

# REFERAT Hovedudvalget d. 19-08-2025

**Mødedato**           Tirsdag d. 19. august 2025 kl. 13:00

**Mødested**           Rådhuset

**Mødedeltagere**   Martin Damm (teamleder), Jan Lysgaard Thomsen, Mette Baltersen  
Isen (Afbud), Mette Buhr Andersen (Afbud), Trine Rud, Gitte  
Olsson, Anita Rathje, Charlotte Due, Lene Mikkelsen, René  
Juhl, Frank Byberg, Michael Gravesen, Michel van der Linden, Søren  
Ole Sørensen, Anne Øster Hjortshøj, Ane-Marie Larsen

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Budgetseminar 2025.....	4
Opfølgning på HU temadag.....	5
Godkendelse af opdaterede personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisation.....	7
Ændringer i den interne kriseordning.....	8
Status på sygefravær.....	10
Opfølgning personaleomsætning fordelt på alder og overenskomstgrupper.....	12
3i1-måling 2026.....	14
Ny personalestrategi.....	16
Orientering om nyt tillæg til digitaliseringsstrategien om brug af AI-værktøjer.....	17
Sikkerhedsmodel på mobile enheder (smartphone og tablets).....	18
Gensidig orientering.....	20

## **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

### **Beslutning**

Suppleant Stine Rønnow deltog i stedet for Mette Isen.

Punkt nr. 9 Ny Personalestrategi blev udsat til næste møde.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

## **Punkt 2: Budgetseminar 2025**

20-003248K

### **Beslutning**

Søren Ole Sørensen gennemgik det budgetmateriale, som gennemgås på Kommunalbestyrelsens budgetseminar den 21. - 22. august.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Direktionen giver en orientering om det forestående budgetseminar.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Der afholdes budgetseminar den 21. og 22. august, og Direktionen giver på Hovedudvalgets møde den 19. august en orientering om dette.

Det administrative budget forventes klar primo august og det vil i den forbindelse blive tilgængeligt for Hovedudvalget.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## Punkt 3: Opfølgning på HU temadag

25-008991

### Beslutning

Hovedudvalget drøftede opsamling på temadagen. Opsamlingen tages til efterretning.

Hovedudvalget arbejder videre med det skitserede projekt. Hvis der er politisk opbakning til projektet, vil Hovedudvalget foreslå:

- at der rækkes ud til de virksomheder, som ansætter udenlandsk arbejdskraft med henblik på at høste erfaringer
- at der arbejdes med internationale ambassadører på tværs af den kommunale organisation som en del af projektet

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

HU drøftede på temamødet 26. juni 2025 både internationalisering af Kalundborg Kommune samt de igangværende reformer på velfærdsområdet. HU ønskede at der blev fulgt op på temadrøftelserne på næste HU møde.

## Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at sagen drøftes.

## Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

HU havde på temamødet 26. juni 2025 2 temaer på dagordenen 1) internationalisering af Kalundborg Kommune samt 2) de igangværende reformer på velfærdsområdet. Input fra gruppedrøftelserne på temamødet er opsummeret og vedlagt som bilag.

Tema 1 Internationalisering:

Som en del af temaet om internationalisering var der oplæg om Lolland Kommunes erfaringer med internationalisering samt anbefalinger til Kalundborg. Derefter drøftede HU muligheder og opmærksomhedspunkter ifht. internationalisering. Drøftelsen gav et klart indtryk af, at Kalundborg Kommune med fordel kan arbejde mere systematisk med internationalisering af Kalundborg Kommune som arbejdsplads - både for at imødekomme det servicebehov, der opstår i takt med at flere borgere i kommunen er internationale og som en måde at styrke rekrutteringsgrundlaget til ledige stillinger i kommunen. Men drøftelserne pegede også på, at det kan være en ressourcekrævende opgave at tage imod nye kollegaer med andre forudsætning f.eks. ifht det danske sprog. Det er derfor vigtigt, at der sker en vis modning af organisationen, og at ledere og medarbejdere understøttes, hvis flere internationale medarbejdere skal inkluderes i kommunen.

