

REFERAT Direktionen d. 04-09-2025

Mødedato Torsdag d. 04. september 2025 kl. 15:00

Mødested Temamøde

Indholdsfortegnelse

Ansøgning til beskæftigelsesministeriets arbejdsmiljøpulje 2025.....	3
Modtagelse af ny kommunalbestyrelse.....	6
Opsamling på budgetprocessen.....	7
Vision og styringskæde.....	8
Eventuelt.....	9
Lukket: Lemvig Kommune 2040.....	10

Punkt 1: Ansøgning til beskæftigelsesministeriets arbejdsmiljøpulje 2025

87.00.00P20-1-25

Resumé

Styregruppen bag Vores Attraktive Arbejdsplads ønsker, at Lemvig Kommune sender en ansøgning til Beskæftigelsesministeriets arbejdsmiljøpulje 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

Supplerende indstilling til Direktionen den 4. september 2025:

- At der tages beslutning om valg af ekstern samarbejdspartner.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At Direktionen drøfter, om der kan bakkes op om ønsket fra styregruppen for Vores Attraktive Arbejdsplads om at sende en ansøgning til Beskæftigelsesministeriets arbejdsmiljøpulje 2025.
- At der tages beslutning om hvilket af de tre opstillede forslag for udarbejdelse af ansøgning, der i så fald ønskes.
- At der tages beslutning om hvordan udgiften i så fald finansieres.

Beslutning fra Direktionen, den 6. august 2025, punkt 1:

Godt projektoplæg.

Direktionen ønsker at indsende en projektansøgning. I 2026 tiltræder den nye kommunalbestyrelse, Direktionen vurderer at der er ressourcer til at gennemføre projektet i organisationen, da der er indregnet ekstraressourcer til udførelsen.

Projektansøgningen udarbejdes i forhold til punkterne 2 og 6 - samt 3.

Der tages kontakt til ministeriet for at høre, hvad de lægger vægt på i ansøgningsrunden. Herefter drøftes sagen igen i Direktionen med henblik på valg af ekstern samarbejdspartner.

Ansøgningen behandles i HovedMED-udvalget den 11. november 2025.

Finansieringen sker via Puljen til organisationsudvikling.

Sagen afgøres endeligt af

Direktionen.

Beslutning

Direktionen ønsker at indgå et partnerskab med BDO om udarbejdelse af ansøgningen, da de er repræsenteret på partnerniveau. Efterfølgende opgaver afhænger af om BDO har de nødvendige kompetencer og kvalifikationer for at løse de konkrete opgaver.

Supplerende sagsfremstilling

Supplerende sagsfremstilling til Direktionen den 4. september 2025:

Efter ønske fra Direktionen tages kontakt til ministeriet for at høre, hvad de lægger vægt på i ansøgningsrunden. Oplysninger herfra eftersendes.

Der skal tages stilling til valg af ekstern samarbejdspartner.

I den forbindelse er der taget kontakt til Holstebro Kommune for at høre om deres erfaring med Human House, da de søgte (og fik) arbejdsmiljøpuljen i 2024.

Erfaringer med Human House er gode, men de er også relativt sporadiske. De fik sparring fra dem til deres ansøgning, men det var begrænset, fordi deres eget skrivearbejde i udgangspunktet var rigtig godt. Human House vurderede det ift. de andre kommuner, de hjalp, og ift. det de vidste om arbejdsmiljøpuljen.

Grundlæggende kan Holstebro Kommune godt anbefale Human House.

Derudover er der taget kontakt til BFC, som har et igangværende samarbejde med BDO omkring Familiehuset.

De er generelt tilfredse med samarbejdet. De oplever, at tydelighed omkring opgave- og rollefordeling er vigtig. Men derudover fungerer samarbejdet fint og BDO er dygtige og professionelle.

Både Human House og BFC påtaler vigtigheden af lokalt ejerskab og styring.

