

REFERAT Direktionen d. 18-03-2026

Mødedato Onsdag d. 18. marts 2026 kl. 09:00

Mødested Udvalgsværelse 1

Indholdsfortegnelse

Status på Lemvig Kommunes Sundhedsordning.....	3
Etablering af fælles IT drift i Midtjylland.....	5
Fælles bygningsvedligeholdelse, FBV 2026.....	6
Årsberetning 2025.....	7
Principper for økonomistyring.....	9
Status på onboardingprojekt.....	11
Vores attraktive arbejdsplads - Status.....	13
Vores attraktive arbejdsplads - Temadag for MED.....	16
Drøftelse af kommende dagsordner i fagudvalgene.....	17
Eventuelt.....	18
Lukket: Møde med borgmesteren.....	19

Punkt 1: Status på Lemvig Kommunes Sundhedsordning

81.34.00P05-1-26

Resumé

Sundhedsordningen er en af flere personalegoder som Lemvig Kommune tilbyder kommunens medarbejdere. Sundhedsordningen blev første gang etableret i 2004.

Ny Sundhedsordning i Lemvig Kommune blev etableret den 1. april 2025 med henholdsvis ydelser fra Lemvig Sundhedshus, Træningsafdelingen og Sundhedsfremme & Forebyggelse og psykologsamtaler fra Human House.

Ordningen var en led i besparelse Budget 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At direktionen drøfter sundhedsordningen generel
- At direktionen drøfter, om Lemvig kommunes ledere skal kvalificeres til, "Visitation til psykologordningen" ved oplæg fra Human House på lederforum.
- At direktionen drøfter, om der altid skal ske tilbagemelding efter et psykologforløb til enten leder eller arbejdsmiljøleder.

Beslutning

Præsentationen af sundhedsordningen viser, at det var en god handling at ændre ordningen til en mere forebyggende indsats.

Direktionen laver et indslag på Intranettet med opfordring om at benytte ordningen og vigtigheden af den forebyggende indsats.

Direktionen ønsker at visitationen til psykologordningen med Human House drøftes på lederforum.

Sagsfremstilling

Sundhedschef Pernille Kloster Aalund, Fysioterapeut & Koordinator Tina Bach Dybdahl og Arbejdsmiljøleder Alice Ervolder deltager i mødet kl. 9:00.

Pr. 1. april 2025 blev Lemvig Kommunes Sundhedsordning etableret med Træningsafdelingen og Sundhedsfremme & Forebyggelse, Lemvig Kommune som leverandør og udfører. Samtidig indgik Lemvig Kommune en aftale med Human House om levering af psykologsamtaler og AKUT-krisehjælp.

I forbindelse med etableringen blev Sundhedsordningen udvidet, så den fremover omfatter alle fastansatte månedslønnede medarbejdere fra første ansættelsesdag.

Lemvig Kommune ønsker med den nye sundhedsordning at styrke den forebyggende og sundhedsfremmende indsats for medarbejdere med fokus på både fysisk og mental trivsel gennem et aktivt tilbud. Sundhedsordningen er placeret i Lemvig Sundhedshus og omfatter både individuelle aftaler og et holdbaseret træningstilbud.

Brugere af Sundhedsordningen i Lemvig Sundhedshus har mulighed for selv at booke tider via et digitalt bookingsystem.

Alle forløb opstartes med en individuel opstart hos en fysioterapeut. Opstarten tilpasses den enkeltes behov og indeholder en faglig undersøgelse, som danner grundlag for vurdering, rådgivning og planlægning af det videre forløb.

Det videre forløb kan omfatte:

- Individuel træning, fx hjemmetræning eller træning i eget motionscenter, med efterfølgende opfølgning i Sundhedshuset/virtuel/pr. telefon.
- Et 8-ugers forløb på dop-in-holdtræning, med 1–2 ugentlige fremmødegange på drop-in-hold.
- Sundhedsfremmekonsultationer, enten som supplement eller som selvstændigt tilbud, med rådgivning om blandt andet kost, søvn, vægt og stress.

Psykologordningen hos Human House er bygget op omkring en dialog mellem medarbejder og dennes leder, som i enighed beslutter om der skal henvises til psykologsamtaler. Det er lederen der henviser.