På baggrund af HU's positive og konkrete input og forslag arbejder Organisationsstaben på et oplæg med forslag, der kan være med til at modne af Kalundborg Kommune som arbejdsplads for kvalificerede internationale medarbejdere. Oplægget vedhæftes som bilag og præsenteres med henblik på drøftelse i HU.

Tema 2: Reforme på velfærdsområder

Der var på temamødet et generelt oplæg om de igangværende reformer på velfærdsområdet fra Komponent og velfærdsdirektøren gav efterfølgende status på reformarbejdet i Kalundborg. Da reformerne flere steder kan få ansættelsesmæssig betydning ønsker HU at følge reformarbejdet. De enkelte reformer har lokale MED-forankringer, men

det kan blive hensigtsmæssigt med en koordineret og tværgående tilgang ifm. evt. ændringer i ansættelsesforhold og omplacering af opgaver.

De personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger behandles som et særskilt punkt på HU mødet.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

## **Bilag**

opsamling på gruppedrøftelser HU temadag 25. juni

Oplæg til internationaliseringsprojekt - Kalundborg Kommune som arbejdsplads

# **Punkt 4: Godkendelse af opdaterede personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger**

25-009072

## **Beslutning**

De opdaterede personalepolitiske principper inkl. bilag blev godkendt med de faldne bemærkninger. Redaktionelle justeringer koordineres af Ane-Marie Larsen og Martin Damm.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

## **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

På Hovedudvalgets temadag den 26. juni drøftede udvalget, hvordan Kalundborg Kommune kan sikre gode personalepolitiske processer i forbindelse med implementering af de forestående velfærdsreformer. I forlængelse heraf blev en opdateret version af kommunens personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger efterspurgt. Der foreligger nu en revideret version af principperne til Hovedudvalgets behandling.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller, at Hovedudvalget godkender Principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Kalundborg Kommunes personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger blev senest godkendt af Hovedudvalget i 2011 og har været gældende siden. Da implementering af flere af de kommende velfærdsreformer forventes af få personalemæssige konsekvenser, er der behov for at sikre gode processer med afsæt i relevante principper.

Af hensyn til det forestående arbejde med implementering af arbejdsmarkedsreformen har administrationen gennemført en revision af de eksisterende principper i løbet af sommeren.

Principperne er fortsat forankret i kommunens værdigrundlag, i MED-aftalen og i anerkendte principper for god personaleledelse.

Forslag til opdaterede principper inkl. bilag er vedlagt sagen.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger - Kalundborg Kommune

Procesplan -organisationstilpasning - budgettilpasning - Kalundborg Kommune - bilag A

Overblik over trykshedsplaner og tiltag og jobbank - bilag B

Retningslinjer i forbindelse med afskedigelser grundet strukturændring mv 2011

## **Punkt 5: Ændringer i den interne kriseordning**

15-057465K

### **Beslutning**

Hovedudvalget drøftede sagen.

Hovedudvalget anerkender intentionen om, at ændringen ikke er at reducere medarbejdernes muligheder for hjælp, men derimod at sikre medarbejdernes muligheder til at få hjælp til at vende tilbage til arbejdspladsen. Hovedudvalget ønsker ikke, at opsagte medarbejdere udelukkes fra ordningen, men anerkender, at ordningens primære fokus bør være på at få medarbejdere tilbage til gode arbejdspladser. Henvisning af opsagte medarbejdere bør derfor ske på grundlag af en konkret vurdering af behov og kontekst.

