

REFERAT Direktionen d. 03-06-2020

Mødedato Onsdag d. 03. juni 2020 kl. 09:00

Mødested Udvalgsværelse 1, Lemvig Rådhus

Indholdsfortegnelse

Revisionsberetning for 2019.....	3
Retningslinjer ift. brug af hjemmearbejdsplads i Lemvig Kommune.....	5
Ledertalentudvikling i Lemvig Kommune.....	6
Eventuelt.....	8
Lukket: Servicestrategi 2026.....	9
Lukket:	10

Punkt 1: Revisionsberetning for 2019

00.32.00A00-2-19

Resume

Godkendelse af Lemvig Kommunes regnskab 2019 og revisionsberetningen for 2019.

Sagsfremstilling

Chefen for Økonomi og HR deltager i mødet kl. 10.00.

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab har sendt den afsluttende revisionsberetning for regnskabsåret 2019 (nr. 26).

Regnskabet sendes derfor til endelig godkendelse.

Revisionen af regnskabet for 2019 har ikke givet anledning til bemærkninger.

Revisionsberetningen er i overensstemmelse med Lov og kommunernes styrelse § 42 udsendt til kommunalbestyrelsen den 25. maj 2020.

Sagen afgøres endelig af

Kommunalbestyrelsen via Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Lovgrundlag

Lov om kommunernes styrelse § 45.

Økonomi

Ingen.

Andre konsekvenser

Ingen.

Chefen for Økonomi og HR indstiller :

- At den afsluttende revisionsberetningen for 2019 godkendes.
- At det samlede årsregnskab for 2019 godkendes.

Beslutning

Indstillingerne anbefalet.

Bilag

Regnskabsbogen 2019

Årsberetning 2019 Lemvig Kommune

Lemvig Kommune, revisionspåtegning, årsregnskab 2019.pdf

665.000, Lemvig Kommune, beretning nr. 26, årsregnskab 2019, endelig.pdf

Punkt 2: Retningslinjer ift. brug af hjemmearbejdsplads i Lemvig Kommune

87.00.00A00-1-20

Sagsfremstilling

Chefen for Økonomi og HR samt HR-konsulent deltager i punktet kl. 10.30.

Der opleves en stigende efterspørgsel på muligheden for at arbejde hjemmefra, og i den forbindelse skal der besluttes nogle fælles retningslinjer omkring brug af hjemmearbejdsplads for medarbejdere i Lemvig Kommune.

Ifølge Arbejdstilsynet er hovedreglen, at arbejdsmiljølovgivningen gælder, når den ansatte udfører arbejde hjemme – men visse regler gælder kun i begrænset omfang. Reglerne er hentet fra Arbejdstilsynets hjemmeside (<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hjemmearbejde-d-2-9/>) og er desuden vedlagt som bilag i pdf-udgave.

Arbejder den ansatte hjemme i mindre omfang end regelmæssigt, og hvad der svarer til mindst en dag i ugen, stiller arbejdsmiljølovgivningen ikke krav til indretningen af hjemmearbejdspladsen (inventar, belysning, ventilation mm.).

Arbejder medarbejderen i gennemsnit hjemme én dag om ugen eller mere, skal hjemmearbejdspladsen opfylde kravene i arbejdsmiljøloven. Kravene er de samme, som gælder for almindelige arbejdspladser ift. bord, stol, belysning osv. Hjemmearbejdspladsen skal fremgå af arbejdspladsvurderingen (APV) og så skal man som medarbejder også være dækket af arbejdsgiverens forsikringer, selvom man arbejder hjemme. Ift. APV er der desuden nogle særlige opmærksomhedspunkter, når hjemmearbejdet involverer en del arbejde ved skærm (computerarbejdspladser). Dette fremgår også af bilaget med regler fra Arbejdstilsynet.

Det afgørende punkt ift. arbejdspladsens forpligtelser er derfor, i hvilket omfang, der skal tillades hjemmearbejde.

