

REFERAT Direktionen d. 30-10-2024

Mødedato	Onsdag d. 30. oktober 2024 kl. 09:00
Mødested	Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus
Mødedeltagere	Claus Borg, Lars Borst Hansen, Pia Ulv Helleland, Søren Søndergaard Kjær

Indholdsfortegnelse

E-learning.....	3
Onboardingprojekt, status og projektbeskrivelse.....	5
Ledertalentudvikling i samarbejde med Holstebro og Struer.....	7
Sektorbeskrivelser for regnskab 2024.....	9
Årligt møde med forsikringsmægler og varsel om stigning på forsikringspræmier.....	11
Forbedret arbejdsskadeforsikring.....	14
Eventuelt.....	16
Lukket:	17
Lukket:	17

RESUME

Valg af platform til E-learning og projektbeskrivelse til godkendelse.

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi & HR Ove Weller Nielsen, Chef for Digitalisering & IT Thomas Hyldgaard, HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen og Digitaliseringskonsulent Pia Sodborg Krag deltager i mødet kl. 10:00.

Idebeskrivelse blev behandlet i Direktionen den 29. maj 2024, hvor det blev besluttet at udskyde yderligere stillingtagen til efteråret 2024.

Herefter er der sket en behovsafdækning gennem digitaliseringsstyregruppen og dialogsamtaler mellem kommunaldirektøren, områderne og Digitalisering & IT. Der er generelt enighed om, at e-learning er en nødvendighed for at fastholde og forbedre medarbejdernes kompetencer, men at modenheden i organisationen er varieret.

Derudover har Digitaliseringsstyregruppen truffet beslutning om indkøb af Schultz Campus, som er en platform der indeholder 86 kurser blandt andet inden for socialområdet, beskæftigelse, forvaltningsret og GDPR.

Projektet har afdækket, at Intranettet kan anvendes som én samlet indgang til e-learning. Schultz Campus, e-learning i de tværgående systemer og fremtidige e-learningforløb vil dermed kunne findes og tilgås det samme sted. Den samlede indgang kan etableres omkostningsfrit.

Som et supplement til ovenstående kan Plan2learn tilkøbes. Plan2learn er en læringsplatform, som kan samle e-learningmoduler og kurser i én platform. Man kan bygge egne kurser, sammensætte uddannelsesforløb, holde øje med medarbejderes kompetencer, og hente dokumentation i platformen. Plan2learn koster årligt 75.000 kr. for adgang til alle medarbejdere, derudover er der implementeringsomkostninger på 71.000 kr.

Projektet anbefaler at implementere én samlet indgang via Intranettet til Schultz Campus og den eksisterende e-learning i de tværgående systemer.

Det er muligt senere hen at supplere med Plan2learn, hvis behovet viser sig.

Behovet for yderligere e-learningforløb vurderes løbende af områderne. Digitalisering & IT hjælper til med kortlægning af behov, indkøb og implementering.

På baggrund af ovenstående samt den idébeskrivelse, der tidligere er behandlet af Direktionen, er der udarbejdet en færdig projektbeskrivelse med go-live 15. januar 2025. Denne er vedhæftet som bilag til endelig godkendelse af Direktionen.

Økonomi og HR bemærker at den anbefalede løsning med implementeringen via Intranettet ikke giver yderligere omkostninger og derfor er inden for budgettet.

Der ikke er budget til at tilkøbe Plan2learn. Hvis det besluttet at investere i Plan2learn skal der derfor findes finansiering til det.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At der tages stilling til valg af platform.
- At projektbeskrivelsen godkendes.

BESLUTNING

E-learning via Intranettet igangsættes med begrundelse i organisationens modenhed og at øge trafikken på Intranettet.

Digitaliseringsstyregruppen skal evaluere opstarten og ibrugtagningen 1/2 år for at se om der er behov for mere kommunikation overfor ledere og medarbejdere. Om de er klædt på til at anvende e-learning - anvendelse fremfor udbytte.

Efter 1 1/2 år genvurderes det, om der er behov for et overliggende system for selv at kunne bygge mere målrettet e-learning.

Projektbeskrivelsen er godkendt.

Onboardingprojekt, status og projektbeskrivelse

RESUME

Status på onboardingprojektet og endelig projektbeskrivelse til godkendelse.

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen deltager i mødet kl. 10:30.

Status på onboardingprojektet er, at vi nærmer os deadline på den første fase af projektet, som er fredag den 1. november.