Det bemærkes, at ansøgning til arbejdsmiljøpuljen behandles i HovedMED-udvalget den 9. oktober 2025 og ikke den 11. november 2025 som angivet i beslutningen af 6. august 2025.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeriet har meldt ud, at det igen i år er muligt at ansøge deres arbejdsmiljøpulje i 2025. Der forventes at blive åbnet for ansøgninger den 1. september, med en forventet ansøgningsfrist den 30. oktober 2025.

I Vores Attraktive Arbejdsplads arbejdes med det overordnede formål: at skabe en attraktiv arbejdsplads, der fortsat kan tiltrække og tilknytte de medarbejdere, organisationen har behov for - under hensyntagen til hvordan den kommunale opgave udvikler sig i fremtiden.

For at styrke denne indsats ønsker styregruppen i Vores Attraktive Arbejdsplads at ansøge arbejdsmiljøpuljen. Dette også set i lyset af, at mange områder er underlagt reformer og deraf afledte ændringer, hvilket kan udfordre trivslen og tilknytningen til Lemvig Kommune.

Der er endnu ikke taget stilling til, hvilke konkrete indsatser vi ønsker at søge til. Hvis Direktionen tilkendegiver opbakning til at ansøge arbejdsmiljøpuljen, vil dette arbejde igangsættes.

Til orientering udmøntes puljen inden for følgende syv indsatsområder (det er muligt at vælge flere):

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte. Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Seniorer. Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal forbedre mulighederne for seniorer for at blive på arbejdsmarkedet.
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø. Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.
4. Sygefravær: Udvikling og gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet i kommuner og regioner.
5. Borgernære karriereveje: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal skabe attraktive karriereveje, som styrker medarbejderes tilknytning til det patient- og borgernære arbejde og sikre tydelighed om medarbejdernes udvikling i jobbet.
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skaber en bedre en arbejdstilrettelæggelse og øget fleksibilitet på tværs af medarbejdergrupper.
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker: Udvikling og gennemførelse af indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker.

Puljen blev ansøgt i 2024 med fokus på trivsel og tilknytning, hvor vi fik afslag med begrundelse i, at det ikke fremgik tydeligt nok af ansøgningen, hvordan indsatserne skulle forankres i organisationen efter projektperioden.

I en tid med reformimplementering, vurderer Styregruppen, at der er behov for ekstra ressourcer til at få udarbejdet ansøgningen. Dette enten i form af ekstra interne konsulenttimer eller i form af køb af ekstern konsulentbistand.

Interne konsulenttimer:

- Til ansøgningen i 2024 finansierede puljen i Vores attraktive arbejdsplads en udgift på ca. 25.000 kr. til at købe en medarbejder op i tid for at lave ansøgningen.

- Det vurderes, at der skal bruges flere timer på ansøgningen i 2025. Dels på at undersøge og kvalificere hvilke konkrete indsatser vi ønsker at søge til og dels på at involvere MED organisationen med henblik på opbakning og forankring.
- Hvis vi går med interne konsulenttimer, anbefaler styregruppen at søge 40.000 kr. til interne konsulenttimer.

Der er modtaget to tilbud på ekstern konsulentbistand, begge fra konsulenthus der er kendt af Lemvig Kommune:

BDO:

- BDO tilbyder at gå sammen om at lave en ansøgning. De foreslår på tværs af Lemvig Kommunes ældre- og voksen social område, men puljen kan målrettes de områder eller faggrupper, hvor vi er særligt udfordrede - eller forventer at komme under særligt pres ift. rekruttering, trivsel og fastholdelse.
- Deres erfaringer er, at det er væsentligt, at ansøgningen udarbejdes sammen med Hoved MED-udvalget.
- BDO har tidligere hjulpet et par kommuner med at ansøge midler fra puljen og dermed gjort sig en del erfaringer. De har også fået penge sammen med Høje-Taastrup Kommune, hvor det lykkedes at hente 6 mio. kr. hjem til et projekt "Attraktive Arbejdspladser – her har du lyst til at blive" – om onboarding og seniorindsatser.
- Hvis vi har interesse i at drøfte en mulig ansøgning, foreslår BDO et indledende teamsmøde medio august, og vurderer at det er i god tid til at lave en god ansøgning.
- De tilbyder at arbejde ud fra princippet "no cure, no pay". Hvis pengene går hjem, forventer de at få en rolle i projektet som managementkonsulenter og vores betroede samarbejdspartner. Fx i form af processtøtte, projektledelse på delprojekter og bistand til evaluering.

