

# REFERAT Direktionen d. 17-04-2024

**Mødedato** Onsdag d. 17. april 2024 kl. 09:00

**Mødested** Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus

## Indholdsfortegnelse

Administrationsanalysen - Styregruppemøde.....	3
Statusmøde med udviklingschefen.....	4
Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune.....	5
Handleplan for digitalisering.....	8
Inddragelse af civilsamfundet.....	11
Planlægning af fælles møde med stabs- og fagchefer.....	13
Eventuelt.....	14
Lukket: .....	15

# Punkt 1: Administrationsanalysen - Styregruppemøde

00.15.25P05-1-23

## Resume

Præsentation og drøftelse af de foreløbige resultater af Administrationsanalysen 2024.

## Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen, Kommunal Projektleder Lene Kudsk samt Carsten Frandsen og Valdemar Søsted Wilsdahl fra BDO deltager i mødet kl. 9:00.

BDO laver en overordnet indledning, hvor de foreløbige resultater af Administrationsanalysen 2024 ridses op. Derefter ønskes en drøftelse med styregruppen af materialet.

Endelig rapport forventes fremlagt for styregruppen den 8. maj 2024.

## Sagen afgøres endelig af

Direktionen/Styregruppen for administrationsanalysen

## Økonomi

Ingen bemærkninger.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

- At administrationsanalysens foreløbige resultater drøftes.

## Beslutning

BDO præsenterede den foreløbige rapport for administrationsanalysen.

Rapporten blev drøftet og BDO supplerer rapporten med bemærkningerne fra Direktionen.

## **Punkt 2: Statusmøde med udviklingschefen**

00.01.00I00-3-23

### **Sagsfremstilling**

Udviklingschef Lars Klemensen deltager i mødet kl. 10:30.

Orientering om arbejdet i Udviklingsafdelingen.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen tages til efterretning.

### **Bilag**

2024.04.17 Direktionsmøde - Udviklingsafdelingen v 1.0.pdf

## Punkt 3: Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune

81.10.00A00-1-24

### Resume

Trepartsaftalen indeholder nye krav om fuldtidsindsatsen. Det skal drøftes og besluttes, hvordan processen skal se ud i Lemvig Kommune i forhold til at imødekomme de nye krav.

### Sagsfremstilling

Ove Weller og Bettina Baron Kjælder deltager i mødet kl. 11:00.

KL og Forhandlingsfællesskabet har gennemført et projekt med 43 kommuner om "En fremtid med fuldtid". Projektet har resulteret i et afsnit om fuldtid i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår mellem KL, Danske Regioner og Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Regeringen, der blev indgået den 4. december 2023. Fuldtidsindsatsen gælder fra 1. januar 2024 og stiller overordnet to krav til kommunerne:

1. Alle stillinger i kommunerne indenfor sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet skal som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.
2. Deltidsansatte medarbejdere, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030. De skal have tilbuddet senest 6 måneder efter, at medarbejderen har anmodet herom. Kommunen skal oplyse de ansatte om, at der er en mulighed for at komme med en sådan anmodning.

Det skal drøftes og besluttes, hvordan processen skal se ud i Lemvig Kommune i forhold til at imødekomme de nye krav.

HR har den 20. marts 2024 modtaget et oplæg til proces i forlængelse af tilmeldingen af Lemvig Kommune til indsatsen "En fremtid med fuldtid". I processen vil KL og Forhandlingsfællesskabet bidrage med et faciliteret workshopforløb, redskaber og viden om deltids-/fuldtidsproblematikken samt inspiration fra de kommuner, der allerede har deltaget i indsatsen.

Facilitering og materialer fra KL og Forhandlingsfællesskabet er gratis, og er designet ud fra erfaringerne fra de mere end 40 kommuner, der allerede har deltaget. Det er også muligt at få sparring i forhold til udvikling af ny strategi i forhold til rekruttering, fastholdelse og fuldtid som det normale. Opgaven bliver i samarbejde at finde lokale løsninger på, hvordan det bliver attraktivt og muligt for flere at gå op i tid.

Vedhæftet er

- Mailen med det oplæg, som HR modtog den 20. marts 2024, inkl. to bilag om workshopforløbet og deltagelse
- Notat fra KL af 6. marts 2024 med en FAQ om fuldtidsindsatsen
- Borgmesterbrev om indsatsen af 4. december 2023

Derudover kan det anbefales at besøge hjemmesiden [www.fuldtid.dk](http://www.fuldtid.dk) for mere information. På siden findes blandt andet værktøjer til arbejdspladserne og inspiration i form af erfaringer fra andre.