Første fase omfatter

- Et fælles onboardingmodul for alle nye medarbejdere i Lemvig Kommune, som bliver tilgængeligt via en widget på den nye medarbejders intranetforside.
- En fælles intranetside "Velkomst til nye medarbejdere", som primært henvender sig til leder og arbejdsplads med viden og værktøjer til at planlægge en god onboarding.
- Et nyt format til det fysiske introkursus, som alle nye medarbejdere også er inviteret til, der afvikles kvartalsvist i byrådssalen med deltagelse af kommunaldirektøren, Digitalisering og IT samt HR.

Efter den 1. november 2024 forventes der at blive nogle tilbageløb og behov for justeringer og udviklingstiltag, men formelt afsluttes den første fase af projektet den 1. november 2024.

Fase 2 af projektet løber fra den 1. november 2024 til den 1. februar 2025, og omhandler onboardingmoduler på område- og afdelingsniveau. Der er lavet aftaler med CST og Lemvig Døgncenter, som gerne vil have et samlet onboardingforløb til alle deres nye medarbejdere. Derudover er der truffet aftalt med Velfærdssekretariatet, som repræsenterer en central afdeling, og med hjemmeplejen i Lemvig, som repræsenterer en decentral afdeling.

På baggrund af den idébeskrivelse, der i maj 2024 blev godkendt af Direktionen, er der udarbejdet en færdig projektbeskrivelse. Denne er vedhæftet som bilag til endelig godkendelse af Direktionen. Til projektbeskrivelsen hører en mere detaljeret leverance- og milepælsplan i form af den projektplan, som også er vedhæftet.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At status på onboardingprojektet tages til efterretning.
- At projektbeskrivelsen godkendes.

BESLUTNING

On-boarding er klar til idriftssættelse 1. november 2024 og der er udarbejdet godt materiale til at

tage godt imod nye medarbejdere.

Den fysiske modtagelse af nye medarbejdere i Byrådssalen er tilrettet og næste modtagelse er 7. november 2024.

Projektbeskrivelsen er godkendt.

Ledertalentudvikling i samarbejde med Holstebro og Struer

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård Pedersen deltager i mødet kl. 10:30.

Direktionen har tidligere drøftet mulighederne for udvikling af ledertalenter i Lemvig Kommune, og der blev i den forbindelse afsøgt et muligt samarbejde med Ringkøbing-Skjern Kommune. De har et velfungerende lederafklaringsforløb, men mente ikke at det gav mening at invitere andre kommuner ind i det, da det er meget lokalt forankret.

Holstebro Kommune inviterer til gengæld nu Lemvig og Struer Kommune til et samarbejde omkring deres lederafklaringsforløb "Morgendagens ledere". En folder med beskrivelse af forløbet er vedhæftet som bilag.

Struer Kommune står i samme situation som Lemvig, hvor man ikke selv har volumen eller efterspørgsel nok til, at det er meningsfuldt at udbyde noget internt - men man vil gerne kunne tilbyde noget. Holstebro Kommune har et velfungerende og gennearbejdet forløb, men vil gerne opskalere og give det mere volumen. HR-konsulenterne i de tre kommuner ser derfor en god mulighed for et tværkommunalt samarbejde, og gode takter i at samarbejde frem for at lave parallelle forløb. Hvis vi er tre kommuner, giver det også mindre indtryk af at enten Lemvig eller Struer ville blive "gæst i Holstebro".

Direktionen i Struer Kommune har drøftet det og har givet HR grønt lys til at gå videre med det.

Ifølge Holstebro Kommune er indholdet i forløbet allerede relativt generisk, og det er derfor let at revidere indholdet, så det bliver relevant for alle. Dog skal det bemærkes, at HR i Holstebro traditionelt har en anden rolle og funktion, end det i hvert fald er traditionen i Lemvig. Det gælder eksempelvis coaching, hvilket også fremgår af folderen. Et eventuelt fælles design skal derfor kunne rumme forskellene, hvilket allerede er drøftet blandt HR-konsulenterne.

Der er indtænkt arbejdsgrupper undervejs i forløbet, og den umiddelbare idé er, at deltagerne fra Lemvig kan udgøre deres egen gruppe, ligeså med Struer, og så kan Holstebro deles op i X-antal grupper som vanligt. På den måde bliver der mulighed for at perspektivere arbejdet mere lokalt i arbejdsgruppen.

Hvis der er interesse for et samarbejde, vil HR i Holstebro Kommune udarbejde et formelt bud på design af forløbet i samarbejde med HR-konsulenterne fra Lemvig og Struer.

Samarbejdet kan udvides til lederudvikling generelt og omfatte henholdsvis et forløb for "Nye ledere med 0-2 års erfaring", samt temadage for "Erfarne ledere", hvis vi har interesse i det.

