lokale forebyggende tiltag
- at anerkende den lokale indsats.

Formålet er:

- at forbedre og udvikle den enkelte arbejdsplads arbejdsmiljø og bygningstilstand
- at få et overblik over arbejdspladsens aktuelle status - herunder gensidig erfaringsudveksling.

Hele forløbet er baseret på et konstruktivt tværfagligt samarbejde. Hensigten med RABB-besøgene er at medvirke til at gøre de mange gode tiltag rundt omkring på arbejdspladserne endnu bedre. Dette sker bl.a. gennem gensidig erfaringsudveksling og inspiration i den enkelte medarbejders daglige arbejde.

På RABB-besøgene gennemgås kommunens arbejdspladser, med henblik på at undersøge hvilke risici, der findes på de enkelte arbejdspladser.

Hvert år udtages et antal af kommunens arbejdspladser til RABB-besøg. Tidslinjen for besøgene er følgende:

- I 2019 blev der gennemført besøg på plejecentre
- I 2020 - 2022 blev der ikke gennemført besøg grundet Covid 19
- I 2022 - 2023 blev der gennemført besøg på skoler
- I 2024 blev der grundet 3i1 holdt pause
- I 2025 gennemføres besøg i Landsbyen Sølund

Ved et RABB-besøg deltager som hovedregel følgende deltagere:

- Risikorådgiver fra Arbejdsmiljø & Forsikring
- Arbejdsmiljøleder fra Arbejdsmiljø & Forsikring (med relevante arbejdsmiljømæssige informationer fra bl.a. arbejdsskader, sygefravær, APV mm.)
- En medarbejder fra Ejendomscenteret. Der etableres et samarbejde med Ejendomscenteret herom.

Den besøgte arbejdsplads er under hele besøget repræsenteret ved:

- en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant
- en teknisk serviceassistent fra Ejendomscenteret
- det er efter behov muligt at andre fagpersoner deltager.

Som opfølgning på RABB-besøget får arbejdspladserne en rapport, der i tekst og billeder dækker de forhold, der konstateres i forhold til risici, arbejdsmiljø (fysisk) og/eller brand og beredskabsmæssige problemer, der bør/skal løses. Der sættes en tovholder på de enkelte opgaver.

#### **Ad 4. Udvikling i sygefraværet pr. 1. maj 2025.**

Det samlede sygefravær pr. 1. maj 2025 udgør 6,27 % for perioden 1. januar 2025 til 30. april 2025. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2024 til 30. april 2024 6,15 %. Der er således samlet set en stigning i sygefraværet for perioden - sammenlignet med samme periode i 2024. Rapport over udviklingen i sygefraværet er vedlagt som bilag.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (maj 2024 - april 2025) er på 5,57 % og svarer til 274,4 fuldtidsstillinger og 72.477 fraværdsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 61,1 % for perioden januar 2025 til og med april 2025, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

#### **Fraværet på fagområderne**

I det følgende fremhæves udviklingen på de to største opgaveområder; Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Tallene refererer til sygefraværet i perioden fra 1. januar til 30. april 2025.

På børne- og ungeområdet er sygefraværet samlet set svagt stigende - i modsætning til 2024 hvor fraværet faldt. Fraværet ligger på 6,07 % for perioden. Til sammenligning var fraværet på 5,99 % for samme periode i 2024. Udviklingen kan især tilskrives en stigning i sygefraværet på skoler, specialtilbud og PPR, hvor sygefraværet er steget fra 5,44 % i perioden 1. januar 2024 til 30. april 2024 til 6,06 % i samme periode i 2025.

For Sundhed, Omsorg og Handicap ses et samlet fald i sygefraværet i perioden. Det skal tilskrives, at såvel sygefraværet for handicapområdet som sygefraværet for ældreområdet er faldet, således at fraværet for Sundhed, Omsorg og Handicap er faldet fra 7,27 % til 7 % i perioden.

## **Indsatser**

Personalejuridisk afdeling følger fortsat udviklingen i sygefraværet, og har kontakt med kontraktholderområderne med henblik på tilbud om understøttelse generelt og konkret i forhold til medarbejdere med langtidsfravær og hyppigt fravær.

Med de nye muligheder for datatræk i Targit er der i 2025 særligt fokus på korttidsfravær og hyppigt fravær. I 2024 blev udvalgte skoler kontaktet med henblik på understøttelse i håndtering af hyppigt fravær. Plejedistrikt Galten og Ry har ligeledes fået et tilbud om understøttelse. Erfaringerne skal, sammen med de allerede opnåede erfaringer i fraværsindsatsen, bruges i det videre koordinerende arbejde i Byrådssekretariatet og HR og hovedMED-udvalget omkring uddannelse og kursus tilbud til TRIO'er, TR, AMR og ledere. De første planlagte workshops i Mere nærvær - mindre fravær er afviklet i samarbejde med Human House, og der er udbudt yderligere en workshop i august. Der planlægges ligeledes med korterevarende kurser/workshops omkring hyppigt fravær, den gode dialog i samtalen osv.

## **STAR-projektet på 0-6 års området**

STAR projektet "Sammen om mere nærvær" er et 2-årigt projekt på 0-6 årsområdet. Formålet med projektet er, at nedbringe sygefraværet på dagtilbudsområdet, herunder at mindske variationen af sygefraværet i de enkelte børnehuse, samt at iværksætte forebyggelsestiltag.

STAR-projektet på dagtilbudsområdet blev igangsat primo marts 2025, hvor der blev afholdt Kick-off med deltagelse af alle kontraktholdere, daglige ledere, TR og AMR.

Projektet er finansieret af midler fra STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) og derfor er afsættet for hele projektet STAR modellen som indeholder 5 kernelementer for sygefraværsindsatsen.

Projektet gennemføres i samarbejde med Konsulenthuset Human House som står for de enkelte indsatser der iværksættes i løbet af projektperioden. HR bidrager i projektet med en sygefraværskoordinator for at de enkelte indsatser har sammenhæng til kommunens øvrige sygefraværsindsatser.