Det foreslåede skema drøftes af Ane-Marie Larsen, Anne Hjortshøj og Didde Eckberg.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

### **Sagsfremstilling**

## **Resume og sagens baggrund**

Kalundborg Kommunes interne kriseordning har fungeret i sin nuværende form siden 1. januar 2025 og Hovedudvalget får forelagt mindre ændringer med virkning fremadrettet til godkendelse.

## **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

## **Behandling**

Hovedudvalget.

## **Sagsfremstilling**

Kalundborg Kommune valgte at hjemtage muligheden for krisesamtaler den 1. januar 2025, hvor den interne krisepsykolog startede.

På baggrund af de første data fra ordningen, som udvalget fik præsenteret i maj 2025 v. intern psykolog, fremstilledes forslag til justeringer/præciseringer til ordningen.

De konkrete ændringer, som blev foreslået i maj er følgende:

1. Justeringer i arbejdsgangene/rammerne omkring ordningen, dels for at sikre brug af intern psykologressourcer bedst muligt men også for at sikre, at lederne er involveret aktivt. Dette sikres via et spørgeskema, som efterspørger:

1. Relevante oplysninger for at kunne vurdere, om medarbejderen får optimal hjælp via ordningen
2. Lederindsatser iværksat: overvejelser og tiltag hos lederen
3. Systematisk indsamling af data muliggøres

Skemaet foreligger elektronisk, hvilket udfyldelse og afsendelse ligeledes er. Ikrafttræden snarligt er muligt.

Det sikrer ydermere, at de relevante data er indhentet i givet fald der er brug for at sende sager ud af huset til eksternt leverandør.

2. Forslag til ændring af ordningen:

Opsagte medarbejdere dækkes som hovedregel ikke jf. hovedfokus for intern psykologordning er at få medarbejderen tilbage på arbejde og sikre, at lederen sikrer gode rammer for at kunne modtage medarbejderne dvs. *ordningen dækker fastholdte medarbejdere*. Derfor er det et forslag, at dette udgår af ordningen.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## Punkt 6: Status på sygefravær

23-014162

### Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen  
Fraværende: Michel van der Linden, Frank Byberg

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres data om sygefraværet og aktiviteter siden sidste møde.

## Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at status på sygefraværet drøftes.

## Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

*Sygefravær juli 2024-juni 2025 og juni 2025*

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder (juli 2024-juni 2025) er 5,9%. Sammenlignet med samme periode og for et år siden (juli 2023-juni 2024) 6,2%. Dette er et fald på 0,3 procentpoint.

Sygefraværsprocenten for juni måned 2025 lå på 5,0 % sammenlignet med 5,8 % i samme måned sidste år. Dette repræsenterer et fald på 0,8 procentpoint. I juni 2025 udgjorde korttidsfraværet 1,9 % og langtidssygefraværet 3,1 %.  
(Bilag 1)

### *Aktiviteter*

<i>Arbejdsplads</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Formål</i>	<i>Status</i>
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om notifikationer til lederne om medarbejdernes sygefravær	Give lederne relevante og rettidige informationer om medarbejdernes sygefravær, så de kan handle i overensstemmelse med politikken.	Afsluttet
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om at opdatere vejledninger til fraværsrapporter	Give lederne opdaterede vejledninger til at forstå fraværsrapporterne.	3./4. kvartal 2025
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Personale og Forhandling	Sørge for ensretning i sygefraværsindsatsen og oparbejde vidensportal til evaluering af politikken.	I gang