I oplægget fra KL og Forhandlingsfællesskabet fremgår det, at det er Hoved MED-udvalget eller MED2, der skal være forankringen for deltagelsen. Indsatsen forudsætter følgende deltagere i forløbet:

- Arbejdspladser fra vores kommune, gerne 5 eller flere. Fra hver af disse arbejdspladser skal 4-6 personer deltage: Lederen, TR, AMR og medarbejdere
- En styregruppe, der udspringer af MED. Den præcise sammensætning af styregruppen aftales. Udgangspunktet er, at det er direktøren for området, relevante FTR'er og evt. ledere fra de deltagende arbejdspladser. Forløbet indledes med et opstartsmøde af 2 timers varighed med denne styregruppe
- En projektleder fra jeres kommune.

Formålet med at gennemføre et forløb er, at udviklingen kræver ændringer af praksis og kultur på begge sider samt en vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger og indsatser ude på arbejdspladserne. Der er en række udfordringer, der skal arbejdes med for at understøtte, at flere medarbejdere går op i tid eller på fuldtid. En vellykket indsats for at ændre den eksisterende praksis og kultur på arbejdspladserne hos både leder og medarbejdere vil kræve en omfattende og vedholdende indsats fra alle involverede parter.

Kravene trådte i kraft per 1. januar 2024. Det er derfor vigtigt, at kravene snarest kommunikeres ud i organisationen og ikke afventer et afsluttet forløb med KL og Forhandlingsfællesskabet.

HR foreslår,

- Vedrørende kommunikation ud i organisationen om fuldtidsindsatsen:
  - at Direktionen træffer beslutning om, hvordan ledere og medarbejdere informeres om, at stillinger på de angivne områder skal opslås som fuldtidsstillinger, samt tilbuddet til deltidsansatte medarbejdere om at komme op på fuldtid.
- Vedrørende forløb med KL og Forhandlingsfællesskabet:
  - at indsatsen forankres på MED2 i Lemvig Kommune, på tværs af Social & Sundhed og Familie & Kultur
  - at direktørerne for de berørte områder begge træder ind i styregruppen, alternativt fagchef for læring frem for direktør for Familie og Kultur. De to beslutter herefter, hvilke arbejdssteder, der skal deltage i indsatsen
  - at projektledelsen, grundet de udvalgte fagområder, forankres i Velfærdssekretariatet
  - at teamleder i HR, Bettina Baron Kjælder, deltager i styregruppen
  - at relevante FTR'er for faggrupperne deltager i styregruppen
  - at lederrepræsentanter fra de deltagende arbejdspladser deltager i styregruppen.

## Økonomi

Forløbet med KL og Forhandlingsfællesskabet koster ikke noget for Lemvig Kommune. I forhold til finansiering af arbejdspladsernes deltagelse i forløbet, oplyser KL og Forhandlingsfællesskabet, at der er forskellige tilgange i de deltagende kommuner. Nogle kommuner vælger at gå ind i det konkrete og ser, hvad (og om) der evt. opstår af behov for kompensation. Andre kommuner vælger at stille et fast maksimumbeløb til rådighed for hver deltagende arbejdsplads.

Økonomi i forhold til indsatsen generelt kan med fordel være et af de emner, der drøftes i styregruppen, da de nye krav formodentlig vil afføde en del spørgsmål.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

- At fuldtidsindsatsen drøftes, herunder HR's forslag til kommunikation og forløb.
- At det besluttet, hvordan vi snarest muligt lever op til kravet om, at alle stillinger på de angivne områder skal opslås som fuldtidsstillinger, samt at alle deltidsansatte medarbejdere skal orienteres om muligheden for at komme op på fuldtid.

## **Beslutning**

HR-konsulent Bettina Kjælder orienterede om erfaringerne fra andre kommuner i forhold til at få medarbejderne op på fuldtid.

59,7 % af de ansatte ved Lemvig Kommune arbejder ikke fuldtid.

På baggrund af aftalen iværksætter Direktionen en indsats for at tilbyde deltidsansatte at komme på fuldtid. Det har tidligere været tilbudt ansatte på ældreområdet at komme på fuldtid, dog uden den store efterspørgsel fra medarbejderne.

Indsatsen skal iværksættes med fokus på at leve op aftalen og med respekt for mere tid til kerneopgaven.

Indsatsen forankres i MED2.

Det afklares om projektlederen forankres i Velfærdssekretariatet eller HR.

Øvrige indstillinger fra HR tiltrædes.

## **Bilag**

VS En fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune

FAQ ift afsnit i aftalens afsnit om fuldtid og borgmesterbrev af 030124

Borgmesterbrev vedr. trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår for velfærdsmedarbejdere i den offen.pdf

Workshopforløbet.docx

Hvad omfatter deltagelse.docx

## Punkt 4: Handleplan for digitalisering

85.13.00G01-2-23

### Resume

I efteråret 2023 igangsatte Direktionen arbejdet med at lave en handleplan for digitalisering. Med afsæt i en modenhedsanalyse, interviews med udvalgte medarbejdere, temadag og inspiration fra andre kommuner, er der udarbejdet et udkast.

### Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen og Chef for Digitalisering og IT Thomas Hyldgaard deltager i mødet kl. 10:00.

Handleplan for digitalisering fastlægger rammerne for, hvordan vi implementerer Strategi for Digitalisering og Teknologi samtidig med, at vi opretholder en sikker og stabil drift af IT-systemer og infrastruktur. Den adresserer de principper, vi følger, når vi skal digitalisere og når vi skal prioritere i de mulige digitaliseringstiltag.

Handleplanen består af 8 principper for digitalisering samt en styrings- og beslutningsstruktur. Principperne er retningsgivende for, hvordan vi vurderer, prioriterer, styrer og gennemfører digitaliseringsprojekter på tværs af kommunen. Styrings- og beslutningsstrukturen er et forsøg på at gøre beslutninger og prioriteringer gennemsigtige for såvel ledere som medarbejdere i organisationen, samt at sikre, at der er ressourcer til rådighed til de tiltag, der sættes i gang. Derfor er det nødvendigt at drøfte elementerne i udkastet til styrings- og beslutningsstrukturen med specielt fokus på nedenstående emner.

#### Økonomi

Der er flere forhold omkring økonomi, der skal afklares ifm. handleplanen:

- Hvordan får fagområderne råd til digitalisering?
- Hvordan sikrer vi incitament til digitalisering? Hvem høster gevinsterne fra digitaliseringen og hvordan gør vi det?
- Hvordan finansieres de afledte konsekvenser af handleplanen? (Eks. behov for udvikling/indkøb samt implementering af projektporteføljeværktøj, behov for øget kompetenceudvikling i organisationen, behov for flere ressourcer til implementering af digitaliseringstiltag og lign.).

#### Udvidelse og omstrukturering af Digitalisering & IT som afledt konsekvens

For hvert digitaliseringsprojekt, der overgår til drift, får Digitalisering & IT flere opgaver inden for drift og vedligehold af det nye system, arbejdsgang og/eller udstyr. For at Digitalisering & IT kan understøtte et øget fokus på digitalisering, kan der evt. være behov for udvidelse og omstrukturering. Der vil være brug for en digitaliseringskonsulent for hvert direktørområde for at sikre en bedre og mere fokuseret understøttelse af digitaliseringen inden for de enkelte områder. En udvidelse og omstrukturering af Digitalisering & IT ønskes drøftet.

#### Øget fokus på projektmodellen

Handleplanen vil alt andet lige medføre et øget fokus på brug af projektmodellen, da brugen af den vil være et krav for at få godkendt et projekt. Der er derfor brug for at drøfte, hvorvidt værktøjerne til projektmodellen skal revurderes, så den imødekommer bredden af projekter. Derudover kan der være brug for kompetenceudvikling blandt de medarbejdere og ledere, der skal gøre brug af værktøjerne. Derfor ønskes en drøftelse af, hvordan vi sikrer, at organisationen er klædt på til

anvendelsen af projektmodellen samt hvilket nuværende eller fremtidigt værktøj i projektmodellen, der understøtter prioriteringen af projekter bedst (eks. en businesscase, en gevinstrealiseringsplan el.lign.).

### Sammensætning af Digitaliseringsstyregruppen

Siden Digitaliseringsstyregruppen blev nedsat, er der kommet et øget digitalt modenhedsniveau i organisationen. Sammenholdt med et ønske om at styrke beslutningskraften i gruppen ønskes en drøftelse af forslaget til sammensætning i handleplanen.

### Sammensætning af styregruppen for IT-sikkerhed

Som beskrevet i handleplanen er der i styregruppen for IT-sikkerhed både driftsopgaver og mere strategiske og principielle opgaver. Ønsket er at holde gruppen omkring driftsopgaverne smal og samtidig have mulighed for at inddrage organisationen ved strategiske og principielle opgaver. Derfor ønskes en drøftelse af forslaget til sammensætning i handleplanen.

Handleplanen i dens nuværende form vil få flere afledte konsekvenser, der kræver implementering. Derfor udarbejder Digitalisering & IT et udkast til implementeringsplan, når handleplanen er godkendt. Implementeringsplanen vil blive forelagt den nye Digitaliseringsstyregruppe.

Udkast til handleplan for digitalisering er vedlagt som bilag.

## **Sagen afgøres endelig af**

Direktionen

## **Vision, politikker og strategier**

Strategi for Digitalisering og Teknologi.