Samtalerne fokuserer på medarbejdernes trivsel i forhold til arbejdet, herunder håndtering af arbejdsopgaver, arbejdsvilkår og eventuelle belastninger. Efter endt forløb giver der en faglig tilbagemelding til lederen, med anbefalinger til hvordan lederen bedst kan understøtte medarbejderen i at fastholde eller genopnå trivsel i arbejdsfællesskabet.

Der vil på mødet blive præsenteret relevante nøgletal først angående psykologordningen og næsteften sundhedsordningen i Sundhedshuset.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der de første 9 måneder er anvendt 286.165 kr. på psykologordningen fra Human House. Budget 2026 kr. 300.000.

Lemvig Sundhedshus har et budget til Sundhedsordningen i 2026 på 513.000 kr.

Punkt 2: Etablering af fælles IT drift i Midtjylland

85.15.00A00-1-25

Resumé

Transition Manager Jens Anton Vestergaard Ravn fra FællesITDriftMidtjylland vil give en orientering om arbejdet med etablering af FællesITDriftMidtjylland.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Transition Manager Jens Anton Vestergaard Ravn blev præsenteret og fortalte om tankerne bag ansættelsen af ham og etableringen af FællesITDriftMidtjylland.

Sagsfremstilling

Transition Manager Jens Anton Vestergaard Ravn fra Fælles IT Drift Midtjylland og Chef for Digitalisering og IT Thomas Hyldgaard deltager i mødet kl. 9.30.

Jens Anton Vestergaard Ravn er ansat som Transition Manager i Fælles IT Drift Midtjylland, som forbereder overgangen til fælles IT-drift for de midtjyske kommuner. Han vil fortælle om den kommende proces med oprettelse af fælles IT-drift og hvordan samarbejdet med Lemvig Kommune bliver i denne proces.

Økonomiske konsekvenser

Ikke relevant.

Bilag

FfællesITdriftMidtjylland præsentation til direktionens møde 18. marts 2026

Punkt 3: Fælles bygningsvedligeholdelse, FBV 2026

82.07.00P35-1-20

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

Kommunaldirektøren indstiller:

- At prioriteringerne tages til efterretning.
- At aktiviteterne sættes i gang.

Beslutning

Prioriteringen blev godkendt uden bemærkninger.

Direktionen ønsker en orientering om kommunens ejendomme på direktionsmødet efter påske.

Sagsfremstilling

Lars Sandholm deltager i mødet kl. 10:15.

Vedligeholdelse af klimaskærmen på de kommunale ejendomme administreres samlet under kontoen for Fælles Bygnings Vedligeholdelse (FBV).

Kommunale Ejendomme har prioriteret aktiviteterne af den Fælles Bygnings Vedligeholdelse for 2026, hvor der disponeres 3.573.875 kr.

Aktiviteter er prioriteret iht. medsendte bilag "Igangsatte aktiviteter 2026" og bilag "Planlagte aktiviteter 2026".

Der arbejdes ud fra tidligere fremlagt prioriteringsmodel, hvor prioritering 1 & 2 ("Sikkerheds- og myndighedskrav" & "Alvorlige følgevirkninger") bliver behandlet først.

Aktiviteter med prioritering 3 ("Funktionskrav og forebyggende vedligehold") er blevet prioriteret.

Desuden er aktiviteter med prioritering 4 ("Visuelle indtryk") også medtaget. Ejendomme hvor aktiviteter med prioritering 4 ("Visuelle indtryk") indgår, er ejendomme som er placeret på vedligeholdelsesniveau –A Højt.

Disse ejendomme er besluttet til at have en højere (tydeligere) vedligeholdelsesfrekvens.

Restbeløbet på 1.026.125 kr. er til uforudseelige aktiviteter samt aktiviteter fra "prioritering 3".

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR oplyser, at der i 2026 er et driftsbudget på 3.050.000 kr. til Fælles Bygnings Vedligeholdelse samt en forventet overførsel på 1.550.000 kr. fra 2025; i alt 4.600.000 kr.

Økonomi og HR har ingen yderligere bemærkninger, da der er anvist finansiering.