Kalundborg Kommune	Oplæg og dialog om den nye politik om fravær pga. sygdom og psykologisk bistand til sygemeldte medarbejdere på personalejuridisk kursus for ledere	Give ledere kendskab til den nye politik og præsentere redskaber til at forebygge og håndtere sygefravær primært efter solopgangsmodellen.	I gang
Børn, Læring og Uddannelse	Levering af data hos ledergruppen hvert halve år, indtil seneste organisationsændringer er i LIS.	Styrke ledernes brug af data.	3. kvartal 2025
Vej, Ejendom og Affald, Rengøring	Opfølgning på nyetablerede afdelinger.	Styrke forebyggelse og håndtering af sygefravær i opstart af nye afdelinger.	Afsluttet
Det Sociale Voksenområde Center 1	Opfølgning med samarbejde om indsats.	Reduktion og forebyggelse af med sygefravær	Afventer
Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering	Møde med niveau 3 lederne, hvor HR introducerer brugen af data som redskab til indsigt og dialog samt gennemgå fravær/nærvær-matrixen som dialogværktøj.	Styrke ledernes brug af data og dialog om fravær og nærvær med medarbejderne	I gang
Dagtilbud Nord	Opfølgning efter aftale med direktionen 1. kvartal 2025	Reduktion og forebyggelse af sygefravær	Afventer
Dagtilbud Sydøst	Opfølgning til efterår 2025 om effekt af temadag i foråret 2025.	Støtte implementering af ny politik til lokal kontekst og styrke MED-udvalgets strategiske ståsted	Afventer.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

Bilag 1

**Fraværende** Michel van der Linden, Frank Byberg

# Punkt 7: Opfølgning personaleomsætning fordelt på alder og overenskomstgrupper

25-003682

## Beslutning

Drøftet. Hovedudvalget ønsker at det personalepolitiske datasæt suppleres med dette datasæt. Hovedudvalget ønsker at der gives mulighed for at arbejde med data lokalt, hvis det giver mening.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen  
Fraværende: Frank Byberg, Michel van der Linden

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

I maj måned drøftede Hovedudvalget nøgletal på personaleområdet og udtrykte interesse for at få belyst, om alder har betydning for personaleomsætningen. På den baggrund er der udarbejdet en række analyser, der undersøger afgang blandt ansatte fordelt på alder og overenskomstgrupper. Formålet er at give Hovedudvalget et bedre grundlag for at vurdere behovet for målrettede indsatser i forhold til rekruttering og tilknytning.

### Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at analyserne drøftes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 7. maj blev nøgletal på personaleområdet drøftet. I den forbindelse ønskede udvalget at belyse personaleomsætningen fordelt på alder.

Der er udarbejdet tre forskellige analyser:

#### *1. Aldersspecifik personaleomsætning*

Denne analyse giver en procentvis angivelse af, hvor stor en andel af de ansatte i en given alder, der er fratrukket i løbet af perioden fra december 2023 til december 2024.

Ved at beregne personaleomsætning pr. alder gives et billede af, hvilke aldre der har høj afgang – uafhængigt af hvor stor gruppen er.

Analysen viser, at personaleomsætningen er højere blandt de yngste ansatte. Aldrene 19–22 år ligger alle med en omsætning på over 59 %, hvor 22-årige topper med 65,2 %. Det indikerer, at unge ansatte i starten af deres arbejde i højere grad forlader deres stillinger – muligvis som led i uddannelse, midlertidige ansættelser eller jobskifte. Til sammenligning ligger omsætningen for ældre medarbejdere (f.eks. 63–64 år) under 8 %, hvilket tyder på større stabilitet i disse aldersgrupper. Denne viden kan bruges til at målrette arbejdsmiljø- og fastholdelsesindsatser, særligt over for yngre ansatte. (Bilag 1)

#### *2. Personaleomsætning fordelt på aldersintervaller*

Med denne analyse gives en procentvis angivelse af, hvor stor en andel af ansatte i hver aldersgruppe, der er fratrukket i perioden fra december 2023 til december 2024.

Analysen viser, at personaleomsætningen er højest blandt de 18–29-årige, hvor 36 % af ansatte i denne aldersgruppe er fratrukket i perioden. Det er mere end dobbelt så højt som i aldersgrupperne 40–49 år (13,67 %) og 50–59 år (13,05 %), som har den laveste omsætning. Gruppen 60–69 år har en let forhøjet omsætning (17,93 %), hvilket kan hænge sammen med

overgang til pension.