Aktuelt arbejdes der med actioncards til medarbejdere, som synliggør hvad der vil ske, hvis man har et hyppigt fravær eller sygemeldes i længere tid.

Der arbejdes ligeledes med udvikling af sygefraværsdata, hvor ledere og MED-udvalgsmedlemmer opkvalificeres til at læse data og omsætte data til handling.

Der fokuseres desuden på et ergonomisk forebyggelsesarbejde og der uddannes 1-2 nøglepersoner i hvert børnehus. I dagplejen sker forebyggelsesindsatsen via korte videoer og en virtuel konference.

For at dele de gode erfaringer etableres der ledernetværk, som i projektets løbetid er med deltagelse af HR's sygefraværskoordinator.

Projektet løber frem til udgangen af 2026. De erfaringer, der her gøres, vil indgå i det videre udviklingsarbejde med fraværshåndtering i hele Skanderborg Kommune.

Det skal bemærkes, at ovenstående redegørelse dækker den systematiske opfølgning på sygefravær - en opfølgning, der har fokus på:

- at der til stadighed, og i dialog med medarbejderen, følges op på fravær, med fokus på tidlig indsats for tilbagevenden til arbejde
- at syge medarbejdere kommer godt tilbage på arbejde, når de bliver raske
- at sikre den nødvendige dokumentation af indsatsen undervejs.

Herudover arbejdes der bredt med forebyggelse af sygdom gennem en række øvrige HR-indsatser. Det sker gennem det almindelige og lovpligtige arbejdsmiljøarbejde, hvor der er et bredt fokus på trivsel og sundhed på arbejdspladsen, men det sker også gennem det generelle fokus på 'god ledelse' gennem:

- projekter med fokus på, at ansatte får mulighed for og lyst til at gå op i tid og til at blive længere på arbejdspladserne som seniorer
- et systematisk arbejde med at sikre god modtagelse af nye medarbejdere og ledere
- det missionsorienterede udviklingsarbejde i forhold til at gå op imod den mangel på arbejdskraft, som præger - eller vil komme til at præge - arbejdspladserne og arbejdsmiljøet.

Hele indsatsen understøttes i øvrigt af en udvikling af den viden, som indsatserne baserer sig på - først og fremmest gennem udvikling af flere og bedre personaledata.

Leder af Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2025 til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterede om, at nogle af de tiltag, som der blev søgt midler til via arbejdsmiljøpuljen 2024, herunder lederudviklingsforløb, er iværksat for andre midler på baggrund af en vurdering af, at disse tiltag ikke kunne afvente en ansøgning til arbejdsmiljøpuljen 2025. Bl.a. af denne årsag og på baggrund af et hensyn til ressourcer og andre aktuelle prioriteter ansøges ikke om midler fra arbejdsmiljøpuljen 2025. Det vil på et senere tidspunkt blive taget op til overvejelse, om der skal ansøges om midler fra arbejdsmiljøpuljen i 2026.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2025 til efterretning.

## **Bilag**

FraværersrapportHMU01052025.pdf

# Punkt 26: Evaluering af 3i1 2024

81.04.00-A00-3-22

## Resumé

Med denne sag præsenteres koncernledelsen og hovedMED-udvalget for hovedresultaterne af den gennemførte evaluering af 3i1 2024 og drøfter, om evalueringen af 3i1 2024 giver anledning til justering af rammerne for den kommende 3i1, der senest skal afholdes i 2027. De endelige rammer for 3i1 2027 skal først endeligt besluttes i januar 2026.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

I henhold til Trepartsaftalen og arbejdsmiljølovgivningen skal der mindst hvert tredje år gennemføres en undersøgelse af offentlige lederes ledelsespraksis samt en arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling. I Skanderborg Kommune er disse tre elementer samlet i én proces, kaldet *3i1*, senest gennemført i 2024. Rammerne for 3i1 2024 er vedhæftet sagen som bilag 1. De blev besluttet i henholdsvis:

- Koncernledelsen den 10. januar 2023
- HovedMED-udvalget den 23. februar 2023

Rammerne for 3i1 2024 blev udarbejdet på baggrund af en evaluering af 3i1 2021, som blandt andet pegede på behov for:

- Mulighed for lokal tilpasning
- Forenkling af materiale og proces, herunder færre men fleksible evalueringsmetoder. (*I 2021 var der 3 forberedelsesmetoder. I 2024 var der 2 forberedelsesmetoder*)
- Forankring i TRIO og lokalMED
- Øget fokus på opfølgning.

For at imødekomme ovenstående blev der udviklet nyt materiale. Der blev lavet en omfattende forenkling af materialet og arbejdet med visuel formidling som redskab til at mindske kompleksiteten. Der blev skåret ned fra 3 til 2 forberedelsesmetoder (temaark og spørgeskema), som forberedelse til dialogmødet. 3i1 processen blev delt op i fire trin og synliggjort på en plakat samt i en film, som giver overblik over processen. Ligeledes blev der som hjælp til afvikling af dialogmødet udviklet dialogplade og dialogkort, som muliggør fleksible og mindre tidskrævende dialogmøder, som evt. kan integreres på afdelingsmøder.

3i1 2024 er nu evalueret, og hovedresultaterne præsenteres. Med dette punkt ønskes en drøftelse af, om evalueringen af 3i1 2024 giver anledning til justering af rammerne for den kommende 3i1 i 2027. De endelige rammer for 3i1 2027 skal først endeligt besluttes i januar 2026. Evalueringen er vedlagt sagen som bilag 2.

### Evaluering af 3i1 2024

De fleste arbejdspladser har gennemført 3i1 i 2024. Enkelte arbejdspladser har udskudt processen til 2025. I januar blev der sendt en evaluering til alle LMU-formænd, som blev opfordret til at dele den med andre MED-repræsentanter, der havde deltaget i planlægningen og gennemførelsen af 3i1. Evalueringen rummer 79 besvarelser.