Bilag

Igangsatte aktiviteter 2026

Planlagte aktiviteter 2026

Punkt 4: Årsberetning 2025

00.32.10K07-2-25

Resumé

Økonomi og HR sender årsberetningen og regnskabsbogen for 2025 til orientering. Årsberetningen har været i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 16. marts og skal i Kommunalbestyrelsen den 25. marts til politiske behandling af oversendelse til revisionen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At årsberetning 2025 tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen deltager i mødet kl. 10:30.

Resultatet for 2025 fremgår af nedenstående resultatopgørelse.

Tabel 1. Resultatopgørelse 2025

	Budget 2025	Tillægs- bevilling	Korr. budget 2025	Regnskab 2025	Forskel regn- skab og budget 2025
I 1.000 kr.					
	1	2	3 (1+2)	4	5 (4-1)
Skattefinansieret område:					
Indtægter					
Skatter	-1.188.830	1.093	-1.187.737	-1.186.587	2.243
Tilskud og udligning	-388.844	7.260	-381.584	-381.385	7.459
Driftsudgifter					
Serviceudgifter	1.067.472	52.215	1.119.687	1.035.495	-31.977
Overførselsudgifter	458.774	-896	457.878	427.217	-31.557
Renter	1.083	0	1.083	-3.645	-4.728
Resultat af den ordinære drift	-50.345	59.672	9.327	-108.905	-58.560
Anlæg					
Anlæg ældreboliger	0	0	0	0	0
Øvrige anlæg	54.300	56.672	110.972	16.296	-38.004
Resultat efter anlæg	3.955	116.344	120.299	-92.609	-96.564
Lån					
Afdrag	27.056	0	27.056	73.635	46.579
Nye lån	-14.000	0	-14.000	-18.500	-4.500
Resultat af de skattef. område	17.011	116.344	133.355	-37.474	-54.485
Forsyningsvirksomhed:					
Drift	0	0	0	1.507	1.507
Forsyningsvirksomhed i alt	0	0	0	1.507	1.507
Resultat incl. forsyning	17.011	116.344	133.355	-35.967	-52.978
Finansforskydninger	-17.600	15.000	-2.600	12.768	30.368
Forbrug (+)/styrkelse af kassen (-)	-589	131.344	130.755	-23.199	-22.610
Kursreguleringer, som påvirker kassen				-1.254	
Kassebeholdning primo 2025				154.911	
Kassebeholdning ultimo 2025				179.364	

(- = indtægter/overskud, + = udgift/underskud)

Som det fremgår af ovenstående resultatopgørelse, er der et resultat på den ordinære drift på 108,9 mio. kr., hvilket er 58,6 mio. kr. mere end forventet ved budgetlægningen for 2025. Økonomien er beskrevet yderligere i årsberetningen, som er vedhæftet som bilag 1.

Der er udarbejdet sektorbeskrivelser til regnskabet for alle udvalg. Sektorbeskrivelserne er under behandling i de politiske udvalg. Der er også udarbejdet en opsummering af økonomien for 2025 i de generelle bemærkninger.

Regnskabsbogen indeholder de lovpligtige økonomiske udtræk for 2025.

Dog bemærkes det, at overførslerne fra 2025 til 2026 i note 6 i årsberetningen kommer senere. De afventer politisk godkendelse i april.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR har ingen yderligere kommentarer.

Bilag

Årsberetning 2025

Regnskabsbogen 2025

Punkt 5: Principper for økonomistyring

00.01.00P24-1-25

Resumé

Lemvig Kommunes Principper for Økonomistyring med bilag er blevet opdateret og vedhæftet til orientering inden politisk godkendelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At principper for Økonomistyring drøftes.

Beslutning

Principper med tilhørende bilag er godkendt.

Der ønskes en afklaring af begrebet aftaleenhed og brugen af dialogtaler.

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller og Teamkoordinator Vivi H. Lund deltager i mødet kl. 11:00.

Revisionen har efterspurgt opdatering af Lemvig Kommunes principper for økonomistyring, som er tilbage fra 2018.