Direktionens handleplan.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At økonomi i handleplanen drøftes.
- At udvidelse og omstrukturering af Digitalisering & IT som afledt konsekvens drøftes.
- At øget fokus på projektmodellen drøftes.
- At sammensætning af Digitaliseringsstyregruppen beslutes.
- At sammensætning af styregruppen for IT-sikkerhed beslutes.

Beslutning fra Direktionens møde den 20. marts 2024, pkt. 3:

Drøftes igen på næste møde.

## **Supplerende sagsfremstilling**

Økonomi og HR har udarbejdet vedhæftede notat vedr. økonomi. Notatet er ikke udtømmende, men skal ses som et værktøj til at skabe forståelse og overblik over digitalisering og it i Lemvig Kommune, set ud fra et økonomisk perspektiv.

## **Beslutning**

Økonomidokumentet opdateres og drøftes igen den 15. maj 2024.

## **Bilag**

Handleplan for digitalisering udkast

Digitalisering og IT i Lemvig Kommune - Økonomi

## Punkt 5: Inddragelse af civilsamfundet

00.16.00P35-1-24

### Resume

Der er aftalt borgermøder om budgetarbejdet på Handicap & Psykiatri området den 29. april 2024 og på ældreområdet den 7. maj 2024. På Teknik og Miljø området er der planlagt borgermøde om vedvarende energi den 15., 23. og 29. april 2024. Der er planer om at udvide samarbejdet med lokalområder om prioritering af driftsmidler, rådgivning til frivillige om den korrekte faglige udførelse af plantning og lignende.

### Sagsfremstilling

På direktionens møde den 3. april 2024 blev inddragelse af civilsamfundet drøftet under pkt. 2, som led i forberedelsen af kommunalbestyrelsens budgettemadag den 24. april 2024.

Kommunaldirektør Søren Søndergaard Kjær orienterede om, at temaet var på programmet ved det kommunalpolitiske topmøde i Aalborg den 21.-22. marts 2024 med bl.a. indlæg af Managing Partner og demokratirådgiver Zakia Elvang fra rådgivningsvirksomheden "We do Democracy".

Emnet indgår i præsentationer på budgettemadagen på Social- og Sundhedsområdet og på Teknik og Miljøområdet. Desuden indgår temaet i Kommunaldirektørens indledende præsentation, og det kan eventuelt indgå i oplægget til eftermiddagens gruppedrøftelser.

På direktionens møde den 3. april 2024 aftalte direktionen at lave en kort erfaringsopsamling på inddragelse af civilsamfund i Lemvig Kommune, og med afsæt heri:

1. Formulere en håndfuld principper og gode råd til inddragelse af civilsamfund i Lemvig Kommune.
2. Invitere "We do Democracy" til en udviklende dialog, f.eks. om VE.
3. Sætte emnet på dagsordenen til direktionens fælles møde med fag- og stabschefer den 8. maj 2024.
4. Vurdere behov for orientering og inddragelse af MED og fagforeninger i de enkelte tilfælde.

Det blev desuden aftalt at hver direktør udarbejder et oplæg til erfaringsopsamling og principper for deres fagområder, som præsenteres og drøftes på dagens møde.

### Sagen afgøres endelig af

Direktionen

### Vision, politikker og strategier

Lemvig Kommune: Vision: politikker, strategier 2023-2026

### Indstilling

#### Kommunaldirektøren indstiller,

- At inddragelse af civilsamfundet i Lemvig Kommune drøftes.

### Beslutning

Inddragelse af civilsamfund bliver integreret i Direktionens oplæg på budgettemadagen.

Der er pt. ingen ressourcer til at lave et formaliseret projekt for yderligere inddragelse af civilsamfundet.

Der skal skabes følgeskab med civilsamfundet på de områder, hvor der er energi.

## **Punkt 6: Planlægning af fælles møde med stabs- og fagchefer**

00.01.00P35-2-23

### **Resume**

Der holdes fælles møde med Stabs- og Fagchefer onsdag den 8. maj 2024.

### **Sagsfremstilling**

Mødet med Stabs- og Fagchefer skal planlægges.

Følgende emner ønskes drøftet på mødet:

- Tilbagemeldinger fra budgettemadagen.
- Hovedpunkter i administrationsanalysen
- Inddragelse af civilsamfund: erfaringer fra direktørområderne.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At fælles mødet med Stabs- og Fagchefer planlægges.

### **Beslutning**

Agenda for mødet med stabs- og fagchefer:

- Tilbagemeldinger fra budgettemadagen v/ Lars Borst Hansen
- Hovedpunkter i administrationsanalysen v/Søren Søndergaard Kjær
- Inddragelse af civilsamfund: erfaringer fra direktørområderne. v/Claus Borg

## **Punkt 7: Eventuelt**

00.15.00I00-1-23

### **Beslutning**

Intet.

## **Punkt 8: Lukket:**

00.01.00I00-2-23