Nedenfor ses evalueringens hovedresultater:

- **Generel tilfredshed:** 70,6 % var tilfredse eller meget tilfredse med 3i1-processen
- **Forberedelse:** 85,5 % oplevede, at de var godt klædt på til at gennemføre processen
- **Metodevalg til forberedelsesdelen:** 75 % vil foretrække spørgeskemametoden frem for temaark ved den kommende 3i1 2027
- **Dialogmøde:** Der blev afholdt dialogmøde på 98,5 % af de arbejdspladser, der har besvaret evalueringen, hvoraf 70 % anvendte dialogpladen og dialogkort
- **Materialevurdering:** Materialerne blev generelt vurderet som brugbare. 82,6 % har på en skala fra 1-10 svaret 6 eller derover. Særligt dialogmaterialet og tjeklisten blev fremhævet.

I evalueringen har respondenterne også peget på en række udfordringer og udviklingsområder:

- Ved brug af temaark blev det fremhævet af flere, at tidsforbruget var meget stort

- Enkelte oplevede uklarhed omkring rollefordelinger og procesansvar - det gør sig særligt gældende på dagtilbudsområdet
- Der blev efterspurgt mere forenklede processer, færre valgmuligheder og bedre støtte til opfølgning på handleplaner
- Ledelsesevalueringen, som er bygget op ud fra ledelsesgrundlaget, blev af nogle medarbejdere oplevet som vanskelig at besvare.

## Rammerne for den kommende 3i1 2027

Normalt fastsættes rammerne for 3i1 af koncernledelsen og kvalificeres af HovedMED-udvalget ca. et år før gennemførelsen af 3i1 dvs. i januar 2026. Flere strategiske initiativer på personaleområdet fordrer dog, at drøftelsen allerede nu er relevant, herunder:

- Forenklingsforslag fra OMU og LMU via udfordringsret og -pligt som peger på, at forberedelsesdelen opleves som administrativt tung og tidskrævende. Der er modtaget 4 forslag. Se vedhæftede bilag 3.
- Den gennemførte ledertrivselsundersøgelse, som har medført, at ledertrivsel er blevet et strategisk indsatsområde
- Beslutningen om, at Personalederegørelse 2024 baseres på dynamiske data i ledelsesinformationssystemet Targit. Det betyder, at der på ethvert tidspunkt vil fremgå aktuelle personaledata i Targit. Der fremgår ikke arbejdsmiljødata om medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i Targit i dag, eftersom den nuværende forberedelsesmetode, hvor arbejdspladserne kan vælge mellem spørgeskema og temaark, ikke gør det muligt at trække data fra 3i1.

De endelige rammer for 3i1 2027 skal først besluttes i januar 2026. Men evalueringen og ovenstående initiativer/indsatser rejser følgende emner til drøftelse:

### • Forenkling og ressourceforbrug

Det bør vurderes, om der er behov for at forenkle forberedelsesdelen i 3i1-processen. Evalueringen viser, at 75 % af respondenterne tilkendegiver, at de vil foretrække spørgeskema næste gang. Ligeledes er der modtaget 4 forenklingsforslag fra OMU og LMU jf. udfordringsret og -pligten, som alle omhandler ønsker om at minimere tidsforbruget, forenkle forberedelsesdelen samt harmonisering af 3i1. Dette kan eksempelvis imødekommes ved at forenkle forberedelsesdelen til 1 forberedelsesmetode fremfor 2, så alle skal anvende spørgeskema til dataindsamlingen. Dette kan gøre processen mere smidig og mindre omfattende. Derved frigøres ressourcer i forberedelsesdelen, som i stedet kan anvendes på dialogmødet og udviklingsarbejdet med de konkrete handleplaner, som skal skabe forbedringer i arbejdsmiljøet.

### • Muligheder for fremtidig anvendelse af arbejdsmiljødata

Såfremt forberedelsesdelen i 3i1 forenkles og harmoniseres ved brug af spørgeskema, giver det mulighed for at samle arbejdsmiljødata. I den forbindelse bør det vurderes, om der er behov for at supplere de eksisterende personaledata i Targit med arbejdsmiljødata. Sådanne data kan give et løbende overblik over udviklingen i både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – herunder eksempelvis trivsel blandt medarbejdere og ledere – og dermed understøtte en mere målrettet indsats. Fremstilling af arbejdsmiljødata i Targit vil eksempelvis:

- kunne bidrage til at kvalificere den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED-udvalget
- lave benchmark mellem områderne som i den netop gennemførte ledertrivselsundersøgelse
- danne grundlag for prioritering af strategiske indsatser, herunder eksempelvis omkring ledertrivsel
- andet.

### • Tidsinterval og mulighed for at lave supplerende målinger

Det bør vurderes, om der er behov for at supplere den treårige 3i1-måling med løbende SPOT-målinger. Formålet vil være at give den enkelte arbejdsplads mulighed for at arbejde med mere aktuelle og dynamiske arbejdsmiljødata i Targit i perioden mellem de treårige målinger. SPOT-målinger kendetegnes ved at være korte og præcise målinger, som kan gentages hyppigt. De kræver ikke et stort tidsforbrug af den enkelte medarbejder, da de typisk anvendes til at give indblik i et specifikt tiltag, som leder eller LMU foretager på arbejdspladsen. Spotmålinger kan derfor være velegnede på arbejdspladser, hvor vilkårene er omskiftelige, og hvor lederen eller LMU har brug for en hyppigere indsigt i, hvordan medarbejderne har det. Det kan f.eks. være relevant i forbindelse med opfølgning på evt. handleplaner fra 3i1 eller større omorganiseringer.

## Evaluering af 3i1 i Koncernledelsen.

Koncernledelsen evaluerer 3i1 ved møde den 26. maj 2025. Der orienteres ved mødet i hovedMED-udvalget om resultatet af denne evaluering samt om koncernledelsens eventuelle forslag til justering af rammerne for den kommende 3i1.

## Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at det drøftes, om evalueringen af 3i1 2024 giver anledning til justering af rammerne for den kommende 3i1, der senest skal afholdes i 2027.