Økonomi og HR har opdateret:

Hoveddokumentet - Principper for økonomistyring og følgende bilag:

Bilag 1 - Lemvig Kommunes bevillingsregler

Bilag 2 - Principper for budgetansvar og økonomisk ledelsestilsyn

Bilag 3 - Anlægsbevillinger og aflæggelse af anlægsregnskaber

Bilag 4 - Betalingsformidling for Lemvig Kommune

Bilag 5 - Fuldmagtsforhold i Lemvig Kommune

Bilag 6 - Revisionsregulativ

Bilag 8 - Vejledning og skabelon til kontant- og forskudskasser

Bilag 9 - Vejledning til udstedelse og brug af betalingskort

Bilag 11 - Retningslinjer for opbevaring af klienters pengesager

Bilag 12 - Forsikringspolitik

Derudover er 2 bilag blevet revideret og godkendt tilbage i 2024 og fortsætter uændret i denne ajourføring af de samlede Principper for økonomistyring

De 2 bilag er:

Bilag 7 - Finansielle retningslinjer - revideret og godkendt af Økonomi- og Erhvervsudvalget den 3. juni 2024

Bilag 10 - Administrative retningslinjer for indkøb og udbud - revideret og godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. marts 2024

De vedhæftes sagen for helhedens skyld.

Opdateringen af Principper for økonomistyring:

Opdateringen har hovedsageligt været redaktionelt og sprogligt. Lovgivningsmæssigt er der ikke de store ændringer i forhold til opdateringen tilbage i 2018.

Der gøres dog opmærksom på tilføjelse i bilag 2 omkring godkendelse af manuelle udgiftsbilag, hvor 2. godkender skal være en person, der er hierarkisk over vedkommende som har afholdt udgiften samt kontrol af at udgiften kan henføres til institutionen/aftaleenheden i Lemvig Kommune.

De enkelte budgetansvarlige på institutioner/aftaleenheder er pligtig til at gøre de ansatte bekendt med Lemvig Kommunes Principper for Økonomistyring, så det bliver overholdt i hele organisationen.

Efter den politiske vedtagelse af de opdaterede Principper for Økonomistyring er Økonomi og HR ansvarlig for at gøre alle bekendte med Principper for Økonomistyring. Dette gøres ved at det bliver nævnt på budgetopfølgningsmøderne mellem økonomikonsulenterne og de budgetansvarlige.

Derudover bliver de tilgængelige på Intra og Lemvig Kommunes hjemmeside.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Principper for Økonomistyring

Bilag 1

Bilag 2

Bilag 3

Bilag 4

Bilag 5

Bilag 6

Bilag 8

Bilag 9

Bilag 11

Bilag 12

Bilag 7 Finansielle retningslinjer

Bilag 10 Administrative retningslinjer Indkøb og Udbud

Punkt 6: Status på onboardingprojekt

81.04.00P05-1-23

Resumé

Orientering om onboardingprojektets historik og aktiviteter, herunder hvad der er afsluttet og hvad der er i pipeline. Forslag til onboardingpakke til nye ledere skal drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At orienteringen tages til efterretning.
- At forslag til onboardingpakke til nye ledere drøftes.
- At det besluttet, hvorvidt onboardingpakken skal tilbydes til afdelingsledere.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård deltager i mødet kl. 11:30.

Lemvig Kommunes onboardingprojekt blev skudt i gang i sommeren 2024 og bestod i første omgang af to faser og er sidenhen udvidet med et ønske om en tredje fase omkring preboarding. Fase 1 blev afsluttet i december 2024 og fase 2 blev afsluttet i juni 2025. Fase 3 omkring preboarding er udskudt og derfor stadig i pipeline.

Afsluttede aktiviteter:

- Fase 1:
 - Fælles onboardingmodul for alle nye medarbejdere i Lemvig Kommune
 - Intranetside om onboarding (primært rettet mod ledere/arbejdspladser)
 - Justering og kvalificering af det fysiske introkursus for nyansatte, som afvikles kvartalsvist i byrådssalen
 - Survey til off- og onboardingmåling fra sommeren 2024 til sommeren 2025.
- Fase 2:
 - Onboardingmoduler på område- og afdelingsniveau med udvalgte pilotafdelinger
 - Formular til bestilling af nye onboardingmoduler, som er tilgængeligt på intranettet.

I pipeline (kort sigt):

- Mere systematisk struktur omkring onboarding af nye ledere. Vedhæftet er et bilag med forslag til en struktur, som Direktionen bedes drøfte. Direktionen bedes i den forbindelse beslutte, om afdelingsledere skal tilbydes onboardingpakken. Forslag er præsenteret i bilaget.