BDO indarbejder deres ydelse (og dermed betaling) i den ansøgning de udarbejder for Lemvig Kommune

Dermed vil udgiften være finansieret hvis Lemvig Kommune får godkendt ansøgningen.

De fremhæver, at de har relativt gode erfaringer med pulje- og ansøgningsarbejdet, og kan derfor tilbyde denne model.

- Hvis vi går med BDO, anbefaler styregruppen at søge 20.000 til interne konsulenttimer til at understøtte og koordinere udarbejdelse af ansøgningen i samarbejde med BDO.

Human House:

- Human House hjalp i 2024 også andre kommuner med ansøgningsprocessen, og har derfor ligeledes erfaringer at byde ind med. Blandt andet ved samarbejde med Holstebro Kommune, hvis ansøgning på 4,7 mio. kr. gik igennem.
- Human House tilbyder at være sparringspartner på processen, herunder et opstartsmøde for at få processen godt fra start, og at være skriver på udvalgte passager i ansøgningen. Det kunne f.eks. være ift. hvilke aktiviteter, der kan igangsættes, da de med deres erhvervspsykologiske briller har gode forudsætninger for at skrive dette. Hovedansvaret for udarbejdelsen af ansøgningen anbefaler de dog, at der ligger hos os, da ansøgningen kræver en stor organisatorisk opbakning, og meget viden er alligevel intern - herunder også muligheden for at have en kontakt ind i Hoved MED.
- Human Houses timepris er 1320 kr./timen jf. Lemvig Kommunes abonnementsaftale med dem. Antal timer er svært at forudsige, da vi skal bruge Human House dér, hvor de bedst og mest meningsfuldt kan bidrage.
- Hvis vi går med Human House, anbefaler styregruppen at søge 30.000 kr. til interne konsulenttimer samt 20.000 kr. til 15 konsulenttimer hos Human House. Der faktureres naturligvis kun fra Human House og internt på de timer, der faktisk ender med at blive brugt.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der er følgende udgifter til hvert af de tre forslag:

- Intern Konsulent 40.000 kr.
- BDO som konsulent på opgaven, her er der udgifter til intern konsulent på 20.000 kr. Udgifter til BDO er en del af projektet/ansøgningen
- Human House: Interne konsulent 30.000 kr. og 20.000 kr. til intern konsulent, i alt 50.000 kr.

Finansiering: Foreslås finansieres af puljen til organisationsudvikling. Her er det et budget i 2025 på 1.222.000 kr. Der er overførsler fra 2024 til 2025 på 1.358.000 kr. og der er derfor et samlet budget på 2.580.000 kr. på puljen i 2025. Heraf er der disponeret 1.500.000 kr. Der er derfor 1.080.000 kr. til disposition på puljen til organisationsudvikling.

Punkt 2: Modtagelse af ny kommunalbestyrelse

00.22.02G01-2-24

Resumé

Tirsdag den 18. november 2025 vælges medlemmerne til den nye kommunalbestyrelse, som tiltræder 1. januar 2026.

Forberedelsen af onboarding af den nye kommunalbestyrelse drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At onboarding af den nye kommunalbestyrelse drøftes.

Beslutning

Formålet med studieturen er relationsskabende og fagligt opbyggende.

Emner til studieturen

- Bosætning
- Kultur og Turisme
- Klimatilpasning

Der udarbejdes et forslag til studietur med besøg i Kolding (designskolen), Sønderborg og Varde Kommune.

Forslaget laves uden ægtefæller.

I det første halvår af 2026 skal det prioriteres, at borgmester og udvalgsformand besøger kommunale institutioner og øvrige samarbejdspartner.

Sagsfremstilling

Der afholdes valg til kommunalbestyrelsen tirsdag den 18. november 2025.