Økonomi og HR anbefaler, at Lemvig Kommune takker ja til tilbuddet og går videre med at samarbejde om ledertalentudvikling med Holstebro og Struer Kommuner, samt indgår i en drøftelse om potentialerne i også at samarbejde om de andre lederudviklingsforløb.

I forbindelse med design af et forløb undersøges også, om der skal være et mindre deltagergebyr. Hidtil har Holstebro Kommune ikke opkrævet deltagergebyr. Det har været et internt tilbud i kommunen og finansieret af en central kompetencepulje. Økonomi og HR anbefaler, at finansiering af et eventuelt deltagergebyr drøftes på et senere direktionsmøde, sammen med et færdigt udkast til design af forløbet.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At forslaget om at takke ja til samarbejdet om ledertalentudvikling godkendes.
- At samarbejdspotentialerne i forhold til lederudvikling generelt drøftes.

BESLUTNING

Der arbejdes videre med en fælles ledertalentudviklingsprojekt med Holstebro og Struer Kommuner.

Ditte undersøger om der er en vinkel i talentudviklingen på at være faglig fyrtårn fremfor leder, om det politiske ledelsessystem indgår i projektet og om der er deltagerbetaling til forplejning, overnatning m.m.

Sektorbeskrivelser for regnskab 2024

RESUME

Drøftelse af og beslutning om hvordan sektorbeskrivelserne skal udarbejdes i det samlede årsregnskab for 2024 og frem.

Tidsplanen for aflæggelse af årsregnskabet for 2024 gennemgås og godkendes.

Sagsfremstilling

I regnskabet for 2023 ønskede Direktionen at ændre udformningen af sektorbeskrivelserne for Lemvig Kommune. Det var en længere proces, hvor der ikke var en klar udmelding fra Økonomi og Erhvervsudvalget. Til sidst blev det besluttet at det skulle være en nøgletalsbeskrivelse af udviklingen på de enkelte udvalg.

Det skal beslutes, om det skal være samme koncept i regnskabet for 2024.

Sektorbeskrivelserne for 2023 vedhæftes.

Tidsplan for årsregnskabet 2024 til godkendelse, samt emner til sektorbeskrivelse for regnskab 2024:

30. oktober 2024: Drøftelse af layout for sektorbeskrivelse for regnskab 2024 i Direktionen.

14. februar 2025: Deadline for aflevering af sektorbeskrivelser.

5. - 24. marts 2025: Årsregnskab 2024 udvalgsbehandles.

12. marts 2025: Det samlede årsregnskab 2024 behandles i Direktionen.

17. marts 2025: Årsregnskab 2024 behandles i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

17. marts 2025: Årsregnskab 2024 tilgængelig på BDO Global Portal

Uge 12 Økonomi-og HR får besøg af revisionen – revision af årsregnskab 2024, socialregnskab 2024 m.v.

26. marts 2025: Årsregnskab 2024 behandles i Kommunalbestyrelsen og afgives til revisionen.

16. juni 2025: Årsregnskab 2024 og revisionsberetning godkendes i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

26. juni 2025: Årsregnskab 2024 og revisionsberetning godkendes i Kommunalbestyrelsen.

Sagen afgøres endelig af

Økonomi- og Erhvervsudvalget.

ØKONOMI

Økonomi og HR udtaler, at der ikke er økonomiske konsekvenser.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At der tages beslutning om sektorbeskrivelsernes form og indhold.
- At tidsplanen for årsregnskab 2024 godkendes.

BESLUTNING

Drøftes igen 20. november 2024

Årligt møde med forsikringsmægler og varsel om stigning på forsikringspræmier

RESUME

Økonomi og HR har haft årligt møde med forsikringsmægler Hansson & Partners med drøftelse af samarbejdet og de fremtidige forsikringer. Mødereferatet er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Ved gennemgangen af forsikringerne var fokus på arbejdsskade- og motorforsikring. Arbejdsskadereform og voldskadeforsikring behandles i særskilt dagsordenpunkt.

Motorforsikring

Lemvig Kommune har fået varsel om, at motorforsikringen vil stige med 20 % i 2025. Med kontraktfastsat prisstigning svarer det til en stigning på 100.000 kr. Præmien i 2024 var 400.472 kr. med selvrisiko på 7.500 kr. pr. skade. Præmien på forsikringen stiger til 504.018 kr. i 2025. Varsling fra Protector er vedlagt som bilag.