Direktionen bedes drøfte input til de fælles retningslinjer, som skal udarbejdes for brug af hjemmearbejdsplads i Lemvig Kommune. Herunder fx tilladt omfang af hjemmearbejdet, forventninger til rådighed, kriterier for hvornår hjemmearbejde skal tillades (må man f.eks. arbejde hjemme, hvis man har et sygt barn hjemme) osv.

Økonomi

Såfremt Direktionen ønsker at tillade hjemmearbejde, der svarer til én dag om ugen eller mere, skal der anvises finansiering til at dække udgifterne til indretning af hjemmearbejdspladser.

Andre konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Chefen for Økonomi og HR indstiller:

- At Direktionen drøfter input til retningslinjer for brug af hjemmearbejdsplads i Lemvig Kommune.

Beslutning

Hjemmearbejdsdage aftales med den enkelte ledere, under hensynstagen til ovenstående regler.

Bilag

Arbejdstilsynets regler om hjemmearbejdsplads, hentet 28.maj 2020

Punkt 3: Ledertalentudvikling i Lemvig Kommune

00.15.10A21-1-20

Sagsfremstilling

Chefen for Økonomi og HR, samt HR-konsulent Ditte Ågård, deltager i mødet kl. 10.30.

Direktionen har d.1.april besluttet, at medarbejdere i Lemvig Kommune med lederpotentiale skal tilbydes relevante lederuddannelser. Økonomi og HR er blevet bedt om at udarbejde forslag til strategi for, hvordan Lemvig Kommune udvikler ledertalenter i forhold til f.eks. lederafklaringsforløb, lederuddannelse, mentorordning og lignende, samt afsøger muligheder og erfaringer fra andre kommuner.

Der er vedlagt bilag med data fra Emplay om antal opslåede lederstillinger i Lemvig Kommune de sidste 5 år, gennemsnitlig antal ansøgere samt genopslag. Tallene viser, at det i høj grad er relevant at gøre en indsats for at booste rekrutteringsgrundlaget til kommende lederstillinger. Aldersfordeling er også en vigtig faktor ift. kommende rekrutteringsbehov. I Lemvig Kommune er der pt. 15 ledere mellem 60 og 69 år (bilag vedlagt med data om aldersfordeling).

Der er afsøgt erfaringer med ledertalentudvikling fra Struer, Skive, Ikast-Brande, Herning og Ringkøbing-Skjern kommuner. Der er stor variation på, hvordan kommunerne griber opgaven an. På et spekter, hvor man i den ene ende har ingen eller kun lidt fokus på det, og i den anden ende bruger rigtigt mange ressourcer på det, finder vi fx Struer i den ene ende. Struer har ikke et ledertalentudviklingsprogram, men laver profiltests på alle lederstillinger og har HR-konsulent med til 2. samtalerunder. I den anden ende af spektret ligger Herning Kommune, som har ca. 50 medarbejdere om året gennem deres forskellige tilbud til ledertalentudvikling (undervisningsforløb, mentorforløb, profiltests mm.). Derimellem findes Skive, Ikast-Brande og Ringkøbing-Skjern kommuner, som er af forskellige størrelser og også har grebet opgaven forskelligt an. Skive fokuserede på talentudvikling i bredere forstand end kun ledelse, men har måttet opgive programmet pga. manglende tilslutning. Ikast-Brande har etableret et samarbejde med FCM Elite om et ledertalentprogram, og har haft to forløb med 24 ledertalenter. De planlægger et hold igen i 2020. Ringkøbing-Skjern Kommune (RKSK) lancerede i 2017/18 et program, som en af deres HR-konsulenter har udviklet. Forløbet varer 1,5 år og inkluderer et samarbejde med VIA omkring et særligt tilrettelagt diplommodul. Det første år er i RKSK-regi med praktik og undervisningsforløb forestået af HR. Derefter kobles teorien på med diplommodul hos VIA. Et nøgleord i RKSK's model er aktionslæring og hele tiden at forholde ledelsen til praksis. De giver stor ros til samarbejdet med VIA.