Ved at beregne personaleomsætning på denne måde gives et aldersspecifikt billede af udskiftning, som ikke forvrides af gruppestørrelse. (Bilag 2)

### *3. Aldersgruppers bidrag til samlet omsætning i overenskomstgrupper*

Denne analyse viser, hvordan forskellige aldersgrupper bidrager til den samlede personaleomsætning inden for de ti største overenskomstgrupper.

Denne tilgang giver et klart billede af, hvilke aldersgrupper der står for en stor andel af fratrædelserne i de enkelte overenskomstgrupper. Det er særligt nyttigt, når man vil identificere aldersgrupper, der udgør en stor del af udskiftningen. (Bilag 3)

Ved at kombinere denne metode med mere klassisk personaleomsætning gives et dobbelt perspektiv:

- Hvor høj er udskiftningen i en aldersgruppe?
- Hvor meget bidrager aldersgruppen til den samlede udskiftning?

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

Bilag 1 Aldersspecifik personaleomsætning

Bilag 2 Personaleomsætning fordelt på aldersintervaller

Bilag 3 Aldersgrupper og overenskomster

**Fraværende** Frank Byberg, Michel van der Linden

## Punkt 8: 3i1-måling 2026

25-007821

### Beslutning

Kommunikationsplan og spørgeramme blev godkendt.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

Fraværende: Michel van der Linden, Frank Byberg

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

3i1-målingen gennemføres fra den 6.-23. januar 2026 i samarbejde med Rambøll. Målingen er en spørgeskemaundersøgelse som kombinerer trivsel, APV og ledelsesevaluering, og afspejler Kalundborg Kommunes vision Fælles Retning og ledelsesgrundlag. Arbejdsgruppen har kvalificeret spørgeramme og kommunikationsinitiativer til projekttidsplan.

## Indstillinger

Direktøren indstiller, at:

1. Kommunikationsinitiativer til projekttidsplan godkendes
2. Spørgerammen godkendes

## Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

### Aftalegrundlag

Der er indgået aftale med Rambøll om at gentage samarbejdet om spørgeskemaundersøgelsen, hvor ansatte besvarer spørgsmål om ledelse, trivsel samt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Målingen har været gennemført i 2020 og 2023. Målingen opfylder kravene i tre centrale aftaler og love:

- Aftale om Trivsel og Sundhed med trivselsmåling hvert tredje år (OK08)
- Arbejdsmiljølovens krav om APV hvert tredje år
- Trepartsaftalernes krav om ledelsesevaluering hvert tredje år.

### Kommunikationsplan med aktiviteter

På baggrund af projekttidsplan som er udarbejdet i samarbejde mellem HR og Rambøll, har arbejdsgruppen kvalificeret de kommunikationsmæssige tiltag som der er behov for internt i organisationen. Arbejdsgruppen består på medarbejdersiden af Ane-Marie Larsen, Gitte Olsson, Anita Rathje, Mette Baltersen Isen, Rene Juhl og HR-konsulent Signe Rørup som projektansvarlig. To nye initiativer er indarbejdet som følge af læring fra seneste måling i 2023:

- HR's og ledernes validering af organisations-og respondentdata bliver en systemisk proces
- Adgang til rapporter og handleplaner sker via Single Sign On.