## **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

Koncernledelsen drøftede evalueringen af 3i1 på deres møde den 26. maj 2025. Koncernledelsen talte her om vigtigheden af at holde fast i dialogmøderne. Samtidig er der et ønske om forenkling af metode og koncernledelsen drøftede i den forbindelse muligheden for kun at anvende én metode i form af spørgeskema, bl.a. ud fra et hensyn til ressourceforbruget på arbejdspladserne. Koncernledelsen har ligeledes et ønske om at drøfte spørgsmålet om anonymitet/ikke anonymitet frem mod den næste 3i1.

Henset til dialogen i koncernledelsen drøftede HovedMED-udvalget muligheden for at udarbejde et spørgeskema, som kan anvendes til alle medarbejdere i kommunen, alternativt om det er nødvendigt at differentiere skemaet afhængigt af område, eller supplere en fælles spørgeramme.

HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at dialogen i forbindelse med 3i1 er vigtig, og at der også skal være stort fokus på denne del frem mod den næste 3i1. Herudover viser erfaringerne, at forberedelsen til 3i1 er vigtig og skal prioriteres for at sikre en god proces, uanset om der er anvendt spørgeskema eller temaark.

HovedMED-udvalget gjorde desuden opmærksom på vigtigheden af udarbejdelse af handleplaner og opfølgning herpå.

## **Bilag**

Bilag 1. Dagsordenspunkt, Rammerne for 3i1 2024 behandlet på mødet 23. februar 2023

Bilag 2. Evaluering af 3i1 2024

Bilag 3. Oversigt over forslag som følge af udfordringsret og -pligt

# Punkt 27: Personaleredegørelsen 2024

81.04.00-P05-1-23

## Resumé

Med denne sag præsenteres den endelige Personaleredegørelse 2024 for direktionen og hovedMED-udvalget.

Personaleredegørelse 2024 baserer sig på dynamiske data i ledelsesinformationssystemet Targit trukket den 27. marts 2025. Det er første gang, at Personaleredegørelsen baserer sig på dynamiske personaledata i Targit. Fremadrettet vil hovedMED-udvalget blive præsenteret for en tilsvarende Personaleredegørelse for det forgangne år i første kvartal, som led i hovedMED-udvalgets forberedelse af politikkontrol af Personalepolitikken.

Det indstilles, at det drøftes, om den endelige version af Personaleredegørelsen 2024 giver anledning til yderligere afklaring, tiltag eller politikkontrol - ud over den politikkontrol, der blev gennemført ved dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget i februar 2025 - og at hovedMED-udvalget godkender Personaleredegørelse 2024 forud for publicering.

## Sagsfremstilling

Personaleredegørelse 2024 (vedlagt) er udarbejdet med baggrund i Personalepolitikken og Byrådets handleplan for tilknytning og tiltrækning. Den præsenterer udvalgte personaledata fra ledelsesinformationssystemet Targit trukket d. 27. marts 2025.

### Personaleredegørelse som grundlag for politikkontrol og indsatsplanlægning

Personalepolitikken (vedlagt), der er udarbejdet i 2017 og senest revideret i 2024, indeholder en vision, fire kulturforstærkere og fire strategispor. Handleplan for tilknytning og tiltrækning er godkendt af Byrådet den 30. november 2022. HovedMED-udvalget godkendte den 7. juni 2023, at den fremtidige personaleredegørelse gøres mere dynamisk i ledelsesinformationssystemet Targit. Direktionens UdviklingsSpør (DUS) 2024-25 understreger, at det er vigtigt med et kvalificeret datagrundlag på personaleområdet for at understøtte kommende beslutninger i forhold til Fremtidens attraktive arbejdsfællesskab herunder igangsættelse af tilknytnings- og tiltrækningsindsatser.

På den baggrund har hovedMED-udvalget den 22. november 2024 drøftet personaleredegørelsens indhold og form og godkendt ændring af procedureretningslinje for drøftelse af personalepolitikken således, at den nye personaleredegørelse indgår i opfølgning på og politikkontrol af Personalepolitikken.

Politikkontrol af Personalepolitikken forberedes af hovedMED-udvalget som grundlag for et årligt dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget. Det sker fremadrettet ved, at hovedMED-udvalget i første kvartal forelægges en personaleredegørelse og en arbejdsmiljøredgørelse for det foregående år. HovedMED-udvalget vurderer status og praksis på personaleområdet i forhold til personalepolitikken bl.a. med afsæt i de nævnte redegørelser, og det vurderes, hvilke temaer eller behov for justeringer, det er relevant at drøfte med Økonomi- og Erhvervsudvalget ved det efterfølgende dialogmøde. I 2025 er denne arbejdsform til dels afprøvet ved, at hovedMED-udvalget har forberedt og gennemført en politikkontrol af den samlede Personalepolitik ved udvalgets dialogmøde med hovedMED-udvalget den 27. februar 2025. Som opfølgning på denne politikkontrol skal udvalget vurdere, om Personaleredegørelse 2024 giver anledning til yderligere afklaring, tiltag eller politikkontrol.

### Personaledata i Targit

Personaleredegørelse 2024 baserer sig på dynamiske data i ledelsesinformationssystemet Targit trukket den 27. marts 2025. Det betyder, at der på ethvert tidspunkt vil fremgå aktuelle data i Targit svarende til de data, der fremgår af Personaleredegørelsen 2024. Derudover kan trækkes følgende rapporter fra Targit:

- Personaledata på kontraktholderniveau. Målgruppen for personalerapporten er kontraktholdere, ledere og MED-udvalg
- Personaledata på områdeniveau (f.eks. skoleområdet, dagtilbudsområdet mv.) Målgruppen for personalerapporten på områdeniveau er koncernledelse, fagchefer, chefgrupper og MED-udvalg.

Formålet med den nye præsentation af data er at sikre:

- Aktuelle data, således at der på ethvert tidspunkt kan hentes aktuelle data i Targit
- Tilgængelige data på forskellige niveauer
- Datainformerede beslutninger på personaleområdet.

