

# REFERAT Direktionen d. 04-12-2024

**Mødedato** Onsdag d. 04. december 2024 kl. 09:00

**Mødested** Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus

**Mødedeltagere** Claus Borg, Lars Borst Hansen, Pia Ulv Helleland, Søren Søndergaard  
Kjær

## Indholdsfortegnelse

Retningslinjer for lyd- og videooptagelser.....	3
Revision af Lemvig Kommunes MED-aftale.....	4
Kompetenceudvikling i Lemvig Kommune.....	5
Implementering af nye åbningstider i administrationen pr. 1. januar 2025.....	8
Eventuelt.....	9
Lukket: Budgetvejledning 2026-2029.....	10
Lukket: .....	11

# Punkt 1: Retningslinjer for lyd- og videooptagelser

05.23.00A00-1-24

## Resume

Godkendelse af retningslinjer for lyd- og videooptagelser i Lemvig Kommune udarbejdet for medarbejdere og borgere.

## Sagsfremstilling

IT-sikkerhedskonsulent & DPO Nadia Kynde Rahbek deltager i mødet kl. 10:00.

Videoovervågning er en realitet på ældreområdet, og ønsker fra borgere om lydoptagelse af møder med sagsbehandler er en realitet på HP-området.

På opfordring fra en række fagchefer, har en arbejdsgruppe udarbejdet et udkast til interne- og eksterne retningslinjer for lyd- og videooptagelser i Lemvig Kommune.

Ambitionen har været at lave et bredt oplæg, som kan dække hele kommunen.

For at sikre lovmedholdelighed og indhold er retningslinjerne udarbejdet med inddragelse af jurist og GDPR kyndig.

- Interne retningslinjer hjælper medarbejdere til håndtering af lyd- og videooptagelser af samtaler og arbejdssituationer.
- Eksterne retningslinjer informerer borgere om deres rettigheder og forpligtigelser.

Intentionen er, at de eksterne retningslinjer skal lægges op på Lemvig Kommunes hjemmeside – og de interne retningslinjer, målrettet medarbejderne, sendes ud i hele organisationen via MED.

Retningslinjerne drøftes på Hoved MED mødet den 5. december. Bilagene fremsendes dog først efter, at de er behandlet på direktionsmødet d. 4. december.

## Indstilling

### Kommunaldirektøren indstiller,

- At retningslinjer for lyd- og videooptagelser godkendes.

## Beslutning

Retningslinjerne er godkendt.

## Bilag

Eksterne retningslinjer - færdigt udkast

Interne retningslinjer - færdigt udkast

## **Punkt 2: Revision af Lemvig Kommunes MED-aftale**

81.38.00P27-1-23

### **Sagsfremstilling**

HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen og Konsulent og Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder Olesen deltager i mødet kl. 10:30.

Arbejdsmiljølederen er blevet gjort opmærksom på, at organisationsplanen i Lemvig Kommunes MED-aftale ikke er opdateret. Ligeledes er der nogle faglige organisationer, der har bemærket, at Lemvig Kommunes MED-aftale bør revideres. Den nuværende udgave er senest revideret i december 2012.

Direktionen og Hoved MED-udvalget bedes derfor drøfte følgende to forhold:

1. Opdatering af organisationsplanen i MED-aftalen, når der sker organisationsændringer
2. Behovet for revision af hele Lemvig Kommunes MED-aftale.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At organisationsplanen i MED-aftalen opdateres løbende ved organisationsændringer i Lemvig Kommune
- At behovet for revision af Lemvig Kommunes MED-aftale drøftes.

### **Beslutning**

Direktionen ønsker, at MED-aftalen revideres i løbet af 2025 i en inddragende proces.

Eventuel revidering af MED-aftalen drøftes med HovedMED-udvalget den 5. december 2024 med henblik på at få udarbejdet proces og tidsplan.

Derudover tager Direktionen initiativ til at skabe et overblik over møder og konferenceaktivitet i MED-systemet.