Direktionen har sidst drøftet tidsplan for onboarding af kommunalbestyrelsen på direktionens møde den 4. juni 2025.

Der er tilrettet følgende:

- Fælles onboarding med NVJ-kommunerne er tilføjet den 23. april 2026
- Studieturen er rykket fra 19. - 21. april 2026 til 19. -21. marts 2026.

En tilrettet politiske mødekalender er valgt.

Samtidig er programmet for sidste studietur med kommunalbestyrelsen vedlagt.

Bilag

Program for studietur 2022 (Folder)

Program for studietur 2022

Mødekalender 2026 - alle møder + Sundhedsråd

Valg og modtagelse af ny kommunalbestyrelse (040925)

Punkt 3: Opsamling på budgetprocessen

00.30.02A26-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At den nuværende budgetvejledning drøftes i forhold til processen om Direktionens budget i balance.

Beslutning

Der er følgende udfordringer:

- udfordrende at udvalgene gør det forskelligt - specielt i forhold til prioritering.
- signal om at budgetudvidelser, skal finansieres
- håndtering af forslag fra eksternt, politiske forslag fra udvalgene og politiske forslag fra partierne
- Direktionens forslag til et budget i balance - hvornår bliver det et politisk dokument.

Hver direktør gennemlæser budgetvejledningen fra 2 kommuner. Økonomi og HR finder 8 relevante kommuner og fremsender budgetvejledningerne.

Sagsfremstilling

Direktionen ønsker en drøftelse af budgetprocessen med henblik på en ny budgetvejledning, som afspejler processen i forhold til Direktionens budget i balance.

Bilag

Dagsordenspunkt Budgetvejledning 2026-2029 behandlet på mødet 15. januar 2025 kl. 0900 (Udvalgsværelse 1) i Direktionen (2025)

Punkt 4: Vision og styringskæde

00.01.00P22-2-25

Resumé

Den nye kommunalbestyrelse skal i deres første valgår revidere Lemvig Kommunes vision, politikker og strategier.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At Lemvig Kommunes styringskæde drøftes.
- At processen for revidering af Lemvig Kommunes vision, politikker og strategier drøftes.

Beslutning

Den nuværende styringskæde mangler tydelige koblinger til både budgetprocessen og den løbende ledelsesinformation.

En revideret styringskæde bør sikre en mere sammenhængende og transparent styring, hvor strategiske mål, økonomiske prioriteringer og ledelsesdata understøtter hinanden og skaber bedre grundlag for beslutninger.

De eksisterende mekanismer for feedback og Dialogaftaler gentænkes, så det i højere grad understøtter en kultur præget af tillid, refleksion og fremadrettet dialog – og samtidig reducerer unødvendig administration.

Louise Agerbo og Pia Ulv Helleland udarbejder et konkret forslag til en ny styringskæde, som præsenteres for den nuværende kommunalbestyrelse. Forslaget skal afspejle ambitionen om afbureaukratisering og samtidig sikre, at styringen er enkel, men effektiv – med klare roller, ansvar og sammenhæng til politiske mål.

De tværgående politikker skal vurderes med henblik på relevans, aktualitet og anvendelighed. Målet er at sikre, at de understøtter den ønskede retning og ikke fungerer som parallelle styringsspor

Den foreliggende tidsplan er godkendt og bør drøftes med fag- og stabschefer på det kommende møde.

Den samlede proces og de foreløbige forslag drøftes igen på Direktionsseminaret i januar 2026..

Sagsfremstilling

Den nye kommunalbestyrelse skal i deres første valgår revidere Lemvig Kommunes vision, politikker og strategier.

Vision, politikker og strategier er vigtige elementer i Lemvig Kommunes styringskæde. Dokumentet om styringskæden er vedlagt.

Tidsplan fremsendes på mail.

Bilag

Tidsplan for visions- og strategiprocessen.pdf

Styringskæden i Lemvig Kommune

Vision for Lemvig Kommune

Punkt 5: Eventuelt

00.15.00I00-1-24

Beslutning

Intet.

Punkt 6: Lukket: Lemvig Kommune 2040

00.16.00P15-1-25