Da Personaleredegørelse 2024 er baseret på dynamiske personaledata, vil nogle af de data, der indgik i de tidligere personaleredegørelser (2019, 2020, 2022) ikke indgå i den nye personaleredegørelse. Det forventes, at det på sigt bliver muligt at inkludere flere dynamiske personaledata i Targit. For nuværende indgår løndata ikke i personaleredegørelsen. Arbejdsmiljødata og data på arbejdsulykker indgår i stedet i arbejdsmiljøredegørelsen.

Personaleredegørelse 2024 indeholder bl.a. data vedrørende:

- Antal ansatte, alder og køn:
  - Beskæftigelsesgrad
- Ansatte på særlige vilkår
- Tiltrækning og tilknytning:
  - Ledelsesspænd
  - Personaleomsætning
  - Omdømme
  - Fratrådte medarbejderes vurdering
- Fravær.

Der benchmarkes ift. udvalgte kommuner, hvor det er muligt. Personaleredegørelse 2024 er suppleret af et sammendrag og bud på de videre perspektiver på data.

Personaleredegørelse 2024 publiceres efter godkendelse på kommunens intranet og hjemmeside.

### **Opmærksomhedspunkter i Personaleredegørelse 2024**

Det er muligt at danne sig et overblik over data i Personaleredegørelsen 2024 i de indledende afsnit "Sammendrag" og "Perspektivering".

Skanderborg Kommune står, ligesom resten af den offentlige sektor, over for udfordringer med mangel på arbejdskraft. Det kræver både kortsigtede og langsigtede indsatser, for at sikre at kommunen fortsat kan levere velfærd og leve op til Byrådets ambitioner, ikke alene på det personalepolitiske område men ligeledes på de øvrige politikområder.

Af Personaleredegørelse 2024 ses bl.a., at personaleomsætningen er faldende, men at andelen af nyansatte, der fratræder hurtigt, stadig er høj. Det viser et behov for øget fokus på god modtagelse, tilknytning og trivsel – især i den første tid af ansættelsen. Kommunens sygefravær ligger under landsgennemsnittet og er faldende, men arbejdet med fraværforebyggelse fortsætter og skaleres. Halvdelen af kommunens medarbejdere arbejder på deltid, og på nogle velfærdsområder er andelen højere. Projektet "En fremtid med fuldtid" viser potentiale for at øge arbejdstiden uden at gå på kompromis med fleksibilitet, trivsel og drift. Det kræver fortsat udvikling, dialog og skalering til flere arbejdspladser.

Der er et potentiale i at anvende den dynamiske adgang til personaledata via Targit, ikke mindst på område- og kontraktholderniveau. Det kan anvendes som et vigtigt ledelsesværktøj til løbende opfølgning, målretning af indsatser og fælles prioritering.

Projektleder Jette Lorenzen og chefkonsulent Lars Leth deltager under punktet ved behandlingen af sagen i hovedMED-udvalget.

Oplæg fra mødet er vedhæftet.

### **Forudgående beslutninger**

#### **Beslutning fra Direktionen, den 29. april 2025, punkt 78:**

Direktionen vedtog at indstille,

- at den nuværende version af Personaleredegørelsen med de på mødet aftalte justeringer godkendes
- at temaerne sygefravær, flere op i tid / beskæftigelsesgrad og ansatte på ekstraordinære vilkår bliver fokusområder for det kommende års arbejde med de personalemæssige forhold.

Sagen fremsendes til hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at det drøftes, om den endelige version af Personaleredegørelsen 2024 giver anledning til yderligere afklaring, tiltag eller politikkontrol
- at Personaleredegørelse 2024 godkendes forud for publicering.

## **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget drøftede og godkendte Personaleredegørelsen 2024, idet hovedMED-udvalget tiltrådte direktionens indstilling om, at temaerne sygefravær, flere op i tid/beskæftigelsesgrad og ansætte på ekstraordinære vilkår bliver fokusområder for det kommende års arbejde med personaleredegørelsen.

Som et særligt fokusområde pegede hovedMED-udvalget desuden på data for nyansatte blandt fratrådte, herunder bl.a. om det er muligt at få data på områdeniveau. Dette undersøges nærmere.

I forhold til data for ansatte på særlige vilkår, så arbejder FLIS (Fælleskommunal Ledelsesinformation) på data, som er direkte sammenlignelige på tværs af kommunerne. Det er aktuelt ikke muligt at sammenligne disse data direkte.

Medlemmerne af hovedMED-udvalget vil få adgang til de dynamiske data fra personaleredegørelsen i Targit på de tre rapportniveauer.

Inden sommerferien sendes information til kontraktholderne om den nye personaleredegørelse sammen med tilbud om at deltage i et webinar efter sommerferien. HovedMED-udvalget vil ligeledes blive inviteret til at deltage i et webinar om den nye personaleredegørelse.

## **Bilag**

Personaleredegørelse 2024

Skanderborg Kommunes Personalepolitik - sept24

Oplæg Præsentation og godkendelse af personaleredegørelsen HMU 040625

## **Punkt 28: HovedMED-udvalgets seminar den 23. og 24. oktober 2025**

81.38.04-A00-1-25

### **Resumé**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 23. og 24. oktober 2025.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal på dag 1 på det årlige seminar drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

På baggrund af drøftelserne i hovedMED-udvalget om emner for seminaret nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget, som arbejder videre med et forslag til program, som hovedMED-udvalget endeligt skal godkende på det ordinære møde i september 2025.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar i hovedMED-udvalget den 23. og 24. oktober 2025
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med et forslag til program for hovedMED-udvalgets seminar.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget drøftede forslag til emner på hovedMED-udvalgets seminar 23. og 24. oktober 2025, herunder bl.a. arbejdet med frisættelse, medarbejderens rolle og betydningen for MED-arbejdet.

HovedMED-udvalget nedsatte en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med et forslag til program for hovedMED-udvalgets seminar. Deltagere i arbejdsgruppen er Lars Clement, Jeanett Søborg, Christian Boslev Degn, Majbritt Landbo og Dorthe Byskov.