### **Bilag**

Bilag til MED-aftalen

MED-aftale - Revideret December 2012 - 2 version(10)

## Punkt 3: Kompetenceudvikling i Lemvig Kommune

81.39.00A00-3-24

### Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen deltager i mødet kl. 11:00.

Lemvig Kommunes direktion ønsker en drøftelse af kompetenceudvikling i Lemvig Kommune, herunder økonomi, forankring, effekt og andre kommuners praksis på området.

I Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale står der indledningsvis om kompetenceudvikling:

"Det er vigtigt at alle medarbejdere får den fornødne kompetenceudvikling, så både ledere og medarbejdere kan leve op til kravene for at nå Lemvig Kommunes mål. Kompetenceudvikling kan også anvendes til at øge de ansattes motivation, med henblik på at fastholde den ansatte i kommunen."

Retningslinjerne er vedhæftet som bilag, og afsnittet om kompetenceudvikling er på side 7. Ordlyden af afsnittet er drøftet på Direktionens seminar den 12. november 2024, i forbindelse med en revideringsproces af de samlede retningslinjer.

Forankring af kompetenceudvikling i Lemvig Kommune:

Der tilbydes noget centralt og noget decentralt. Noget er forankret hos direktører, hos fagchefer og ude på aftaleenhedsniveau. For at få indblik i hvad der tilbydes på de forskellige niveauer, er der indhentet viden fra kommunens seks fagchefer, som vurderes at have en bred indsigt og kontaktflade opad og udad i organisationen. Fagchefernes tilbagemeldinger kan ses i vedhæftet bilag.

- Centralt:
  - Diplom i ledelse
  - Projektlederuddannelse (udbydes efter behov og senest udbudt i 2021)
  - Kommunomuddannelse
  - Introkursus for nyansatte
  - SBSYS-kurser
  - MED- og AM-uddannelse
- På direktørniveau: Kompetenceudvikling til chefer og ledere
- Fagchefniveau: Kompetenceudvikling til ledere
- På aftaleenhedsniveau: Kompetenceudvikling til medarbejderne i aftaleenheden - det som der er behov for ift. opgaveløsningen/kerneopgaven.

Effekt af kompetenceudvikling:

Der er ikke formuleret nogle fælles principper i forhold til eksempelvis deling af viden i enheden, når nogle medarbejdere erhverver sig ny viden eller nye kompetencer. Dog fremgår det af fagchefernes tilbagemeldinger, at der er kultur for at dele viden med sine kollegaer - nogle steder mere fast end andre.

E-learning:

Kompetenceudvikling kan se ud på mange måder, og her er e-learning ikke mindst en interessant medspiller i forhold til at styrke kompetenceudviklingen. I efteråret 2024 er der igangsat et projekt med e-learning i Lemvig Kommune, og digitaliseringsstyregruppen har blandt andet godkendt et køb af platformen Schultz Campus, som især kan styrke kompetenceudvikling på myndighedsområdet.

Digitalisering & IT har sammen med kommunaldirektøren haft en dialog med de forskellige fagområder i efteråret 2024 om e-learning. Opsamlingerne er vedhæftet i bilag og afspejler en forskel i parathed i organisationen, men dog en tværgående opbakning til at arbejde med det.

Andre kommuners praksis:

Økonomi og HR har rakt ud til Struer, Holstebro, Ringkøbing-Skjern, Skive og Morsø kommuner. Der er kommet tilbagemeldinger fra Struer, Holstebro og Ringkøbing-Skjern, og disse er samlet i et vedhæftet bilag.

Grundlæggende er der ikke stor forskel mellem Lemvig og de tre kommuner. Det meste (og for nogen det hele) er decentraliseret - både ansvaret for kompetenceudviklingen og økonomien til det. Holstebro tilbyder ligesom Lemvig enkelte ting centralt, primært til ledere, og det samme med Ringkøbing-Skjern.

På baggrund af ovenstående forskellige input ønskes en drøftelse af kompetenceudvikling i Lemvig Kommune.

## **Sagen afgøres endelig af**

Direktionen.

### **Økonomi**

Alle aftaleenheder har en uddannelseskonto i deres respektive budgetter, som er øremærket til kompetenceudvikling. Den uddannelse der måtte være behov for i den enkelte aftaleenhed, sørger de derfor selv for.