I pipeline (længere sigt):

- Preboarding (Direktionen får en orientering om status på mødet).
- Initiativer til at skabe fornyet fokus på onboarding; herunder en opfølgning på gennemførselsprocenterne og undersøgelse af, hvordan det kan opleves mere relevant at prioritere tid til.

Projektgruppen fortsætter - dog med lavere mødeinterval, fordi de kommende skridt i processen tager tid.

Status på onboardingprojektet sendes også til orientering i Hoved MED 26.marts 2026.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Bilag

Onboardingpakke til nye ledere i Lemvig Kommune

Punkt 7: Vores attraktive arbejdsplads - Status

81.04.00P00-3-25

Resumé

Årlig status på projektet Vores attraktive arbejdsplads.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At status på projektet Vores attraktive arbejdsplads drøftes.

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

HR-konsulent Ditte Ågård og Leder af Velfærdssekretariatet Lene Kudsk deltager i mødet kl. 12:00.

I 2022 blev metastyringsprojektet Vores attraktive arbejdsplads igangsat. Formålet med projektet er at sikre fremdrift og sammenhæng mellem de forskellige indsatser, som Lemvig Kommune iværksætter for at styrke tiltrækning og tilknytning af medarbejdere til Lemvig Kommune. Projektet skal således bidrage til, at Lemvig Kommune - også på sigt - kan tilknytte og tiltrække de medarbejdere, som organisationen har behov for i forhold til at løse den kommunale opgave.

Handleplan

Overblik over igangværende og implementerede indsatser er samlet i handleplanen. Se bilag.

Handleplanen er ikke udtømmende. Der pågår også lokale indsatser for at styrke tiltrækning og tilknytning. Handleplanen præsenterer således indsatser af mere tværgående karakter eller interesse.

De senest igangsatte initiativer er:

- Analyse af personale- og rekrutteringssituationen på Social- og Sundhedsområdet.
- Temadag for MED (behandles i særskilt dagsordenspunkt).

Statusrapporter

Med henblik på at dele viden og indsigter på tværs, bliver der en gang årligt indhentet statusrapporter fra igangværende indsatser.

Fra statusrapporterne primo 2026 bemærkes:

- Prøvehandling med ekstra **SoMe annoncering af stillingsopslag** har kørt i 2024 og 2025. Det afsatte beløb til prøvehandlingen er opbrugt (75.000 kr. = 15 opslag). Det opleves, at der kommer flere og mere kvalificerede kandidater til de stillinger, hvor der er anvendt ekstra annoncering på SoMe. Der opfordres derfor til at benytte sig af denne mulighed (kan tilvælges i rekrutteringssystemet Emplify). Aftaleenheder finansierer selv udgiften hertil.
- I indsatsen **Mere tid til kerneopgaven** er der afholdt en temadag med Anders Seneca. Temadagen fik positive tilbagemeldinger om, at dagen var relevant, konkret og håndgribelig. Som opfølgning på temadagen er der udarbejdet fem videoer, som kan vises på MED- og personalemøder. Videoerne skal hjælpe til at skabe dialog og fokus på kerneopgaven ude i afdelingerne. På mødet den 4. marts præsenteres én af de fem videoer for Direktionen. I marts måned 2026 fremsendes opfølgende spørgsmål til ledere, som skal bidrage til at forankre et mindset om kontinuerligt at arbejde med at finde mere tid til kerneopgaven.
- Direktionssekretariatet har vedvarende fokus på indsatsen **Deling af gode historier**. Der arbejdes på at lave en Xflow formular, så det bliver nemmere at "tippe" om den gode historie og levere den viden, som Direktionssekretariatet har brug for, til at skrive en færdig nyhed om den pågældende historie.

Økonomi

For at styrke projektet, blev der med Budget 2023 afsat 2 x 600.000 kr. til indsatser. I 2025 er der tildelt midler til følgende indsatser:

- Temadag om overbelastningspsykologi (175.000 kr.)
- Mere tid til kerneopgaven - Videoer (25.000 kr.)

- Influenzavaccine til medarbejdere (25.000 kr.)

Restpuljen er herefter: 475.000 kr.

Nøgletal

Som et led i arbejdet med Vores attraktive arbejdsplads udarbejdes der årligt et datasæt, hvor vi følger en række nøgletal, som afspejler de succeskriterier, der er opstillet for projektet.