Stigningen skyldes Lemvig Kommunes historik på autoskader og at bilparken hovedsageligt består af elbiler. Skadehistorikken for 2020 og frem til i dag ser således ud:

År	Antal skader	Nettoudbetaling	Selvrisiko	Bruttoudgift total
2020	31	147.969	155.000	302.969
2021	51	635.114	255.000	890.114
2022	30	401.965	225.000	626.965
2023	18	277.222	135.000	412.222
2024	16	159.905	120.000	279.905

Vedhæftet på afdelinger for 2017 og frem til i dag.

For at mindske stigningen i forsikringspræmie, har Hansson & Partners lavet alternative forslag til fornyelse af policen. Der er følgende beregninger for præmie til 2025:

- Nuværende ansvars- og kaskodækning med selvrisiko på 7.500 kr. - præmie 505.508 kr.
- Ansvars- og kaskodækning med selvrisiko på 10.000 kr. - præmie 463.382 kr.
- Ansvars- og kaskodækning med selvrisiko på 15.000 kr. - præmie 421.256 kr.
- Ansvars- og kaskodækning med selvrisiko på 25.000 kr. - præmie 337.005 kr.
- Ansvarsdækning, men ingen kaskodækning, med selvrisiko på 7.500 kr. - præmie 252.754 kr.

Aftaleenheder, der stiller bilerne til rådighed, betaler de enkelte bilers forsikringspræmie i forhold til den samlede forsikringspræmie. Selvrisikodækning betales af de aftaleenheder, som benytter bilerne og har forvoldt skaden. Hvis dækningen ændres og selvrisikoen forhøjes, vil det i højere grad være de aftaleenheder, der forvolder skaderne, som kommer til at betale yderligere i selvrisiko. Det foreslås at

selvrisikoen hæves til 15.000 kr. og at der i højere grad følges op på hvilke institutioner og medarbejder der forvolder bilskaderne.

Hævelse af selvrisikoen vil samlet set ikke kunne betale sig med den nuværende skadehistorik. Aftaleenhederne vil dog få et incitament til at arbejde for at mindske antallet af skader. Det vil formodentligt på sigt mindske antallet af skader og dermed give besparelser på selvrisiko og forsikringspræmien.

Udover de alternative forslag til forsikringsdækning, blev det foreslået at Lemvig Kommune kunne gøre en indsats for at begrænse skadeantallet:

1. Køretekniske kurser
2. Bedre introduktion til bilerne
3. Registrering i interne systemer i Økonomi over hvem der pådrager skader på biler, samt undersøge om der er et mønster i skaderne.
4. Ændre forretningsgang for anmeldelse af skader til forsikringen. I dag anmelder autoværkstedet alle skader, også selvom de er under selvrisikoen. Proceduren er ændret så motorskader ikke anmeldes, før der er modtaget overslag fra autoværkstedet, så det kan vurderes, om skaden i rimelig grad overstiger selvrisikoen. Opgaven er placeret i Indkøb.

For punkt 1: Det foreslås at undersøge hvor der kan gennemføres køretekniske kurser og hvad det koster. Her skal også inkluderes den mistede arbejds løn.

For punkt 2: Det foreslås at servicemedarbejderne får opgaven med en bedre introduktion til bilerne.

For punkt 3 og 4: Det foreslås at Økonomi og Indkøb får opgaven med at registrere hvem og hvilke aftaleenheder der pådrager skaderne, samt at sikre at skader, der anmeldes, i rimelig grad overstiger selvrisikoen.

Sagen afgøres endelig af

Direktionen.

ØKONOMI

Økonomi og HR udtaler at ved fastholdelse af nuværende dækning af motorforsikring vil der være overskridelse af budgettet for 2025.

Ved at hæve selvrisikoen til 15.000 kr. kan præmien på 421.256 kr. holdes indenfor budgettet. Selvrisikoen på 15.000 kr. vil betyde merudgifter på aftaleenheden, såfremt skadehistorikken fastholdes.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At det vedtages at hæve selvrisikoen til 15.000 kr. på forsikringspræmien på motorkøretøjer.
- At strategi for at mindske antallet af skader vedtages.

BESLUTNING

Selvriskoen fastholdes på 7.500 kr.

Indkøb følger op på skaderne og der tilbydes køretekniske kurser til de steder, hvor der er mange skader.

Forbedret arbejdsskadeforsikring

RESUME

Der er vedtaget en ny arbejdsskadereform, som betyder at flere skal tilbage i arbejde efter en arbejdsskade, der skal ske en nedbringelse af sagsbehandlingstiden og erstatningssystemet skal forbedres. Det betyder at kommunens forsikring for katastrofedækning stiger med 8,1 % og at det foreslås at Lemvig Kommune tegner en voldskadeforsikring

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune er selvforsikret på arbejdsskader, men har katastrofedækning for samtlige ansatte i kommunen hos Gjensidige.