# Punkt 29: Konsekvenser af beskæftigelsesreformen

15.00.00-I02-2-25

## Resumé

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om den aktuelle status på baggrund af den politiske aftale om beskæftigelsesreformen samt om udmelding om ansættelsesforsigtighed.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Med aftalen om beskæftigelsesreformen står det klart, at der vil ske store ændringer på arbejdsmarkedsområdet, forudsat at aftalen ender med lovgivning. Ændringer som også vil omfatte stillingsnedlæggelser henset til det omfattende besparelseskra, der for Skanderborg Kommune beløber sig til 27 mio.

Ledelsen i Arbejdsmarked og Social har gjort sig nogle foreløbige overvejelser, særligt set i forhold til besparelseskraet og det afledte behov for tilpasning af personaleressourcerne, hvilket vil indebære stillingsnedlæggelser i større omfang.

Chef for Arbejdsmarked og Social har i den forbindelse orienteret Koncernledelsen om, at Arbejdsmarked og Social har indført ansættelsesforsigtighed samt drøftet med koncernledelsen om ansættelsesforsigtigheden skal udvides til at række ud over Arbejdsmarked og Social. Samtidig ønsker chef for Arbejdsmarked og Social også at orientere HMU, da besparelserne i Arbejdsmarked og Social kan have afledte effekter i andre fagområder.

Besparelserne er direkte bundet op på, at der vil være behov for færre medarbejdere, da reformen bl.a. omfatter afskaffelse af rehabiliteringsteamet, bortfald af sagsbehandleropgaver i forbindelse med tildeling af ressourceforløb og jobafklaringsforløb samt generelt afholdelse af færre samtaler med borgere i de enkelte målgrupper.

### Udmelding om ansættelsesforsigtighed

Med henblik på rettidig omhu og med henblik på at minimere omfanget af de afskedigelser, som måtte vise sig nødvendige, er det i starten af april måned fra chefgruppen i Arbejdsmarked og Social, meldt ud til den samlede ledergruppe i Arbejdsmarked og Social, at der skal udvises ansættelsesforsigtighed. TR'ere og AMR'ere i Arbejdsmarked og Social er ligeledes orienteret om dette.

Beslutningen om ansættelsesforsigtighed blev truffet på møde i chefgruppen for Arbejdsmarked og Social den 31. marts.

Ansættelsesforsigtighed indebærer, at det, i første omgang for resten af 2025, ved hver vakance der måtte komme, skal vurderes, hvorvidt stillingen skal genbesættes. For nogle stillinger vil der være mulighed for at dække ind ved intern omfordeling af opgaver i en periode eller med en midlertidig ansættelse.

Andre stillinger kan der være behov for at genbesætte 1:1, fordi reformen ikke ændrer på opgaveløsningen eller -mængden på det givne område. Nødvendigheden af genbesættelse af stillinger vil blive individuelt vurderet for hver vakance i dialog mellem afdelingsleder, områdechef og TR.

Ansættelsesforsigtigheden er i tråd med KL's anbefalinger. KL anbefaler, at der allerede nu indføres et ansættelsesstop, eller et "intelligent ansættelsesstop", i tråd med ledelsens udmelding om ansættelsesforsigtighed, og at man ved behov for genbesættelse af stillinger er opmærksom på mulighederne for intern omrokering/omplacering.

I forbindelse med evt. omrokering skal der være en opmærksomhed på medarbejdernes ansættelsesområde. Hvis medarbejderne er ansat med tjeneste indtil videre i Arbejdsmarked og Social eller med Arbejdsmarked og Social som ansættelsesområde, kan man som udgangspunkt blive flyttet til en anden passende og lignende stilling inden for området, uden at dette skal varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Der er ligeledes mulighed for at flytte medarbejdere til andre opgaver inden for, hvad der kan rummes inden for stillingen og overenskomsten, uden at dette skal varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Der er en opmærksomhed på, at ledergruppen skal være afstemte på, at det i forbindelse med en omrokering kan blive nødvendigt med kompetenceudvikling i et vist omfang.

Generelt er der en opmærksomhed på vigtigheden af at være afstemte på den nærmere procedure og "spillereglerne" i forbindelse med håndteringen af ansættelsesforsigtigheden, hvilket er noget som også er drøftet i Arbejdsmarked og

Social i forbindelse med tidligere organisationsændring.

## **Orientering om konsekvenser af beskæftigelsesreformen i Koncernledelsen.**

Koncernledelsen modtager ved møde den 26. maj 2025 samme orientering om konsekvenserne af beskæftigelsesreformen, som her gives til hovedMED-udvalget. Der orienteres ved mødet i HovedMED-udvalget om Koncernledelsens drøftelse af sagen.

## **Forudgående beslutninger**

### **Beslutning fra møde i koncernledelsen, 26. maj 2025, punkt 83:**

Koncernledelsen vedtog,

- at udvide beslutningen om ansættelsesforsigtighed til andre relevante områder
- at muligheden for omrokering/omplacering kan omfatte stillinger i andre områder, hvor der er sammenlignelige opgaver
- at nye medarbejderbehov på Fælleden i perioden fra 1. juni 2025 til udgangen af 2026 koordineres med chef for Arbejdsmarked og Social
- at chefen for Arbejdsmarked og Social sammen med chefen for Byrådssekretariatet og HR udarbejder en fælles kommunikation om beslutningen efter HMU-mødet den 4. juni 2025.

## **Indstilling**

Chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

### **Beslutning fra møde i hovedMED-udvalget, 4. juni 2025:**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget blev på møde orienteret om beskæftigelsesreformen og koncernledelsens beslutning om at udvide beslutningen om ansættelsesforsigtighed til andre relevante områder. Formålet med udmeldingen om ansættelsesforsigtighed er at opfordre til omtanke med henblik på at sikre rettidig omhu. Reformen afføder et stort besparelsesbehov, og det er derfor desværre ikke realistisk, at afskedigelser helt kan undgås. Men forhåbentlig kan omfanget minimeres ved rettidig omhu.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## Punkt 30: AI-tilgang

85.11.06-G01-28-25

### Resumé

HovedMED-udvalget præsenteres for Skanderborg Kommunes tilgang til brug af kunstig Intelligens. Det gøres for at sikre forankring samt for at understøtte en drøftelse af, hvordan kommunen anvender kunstig intelligens og hvordan det påvirker medarbejdernes opgaver.