Der er vedhæftet et bilag med opgørelse af aftaleenhedernes budget til kompetenceudvikling. Lemvig Kommunes økonomistyringsprincipper betyder, at aftaleenhederne har kompetencen til at flytte budgetbeløb mellem konti. Det betyder, at selvom aftaleenhederne budgetmæssigt har samme budgetter til kompetenceudvikling pr. medarbejder, kan vi ikke nødvendigvis identificere det i budgettet, da aftaleenhederne kan have flyttet rundt på budgettet.

Derudover har direktørerne hver især en pulje til rådighed, som kan bruges til blandt andet kompetenceudvikling.

Jævnfør bilaget med fagchefernes input, er det sundhedschefens anbefaling, at der bør afsættes midler til fælles kompetenceudvikling for fagchefens område. Det vil sige midler, som den respektive fagchef kan råde over til kompetenceudvikling, med mulighed for at planlægge noget fælles strategisk for hele området.

## **Indstilling**

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At kompetenceudvikling i Lemvig Kommune drøftes.
- At vedhæftede udkast til et intranetopslag om kompetenceudvikling i Lemvig Kommune godkendes.

Beslutning fra Direktionens møde 27. november 2024, pkt. 1:

Kompetenceudvikling blev drøftet.

Kompetenceudvikling er vigtig for Direktionen - både individuelt og i grupper med en fælles strategisk retning.

Ditte Ågård Pedersen og Søren Søndergaard Kjær udarbejder forslag til kommunikation til Intranettet, som drøftes på næste møde.

### **Supplerende sagsfremstilling**

Udkast til et intranetopslag om kompetenceudvikling er vedhæftet som bilag.

### **Beslutning**

Forslag til information fra Lars Borst tilrettes med Direktionens forslag til ændringer.

### **Bilag**

Administrative retningslinjer - Personale

Input fra andre kommuner

Fagchefernes input ift. kompetenceudvikling i Lemvig Kommune, oktober 2024

Opsamling fra udekørende dialog - e-learning

Opgørelser af midler til kompetenceudvikling

Udkast til intranetopslag om kompetenceudvikling i Lemvig Kommune

## **Punkt 4: Implementering af nye åbningstider i administrationen pr. 1. januar 2025**

00.14.00P00-1-24

### **Sagsfremstilling**

Leder Lene Kudsk, Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen og Chef for Digitalisering og IT Thomas Hyldgaard deltager i mødet kl. 11:30.

På Økonomi og Erhvervsudvalgets møde den 4. november blev det besluttet, hvordan administrationens besparelse i Budget 2025 på 500.000 kr. skal udmøntes. En del af besparelsen skal findes ved at indføre lukkedag fredag i administrationen. Undtaget er indgange til kommunen for borgere med særlige eller akutte behov. Lukningen forventes at give en besparelse på 396.000 kr.

Beslutningen om at lukke rådhuset om fredagen, skal også ses i lyset af at der gennem tiden er kommet flere og flere muligheder for, at borgere og virksomheder kan løse en del af sine henvendelser gennem selvbetjening.

Indførelsen af en fast lukkedag i administrationen pr. 1. januar 2025 betyder, at borgere og virksomheder ikke kan henvende sig personligt eller telefonisk til kommunen om fredagen.

Medarbejdere får derved mere ro til at fordybe sig i deres opgaver uden afbrydelser, hvilket betyder en mere effektiv sagsbehandling for borgere og virksomheder.

### **Indstilling**

#### **Kommunaldirektøren indstiller,**

- At implementering af nye åbningstider i administrationen drøftes.

### **Beslutning**

Notat omkring lukkedag fredag med fordeling af besparelse sendes til de berørte ledere.

## **Punkt 5: Eventuelt**

00.15.00I00-1-23

### **Beslutning**

Intet.

## **Punkt 6: Lukket: Budgetvejledning 2026-2029**

00.30.10P19-4-24

## **Punkt 7: Lukket:**

00.01.00I00-2-23