Nøgletallene for 2025 er opdaterede. Se bilag.

Succeskriterie:	Opfølgning på nøgletallene:
At medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid øges og at ancienniteten øges.	Af graf 9 ser vi små udsving i arbejdstiden pr. uge fordelt på områder. Øget arbejdstid på Social/Sundhed og Arbejdsmarked samt Administrationen. Reduceret arbejdstid pr. uge på Familie & Kultur samt Teknik & Miljø. Af graf 10 ser vi, at ancienniteten på alle andre områder end Administrationen er steget eller status quo. Af graf 13 ser vi, at mere end hver 7. medarbejder har mere end 20 års anciennitet. For Familie & Kultur er det mere end hver 5. medarbejder.
At medarbejderomsætningen reduceres, særlig blandt nyansatte.	Graf 14 og 15 viser, at medarbejderomsætningen er faldet og at Lemvig Kommune ligger anden lavest i forhold til nabokommuner. Graf 16 viser, at Lemvig Kommune ligger højt i andelen af afgående månedslønnede, som har mindre end et års ansættelse. Hertil bemærkes, at graf 17 viser, at over halvdelen skyldes tidsbegrænset ansættelse.
At seniormedarbejderne fastholdes længere tid på arbejdsmarkedet, herunder at andelen af seniormedarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet alene på grund af alder, nedbringes.	Nøgletallene har givet anledning til, at der sættes fokus på anvendelse af fratrædelseskoder. Af graf 22 ses et fald i antallet af medarbejdere +55 år, der er fratrådt pga. efterløn/pension. Det er umiddelbart positivt. Men antallet (15 fratrædelser pga. efterløn/pension i 2025) virker umiddelbart så lavt, at det må overvejes, om der er tale om forkert brug af fratrædelseskoder. Koderne indtastes manuelt fra arbejdspladsen. Fra en anden analyse (Lemvig Kommune 2040) ved vi imidlertid, at Lemvig Kommunes andel af borgere over folkepensionsalderen, der fortsat er lønmodtagere, er højere (10,4%) end landsgennemsnittet (9,0%).
At sygefraværet nedbringes eller fastholdes på et lavt niveau, afhængig af lokale forskelle.	Graf 24 viser, at Lemvig Kommune igen er den kommune i Danmark med lavest sygefravær. Graf 25 viser, at sygefraværet er faldet. Graf 26 viser, at udviklingen i sygefraværet er faldet på alle områder på nær Familie & Kultur.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Bilag

Nøgletal, marts 2026

Vores attraktive arbejdsplads - Handleplan januar 2026

Punkt 8: Vores attraktive arbejdsplads - Temadag for MED

81.04.00P00-3-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At der tages beslutning om målgruppen for temadagen.

Beslutning

Målgruppen for temadagen er for MED-2 udvalg og MED-3 udvalg. MED 3 er repræsenteret af lederen og op til 3 medarbejdere.

Det overvejes om Lemvig Kommune 2040 kan inddrages evt. i forhold til Vores Attraktive Arbejdsplads 2040..

Sagsfremstilling

Styregruppen for Vores attraktive arbejdsplads foreslår, at der arrangeres en temadag i 2026 for MED.

Formålet med temadagen skal være at få fornyet inspiration og input fra driftsområderne til fremtidige initiativer, der kan styrke tilknytning og tiltrækning af medarbejdere til Lemvig Kommune.

Direktionen bedes drøfte målgruppen for temadagen; herunder om der er tale om et eller flere MED-2 udvalg, og om MED-3 udvalg også skal deltage.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Punkt 9: Drøftelse af kommende dagsordner i fagudvalgene

85.02.02P35-62-25

Resumé

Drøftelse af kommende dagsordner i fagudvalgene.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At kommende dagsordner i fagudvalgene drøftes.

Beslutning

Intet at bemærke.

Sagsfremstilling

Med henblik på at opkvalificere dagsordenpunkter og sikre tværgående overblik ønskes en drøftelse af kommende dagsordner i fagudvalgene. Direktørerne orienterer om relevante punkter.

Økonomiske konsekvenser

Ikke relevant.

Punkt 10: Eventuelt

00.15.00I00-1-25

Beslutning

Intet.

Punkt 11: Lukket: Møde med borgmesteren

00.01.00I00-2-25