### Sagsfremstilling

De seneste par år har brug af kunstig intelligens fyldt mere og mere i understøttelsen af opgaveløsningen på danske arbejdspladser. Det er specielt i den form som kendes som "generativ AI" - hvor indhold (tekst, billeder, video) kan genereres ud fra store sprogmodeller koblet med matematiske algoritmer og statistisk sandsynlig.

Baseret på egne overvejelser og organisationens behov, besluttede IT og Digitalisering i 2024 at understøtte brugen af generativ AI på en struktureret måde. Det var vigtigt at starte med at inddrage både direktion, chefer og ledelse, hvorfor de var de første, der fik undervisning og en introduktion til funktioner og perspektiver. Siden er konceptet udviklet og IT og Digitalisering har i dag to medarbejdere, der hver måned har åbne kurser, som afholdes på Fælleden, for at sikre, at der er kompetencer blandt medarbejderne. Der arrangeres også åbne værksteder for at sprede erfaringer og viden på området. Undervisningen og den organisatoriske understøttelse sker i regi af Teknologinetværket (se mere nedenfor).

Området kunstig intelligens er i rivende udvikling. Det betyder, at fx brugen af generativ AI spredes til andre områder end blot det at prompte og få ønskede opgaver udført. Generativ AI er på vej ind i brugen af fagsystemer. Skanderborg Kommune har i godt et år haft funktionalitet i et system rettet mod jobsøgende (Candeno). I skrivende stund undersøges muligheder i et af de større fagsystemer i kommunen. Eksempler er her opsummering af borgersager eller renskrivning af referater eller transskribering af lydoptager og efterfølgende referatsammenfatning.

Gældende lovgivning forhindrer uretmæssig brug og sikrer, at kunstig intelligens kun anvendes understøttende og ikke som beslutningstagende. Endvidere sikrer nuværende lovgivning, at kunstig intelligens ikke anvendes på højrisikoområdet, såsom forudsigelse (prædiktion af fx sygdom og rehabilitering).

For at rammesætte Skanderborg Kommunes brug af kunstig intelligens, har Informationssikkerhedsgruppen bedt IT og Digitalisering om et udkast til en strategi som kan siges i den nære fremtid at danne et grundlag for, hvordan tilgangen er til brugen af kunstig intelligens i Skanderborg Kommune. Det har resulteret i en AI-tilgang, som indeholder 6 spor. Disse spor er uddybet i vedhæftede bilag. Sporene er kort fortalt:

- Fokus på det lovmæssige grundlag for at anvende kunstig intelligens
- Undervisning i brugen af kunstig intelligens, så der sikres kompetencer
- Brug af målrettede agenter (chatbots)
- Brug af kunstig intelligens til dokumentationsarbejde
- Brug af kunstig intelligens indlejret i fagsystemer
- Brug af kunstig intelligens hos IT (udviklere, systemkode, dokumentation).

Under punktet deltager Digitaliserings- og IT-chef Anders Fihl for at gennemgå den netop vedtagne AI-tilgang. Der vil være mulighed for spørgsmål og dialog.

### Om Teknologinetværket

Teknologinetværket understøtter generelt implementeringen af teknologi og it-systemer i Skanderborg Kommune. Netværket understøtter implementeringen med kompetencer og værktøjer fra centralt hold i IT/Digitalisering, men også ved at fokusere på decentrale ledes ansvar for at understøtte implementeringen lokalt med bemanding, tid, viden og uddannelse. Netværkets tilgang er at lægge hovedvægten på teknologier, der er velafprøvede, og basere sig på lokale cases for et gevinstpotentiale. Tilgangen lægger også vægt på en formel samarbejdsstruktur for at sikre koordinering og vidensdeling på tværs med henblik på ensartet teknologiudbredelse og bedst mulig udnyttelse af ressourcer samt sikring af lovmedholdelighed.

### Lovgrundlag

Den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR, kendt som persondataforordningen) (2018) samt EU AI Act (2024)

## **Indstilling**

Direktør for Økonomi, Digitalisering og Ejendomme indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Tilgang til generativ AI 2025-2026

Oplæg HMU om AI-tilgang og Awareness-kampagne (punkt 30 og 31)

# Punkt 31: Awareness-kampagne (GDPR og Cybersikkerhed)

85.11.06-G01-28-25

## Resumé

HovedMED-udvalget præsenteres for Skanderborg Kommunes nye platform til læring om GDPR og cybersikkerhed. Præsentationen skal understøtte en drøftelse af, hvordan medarbejderes viden og kompetencer er med til at beskytte Skanderborg Kommunes borgerdata.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Det hidtidige generelle undervisningsmateriale i GDPR-reglerne er udløbet, og IT/Digitalisering har entereret med en leverandør, Mindzeed. Skiftet indebærer bl.a.:

- Integrering med Plan2Learn som kommunens samlede lærings-/kursussystem
- Udvidelse af emner med læring inden for cybersikkerhed
- Individuelle korte kurser hen over året (mikro-learning) eller én årlig gruppegennemgang afhængig af medarbejdergruppe og ønsker til afvikling af undervisning
- Øget fokus på at understøtte ledere/systemejere i deres rolle/ansvar
- Sammenhæng med kommunens øvrige vejledningsmateriale på intranettet.

### Målgrupper

Som i den tidligere kampagne er der også fremover forskelligt materiale til forskellige målgrupper, herunder:

- Ansatte der har administration/forvaltning som deres primære arbejde og som har større eller mindre behandling af personoplysninger
- Ansatte der har andre primære opgaver, men stadig behandler personoplysninger om borgere - især sundheds- og omsorgspersonale, lærere samt pædagoger/pædagogisk personale
- Kommunens ledelsesorgan samt øvrige ledere, der har ansvar for at udbrede viden og understøtte medarbejderne.