Den samlede tidsplan bliver præsenteret og uddybet til mødet. (Bilag 1)

### Spørgeramme

Resultaterne af målingen skal være afsæt for en god og konstruktiv dialog om arbejdsmiljø, trivsel og ledelse. Med læring fra seneste måling i 2023, har HR undersøgt mulighederne for at forenkle spørgerammen. Med spørgerammen har det været muligt at slette gengangere af spørgsmål, som optræder på tværs af de enkeltvise målinger (markeret med gul i Excel ark), dog kan ordlyden på tilbageværende spørgsmål ikke ændres. At ændre ordlyden i et spørgeskema mellem to

måletidspunkter forringer i høj grad muligheden for at sammenligne resultater over tid – hvilket er et prioriteret valg med 3i1-målingen. I metodiske termer handler forringelsen om, at man kompromitterer målingens validitet over tid (fordi man måske ikke længere måler det samme præcise fænomen) og reliabilitet (fordi man ikke gentager målingen på helt samme måde) – samlet set fører det til manglende sammenlignelighed. (Bilag 2)

## **Økonomiske konsekvenser**

- DKK 123.500,- ekskl. moms forfalder senest den 31-12-2025 for MTU, APV og ledelsevaluering 2026 del 1 af 2
- DKK 123.500,- ekskl. moms forfalder senest den 31-03-2026 for MTU, APV og ledelsevaluering 2026 del 2 af 2
- 10.000 DKK licens til Rambølls HR-plattform i første licensår (2026)

## **Bilag**

Bilag 2 Spørgeramme 3i1-måling 2026

Bilag 1 Intern projekt- og kommunikationsplan 3i1-måling 2026

**Fraværende** Michel van der Linden, Frank Byberg

## **Punkt 9: Ny personalestrategi**

24-013503

### **Beslutning**

Udsat.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

### **Sagsfremstilling**

#### **Resume og sagens baggrund**

Kalundborg Kommunes nye personalestrategi for 2025-2030 er blevet udarbejdet og skal nu suppleres med en række gode historier fra organisationen, der understøtter de beskrevne tiltag. Hovedudvalget får præsenteret de historier der pt. er blevet udarbejdet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har på et tidligere møde fået præsenteret indholdet i Kalundborg Kommunes nye personalestrategi. Strategien skal suppleres med en række gode historier, der understøtter og konkretiserer de tiltag der er beskrevet i strategien.

Der skal udarbejdes historier til hvert tema/indsats, og pt. er 6 historier færdige. De øvrige bliver udarbejdet i august og september måned og bliver efterfølgende præsenteret for udvalget.

Udvalget får eftersendt de beskrevne historier.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

# Punkt 10: Orientering om nyt tillæg til digitaliseringsstrategien om brug af AI-værktøjer

25-000982

## Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen  
Fraværende: Michel van der Linden, Frank Byberg

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommunes digitaliseringsstrategi favner ikke i tilstrækkelig omfang den udvikling der er sket på AI-området de seneste år. Derfor har direktionen godkendt et tillæg til strategien, der sætter en ramme og retning for udviklingen og anvendelsen af AI. Tillægget forelægges til Hovedudvalgets orientering.

### Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen tages til efterretning.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Udviklingen inden for AI går stærkt, og Kalundborg Kommune bruger allerede AI i det daglige arbejde. Interessen for udvikling og indkøb af AI-værktøjer til brug for sagsbehandling er voksende, og har store effektiviseringspotentialer. Anvendelsen af AI åbner imidlertid også for nogle juridiske og retssikkerhedsmæssige problemstillinger, hvilket giver anledning til en mere principiel overvejelse af kommunens generelle tilgang til anvendelsen af AI.

Derfor har administrationen udarbejdet et tillæg til kommunens digitaliseringsstrategi, som specifikt adresserer muligheder og udfordringer knyttet til AI. Med tillægget et tilstræbt et afbalanceret bud på, hvordan vi kan opsætte en vision og nogle principper, der omfavner de værdiskabende muligheder AI-værktøjer giver, samtidig med at retlige hensyn tilgodeses. Principperne har fokus på en åben tilgang til AI, en optimal anvendelse af de ressourcer vi har til rådighed, øget effektivitet, understøttelse af fagligheden og sikring af det retlige grundlag og retssikkerheden. Det skal med andre ord være trygt for medarbejderne at anvende AI-værktøjer, og der skal være klarhed om korrekt anvendelse af konkrete AI-værktøjer. Derfor forventes strategien også suppleret af mere specifikke retningslinjer for datasikkerhed mv..