Der er modtaget ny police fra Gjensidige på baggrund af den nye arbejdsskadereform. Ændringen betyder en stigning i præmien på 8,1 %.

Stigningen skal være med til at finansiere:

1. Flere skal tilbage i arbejde efter en arbejdsskade.
 - a. Af de tilskadekomne i dag, der kommer ud for en erstatningsberettiget arbejdsulykke, er 45 pct. ikke i ordinær beskæftigelse 5 år efter skaden.
2. Nedbringelse af sagsbehandlingstiden.
 - a. Gennemsnitlig sagsbehandlingstid for alle sager er i dag 12 måneder, mens en gennemsnitlig sagsbehandlingstid for nye sager, hvor tilskadekomne har et erhvervsevnetab, er i dag på 34 måneder.

Derudover bliver der fra 1. januar 2025 et forbedret erstatningssystem.

Forbedret erstatningssystem:

Fra 1. januar 2025 forbedres erstatningssystemet med hensyn til voldsskader.

Lemvig Kommune kan, som kommunal arbejdsgiver, vælge at være selvforsikret på voldsskadeforsikringen eller tegne forsikring hos et forsikringsselskab. Vælger Lemvig Kommune at være selvforsikret på voldsskadeforsikringen, vil det være Lemvig Kommune, der skal behandle disse skader og dermed udbetale en godtgørelse iht. erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

Der gøres opmærksom på, at forsikringspligten er betinget af branchegrupper i CVR-registeret og at de ansatte varetager en række lovbestemte omsorgs- og/eller undervisningsopgaver.

Arbejdspladser, der er dækket af forsikringspligten er, psykiatri, sociale områder, ældreområdet og visse undervisningsinstitutioner.

Det er Økonomi og HR's vurdering, at der vil være relativt få sager og at det vil være vanskeligt at opnå den nødvendige ekspertise i HR, til at kunne behandle voldsskader ordentligt og effektivt. Det foreslås derfor at der

tegnes en voldsskadeforsikring.

Der er indhentet tilbud på voldsskadeforsikring hos Gjensidige. Tilbuddet er på ca. 90.000 kr. og er beregnet ud fra antal ansatte på specifikke branchekoder. Prisen svarer til ca. 231 kr. pr. ansat på de branchekoder, der nævnes i arbejdsskadeloven. I vedhæftede dokument "Helårs personer til beregning af voldsskadeforsikring" fremgår det, hvilke institutioner der hører under de nævnte branchekoder, og dermed danner grundlag for beregning af tilbuddet.

Lemvig Kommune kan, ud over de institutioner, der er omfattet af forsikringspligten, også kan vælge frivilligt at forsikre institutioner, f.eks. specialklasser, STU, tilbud efter servicelovens §§ 103 og 104 eller andre, hvis de vurderes at være i risiko for evt. voldsskadessager.

Der gøres opmærksom på, at Lemvig Kommune har medarbejdere, som arbejder i specialklasser, der ikke er omfattet af forsikringspligten, da alle skoler i Lemvig kommune betegnes som alm. folkeskoler og ikke specialskoler. Ligeledes er STU registret som efterskoler og dermed heller ikke omfattet af forsikringsforpligtigelsen. Det foreslås at forsikringspligten i Lemvig Kommune udvides til også at omfatte medarbejdere i specialklasser og STU.

ØKONOMI

Økonomi og HR udtaler at den varslede stigning på nuværende katastrofedækning og tilkøb af ny voldsforsikring ikke er medtaget i budgettet for 2025. Der vil derfor blive en merudgift, som skal finansieres af kommunens kassebeholdning. Vedrørende voldsskadeforsikringen vil merudgiften stige, hvis der tilvælges yderligere institutioner til forsikringen.

INDSTILLING

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER,

- At stigningen i præmien på katastrofedækningen tages til efterretning og finansieres af kommunens kassebeholdning i 2025 og medtages som en teknisk ændring til budget 2026.
- At køb af voldsskadeforsikring godkendes og det besluttet at alle relevante institutioner dækkes af en voldsskadeforsikring. Udgiften til voldsskadesforsikringen dækkes af kommunens kassebeholdning i 2025 og medtages som en teknisk ændring i budget 2026.

BESLUTNING

Indstillingerne godkendt.

Forsikringspligten udvides til også at omfatte medarbejdere i specialklasser og STU.

Eventuelt

BESLUTNING

Intet.