### Opbygning af kampagnen

- Administrativt personale
  - 10 temaer á 2-3 videoer med få spørgsmål. Hertil produceres introduktion og henvisninger til kommunens eget materiale om emnerne på intra.
  - Hyppighed:
    - 1 månedligt tema x 10 (juli og december undtaget)
    - Løses individuelt (evt. i grupper).
- Ledere og systemejere
  - Samme som ovenfor samt 1 målrettet tema til disse målgrupper
  - Hyppighed:
    - 1 månedligt tema x 10 (juli og december undtaget)
    - Løses individuelt (evt. i grupper).
- Ikke-administrativt personale
  - 1 fagpakke målrettet hver faggruppe. Indeholder 5-7 videoer m. spørgsmål. Hertil udarbejdes også supplerende materiale om lokale forhold samt "lærerguides" til at understøtte gennemgang og drøftelse i gruppen
  - Hyppighed:
    - 1 gang årligt
    - Løses i grupper (evt. individuelt).

Som det fremgår skal administrativt personale samt ledere/systemejere løse mindre opgaver med hyppigere frekvens. Dette vil dels skabe bedre rammer for indlæring og dels imødekomme tidligere feedback om, at et årligt kursus var for omfattende i både tid og emner på én gang. Andre organisationer, der benytter mikro-learning, har gode erfaringer med at promovere det månedlige awareness-kursus som en fornuftig overspringshandling.

Det ikke-administrative personale har mulighed for at tage fagpakkerne samlet i afdelinger eller teams, da det passer bedre i den måde, deres arbejdsdage er tilrettelagt.

Det administrative personale kan med fordel også afvikle temaerne på denne måde, fordi det kan have stor effekt at gennemgå materialet sammen.

Medarbejdergrupper, som reelt ikke håndterer personoplysninger i arbejdet, skal ikke deltage i e-læringskampagnen. Men materialet er selvfølgelig tilgængeligt for dem.

Nye ansatte vil som hidtil møde en lille udgave af awarenesskampagnens materiale samt den relevante udgave af kommunens pixi-udgaver af informationssikkerhedshåndbogen i løbet af deres onboarding (i Signatur). Derefter følger medarbejderne deres egen månedlige eller årlige rytme i takt med kollegernes.

Der bliver mulighed for at se én af videoerne på mødet.

Under punktet deltager Digitaliserings- og IT-chef Anders Fihl for at gennemgå den nye kampagne. Der vil være mulighed for spørgsmål og dialog.

## **Lovgrundlag**

Den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR, kendt som persondataforordningen) (2018)

## **Indstilling**

Direktør for Økonomi, Digitalisering og Ejendomme indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Oplæg HMU om AI-tilgang og Awareness-kampagne (punkt 30 og 31)

## **Punkt 32: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretningen.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 33: Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterede om, at koncernledelsen har drøftet muligheden for at ændre ansættelsesområdet for kommunens medarbejdere fra de nuværende kontraktholderområder til hele kommunen som ansættelsesområde. Koncernledelsen vedtog på deres møde den 26. maj 2025, at der skal arbejdes videre med dette, herunder også en nærmere afdækning af, hvad det har af betydning for bl.a. omplaceringer mv. HovedMED-udvalget vil blive inddraget igen på et senere tidspunkt.

HovedMED-udvalget blev herudover orienteret om status på implementeringen af Plan2Learn. Implementeringen går overordnet set efter planen. Der er opstået nogle udfordringer, bl.a. i forhold til betalinger for kurser, som der arbejdes på at få løst.

Under punktet blev desuden orienteret om, at Byrådssekretariatet og HR arbejder på en skabelon til tids- og procesplaner for gennemførelsen af (mindre) organisationsændringer. Skabelonen er et supplement til den drejebog, der er udarbejdet til brug for større organisationsændringer, og som ligger på intranettet. Drejebogen har bl.a. fokus på inddragelsen af MED i sådanne processer. MED-inddragelsen er også vigtig i forbindelse med mindre organisationsændringer, fx omhandlende nedlæggelse af en stilling i en afdeling. Den nye skabelon skal bidrage til den gode proces og styrke opmærksomheden på MED-inddragelsen i de mindre organisationsændringer.

## **Punkt 34: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

Næstformand Christian Boslev Degn gjorde opmærksom på MED-konferencen i Fredericia den 11. november 2025, og opfordrede til at hovedMED-udvalget deltager. Christian gjorde endvidere opmærksom på, at der årligt afholdes en konference for næstformænd for MED-udvalg, og hvor Skanderborg Kommune kan deltage med 3 personer.

## **Punkt 35: Administrativ mødekalender 2026**

81.38.04-A00-1-25

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om det udkast, der ligger til den politiske og administrative mødekalender 2026.

Den politiske og administrative mødekalender skal drøftes i de politiske udvalg i starten af juni måned, og skal endeligt godkendes i Byrådet den 25. juni 2025. HovedMED-udvalget vil blive indkaldt til møder i 2026 efter endelig godkendelse af mødekalenderen.

Udkast til den politiske og administrative mødekalender er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Udkast Politisk og administrativ mødekalender 2026

## **Punkt 36: Årshjul for hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barløse, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2025

## **Punkt 37: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget. Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet til evaluering af mødet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Fraværende: Asbjørn Friis Grøn, Frederik Gammelgaard, Karsten Bo Refsgaard, Tina Barlow, Bonnie Blendvig, Line Vindbæk Andersen

Under eventuelt oplyste formand Lars Clement om, at der var stor opbakning til Midsommerstafetten, og at mange har udtalt, at det var en god oplevelse. Det bliver undersøgt, hvornår der afholdes Midsommerstafet i 2026.

### **Bilag**

Kodeks for et bæredygtigt MED-samarbejde