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

Fælles bud på AI-strategi

Fraværende Michel van der Linden, Frank Byberg

# Punkt 11: Sikkerhedsmodel på mobile enheder (smartphone og tablets)

25-008292

## Beslutning

Godkendt.

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

Fraværende: Frank Byberg, Michel van der Linden

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Smartphones og tablets indeholder ofte følsomme oplysninger, hvilket gør sikkerhedssetup afgørende. Uden beskyttelse risikerer man, at data kommer i de forkerte hænder. Kalundborg Kommune har løsninger, der sikrer brugen af mobile enheder til arbejdsformål.

### Indstillinger

Stabschefen indstiller, at opsætninger af sikkerhedsindstillinger på alle mobile enheder godkendes.

### Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune har allerede implementeret en MDM-løsning (Mobile Device Management) til styring af kommunale enheder – eksempelvis iPads anvendt på ældre- og plejeområdet.

Denne løsning beskytter følsomme og fortrolige data og sikrer, at enheder anvendes både sikkert og effektivt. For at opretholde et højt sikkerhedsniveau på tværs af hele kommunen er det vigtigt, at samme løsning implementeres på alle øvrige mobile enheder.

MDM-setup'et muliggør desuden brugen af private enheder, hvilket kan øge fleksibiliteten for medarbejderne – hvis det ønskes. Gennem et centralt styret sikkerhedssetup adskilles arbejdsmæssige data og apps fra privat brug, hvilket beskytter kommunens informationer mod uautoriseret adgang og potentielle sikkerhedsbrud, uden at begrænse den enkeltes brug af sin egen enhed.

Det skal bemærkes, at der er forskel på mulighederne afhængigt af, om enheden er indkøbt gennem Kalundborg Kommunes indkøbsaftaler eller er en privat enhed. Enheder, der ikke er indkøbt via kommunens aftaler, behandles som private enheder.

En nærmere beskrivelse af løsningen findes i det vedlagte bilag.

### Økonomiske konsekvenser

Omkostninger til sikkerhedsløsninger afholdes af det fælles IT-budget.

### Sagens forløb

11/08/2025 Direktionen

Anbefales.

### Bilag

Notat - mobil sikkerhedsmodel

**Fraværende** Frank Byberg, Michel van der Linden

## Punkt 12: Gensidig orientering

### Beslutning

-

Afbud: Mette Baltersen Isen, Mette Buhr Andersen

Fraværende: Frank Byberg, Michel van der Linden

### Sagsfremstilling

#### Arbejds miljø (fast punkt)

Orientering: Arbejdstilsynet opdaterer og forenkler AT-vejledninger

Arbejdstilsynet er i gang med en omfattende opdatering og oprydning i deres AT-vejledninger. Formålet er at gøre det lettere for arbejdspladser at skelne mellem juridiske krav og gode råd til at fremme et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

I dag findes der over 180 vejledninger, hvilket gør det vanskeligt at skabe overblik. Derfor vil en række vejledninger blive ophævet, opdateret eller omskrevet. Den juridiske vejledning vil fremover være tilgængelig via Retsinformation, mens øvrig viden og inspiration vil blive formidlet via Arbejdstilsynets hjemmeside og andre målrettede formater.

Som led i denne proces ophævede Arbejdstilsynet den 1. juni 49 vejledninger, som enten ikke længere er retvisende, ikke indeholder juridisk vejledning eller er forældede. Det understreges, at ophævelsen ikke ændrer på kravene i arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdet med opdateringen af vejledningerne fortsætter i løbet af 2025.

Nyheden kan læses her: [Opdaterer AT-vejledninger og rydder ud i forældede vejledninger - Arbejdstilsynet](#)

#### MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

**Fraværende** Frank Byberg, Michel van der Linden