Information om alle kommunernes modeller kan rekvireres hos HR-konsulent, Ditte Ågård. Kommunerne deler generelt gerne ud af deres viden og materiale.

Chefen for Økonomi og HR vurderer, at specielt RKSK's model er interessant for Lemvig Kommune. Beskrivelse af modellen er vedlagt som bilag. Dels er kommunen mere sammenlignelig end fx Herning og dels vurderes tilgangen og prioriteringen af aktionslæring umiddelbart til at tale godt ind i kulturen i Lemvig. Modellen fordrer dog en høj grad af commitment i organisationen; en tro på at det giver mening at investere ressourcer i de pågældende medarbejdere. Det gælder specielt ift. to praktikperioder á 1 måneds varighed, hvor ledertalentet selv kan ønske et område af organisationen at komme i praktik hos.

RKSK er pt. i gang med deres andet hold ledertalenter. Fra det første hold er halvdelen allerede nu i faste lederstillinger i kommunen, og 1-2 har fået lederstillinger i andre kommuner. Fra det nuværende hold er to medarbejdere allerede konstitueret i lederstillinger. Det vidner om en stor opbakning og tillid til modellen fra organisationen. RKSK betragter ledertalentudviklingen som en investering, der både imødekommer et behov i kommunen, og derudover er positiv branding for kommunen, i og med at nye medarbejdere kan se muligheden for at udvikle sig i organisationen.

En vigtig overvejelse er, om det er for omfattende at opbygge et lignende talentudviklingsprogram op i Lemvig Kommune. Potentielt er det mere attraktivt at etablere et uddannelsessamarbejde med RKSK, hvor medarbejdere fra Lemvig Kommune kan deltage på undervisningsforløbene i Ringkøbing. Dermed vil det kun være praktikforløbene, som Lemvig Kommune selv skal sørge for. Dette er dog pt. ikke et konkret tilbud fra RKSK, men deres HR-konsulent undersøger det gerne, hvis det har interesse.

Såfremt Direktionen ønsker at høre mere om modellen fra RKSK, vil HR-konsulent Susanne Riber Lysdal gerne komme og holde et oplæg på et kommende direktionsmøde.

Økonomi

Hvis medarbejdere i Lemvig Kommune med lederpotentiale skal tilbydes mulighed for talentudvikling i det ene eller andet format, skal der anvises finansiering til dette. Økonomi og HR anbefaler i så fald, at udgifterne dækkes af uddannelsespuljen:

Regnskabsår 2020	Korr. budget	Oprindeligt budget	Tillægsbevillinger	Rest korr. budget (pr. 26.maj 2020)
Uddannelsespulje	460.000 kr.	230.000 kr.	230.000 kr.	460.000 kr.

Andre konsekvenser

RKSK's model fordrer en høj grad af opbakning fra organisationen, bl.a. i forbindelse med at skabe mulighed for praktikpladser rundt i organisationen.

Chefen for Økonomi & HR indstiller:

- At Direktionen drøfter, om der ønskes udviklet et ledertalentudviklingsprogram i Lemvig Kommune eller findes eksterne tilbud, som medarbejdere fra Lemvig Kommune kan blive tilknyttet.
- At Direktionen beslutter, om HR-konsulent fra Ringkøbing-Skjern Kommune skal inviteres til et kommende direktionsmøde og fortælle mere om deres model og erfaringer.

Beslutning

Økonomi og HR tager kontakt til Ringkøbing Skjern Kommune samt undersøger før-leder-kursus hos COK.

Bilag

Ringkøbing-Skjern Kommune, Ledelsestalentudvikling 2019

Data fra Empty om lederstillinger i Lemvig Kommune, juni 2015-maj 2020

Punkt 4: Eventuelt

00.15.00I00-1-19

Beslutning

Intet.

Punkt 5: Lukket: Servicestrategi 2026

00.01.00P15-3-15

Punkt 6: Lukket:

00.01.00I00-35-19