

Dato 17.6.2025

Referat af Lokal-MED, Børn og Familie.

Tirsdag den 17. juni 2025

Kl. 09.30 – 11.30

Sted: Tinglev – lokale 70

Deltagere: Per Schmidt Hansen, Tanja Konstmann Mühl, Anette Visby Andersen, Lotte J. Sejlund, Lene Dalsgaard Kræg, Lotte Jørgensen, Pernille Christensen, Janne Klockmann Malmberg, Lisbeth Jessen, Alexandra Simone Kilch

Afbud fra: Freddy Bucka Andresen

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Dagsorden:

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referat	ad 1	Ok
2.	Orientering fra medarbejderne	ad 2	Der er travlt i myndighed og det er rart at undervisningen ifm. diplom snart er slut. Der er generelt mange nye og tunge sager. Et ønske om en særlig opmærksomhed omkring tyngden i sagerne ved fordeling. Lang ventetid på diverse tilbud i Center for Familier. Unge har mange nye sager som kommer fra psykiatrien.

			Handicapteam har ekstraordinært travlt. Får flere og flere sager og har svært ved at følge med. De mangler mandetimer – antal timer som svarer til en fuldtidsstilling. Der er et stort ønske om ekstra ressourcer til deres team. Derudover god stemning og godt humør hele vejen rundt
3.	Orientering fra ledelsen	ad 3	Tanja og Anette Oplever det samme som det sagte fra medarbejdersiden. Der er fokus på tyngden i sagerne, og det er pt. svært at fordele sagerne, da alle har travlt. Mange nye sager og der er fyldt op på alle hylder. I maj måned er der kommet rigtig mange underretninger – ca. 180. Det ses at det i juni måned fladere lidt mere ud i antal af underretninger og håber på en stille sommer. Der er pt. én medarbejder i underskud i unge pga. en der er på plejeorlov. Derudover er der stor stabilitet i teamsene og ingen store udskiftninger. Der er trods travlhed en rigtig god stemning hele vejen rundt. Per Der er en opmærksomhed omkring det sagte fra medarbejdersiden. Der opleves en stigning i antal af underretninger, som også er medvirkende til at der er travlt. Opmærksomhed omkring at benytte de tilbud der er i lettere behandlingstilbud, evt. at henvise borgere til at benytte den hjælp der kan gives i dette tilbud.

			Sund Indsats udløber med udgangen er 2025 – ny proces er under udarbejdelse. Der er ikke en nødvendighed at der ligger en ny klar pr. 1. januar 2026, men der arbejdes med det. Nyt ledelsesgrundlag – der har været flere inddragende processer. Forventes at være klar midt i september 2025. Fokus på mere ledelse og bedre velfærd, samt det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Kommunevalg til efteråret. Udvalgene kører videre indtil et nyt er valgt. Ny dagtilbudschef ansat og hun er godt i gang – Per har derfor fuld fokus på Børn og Familie området. Der er planlægning om en brandøvelse på Tinglev Rådhus til efteråret 2025. Der er givet flere penge til Center for Familier i forhold til at åbne op for flaskehalsen på deres forebyggende område. Dette gælder også for Tidlig Forebyggelse. Midlerne er givet fra juni måned.
4.	Orientering fra AMR Gruppen	ad 4	Der har været foretaget rundring på Tinglev Rådhus. Generelt ser det fornuftigt ud. Der er bestilt velcrobånd til at få styr på de løse ledninger der hænger ved kontorbordene. Fokus på at vejlede medarbejderne til at få registreret i SafetyNet når der har været en hændelse.
5.	Orientering fra TR	ad 5	Forberedelser til den nye indkomst der er på vej. HK har et nyt tiltag med kollega kaffe.

			DS har en kampagne om store drømme – Drøm stort. Der er pt. en vilkårs undersøgelse fra DS – som er kritisk omkring Barnets Lov og implementeringen af den. Mange kommuner kæmper med den, hvor vi i Aabenraa Kommune lykkes bedre med den end i andre Kommuner. Aabenraa har fået lavet nogle ret gode arbejdsgange og procedurer, og har været i gang med det i god tid, og er derfor kommet godt fra start. I forvejen er Aabenraa Kommune ikke høj i sagstal som andre kommuner har store udfordringer med. Der har været afholdt fælles TR møde – der er møder 4 gange i året. Temaet denne gang var lokalløn.
6.	Orientering om økonomi	ad 6	Den samlede drift ligger på 42 % i hele Børn og Familie, det er lidt mere i forhold til sidste år, men fortsat fint. Per har sendt en rapport ud over konto 6. Rapporten giver et overblik over hvor myndighed ligger - også i forhold til sygefraværet. Forbrugsprocenten varierer rigtig meget i de forskellige teams i myndighed. Samlet set er forbrugsprocenten på 43,3% i myndighed. Eksempler på personaleudgifter: - Blomst til nye medarbejdere - Skærmbiller til medarbejdere - Kursus / supervision Andre udgifter: - Manuelle udbetalinger til parkering, færge, broafgift ved f. eks deltagelse i ankestyrelsen, besøg hos plejefamilier mm. - Biler

			Sygefraværet er faldende 2023 – 7,7% 2024 – 3% 2025 – pt. på 2,7%
7.	Orientering fra HMU	ad 7	Der var møde i HMU den 1. april 2025 På mødet var der en drøftelse omkring en lederevaluering. Der kommer ikke en i år pga. et nyt ledelsesgrundlag. Referat fra HMU er vedhæftet. Næste møde i HMU er den 24. juni 2025
8.	Orientering om sygefravær	ad 8	Se punkt 6

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	Flyverfunktion, drøftelse af indhold og plan. <i>Vedlagt: funktionsbeskrivelse og procesplan.</i>  Procesplan flyver april 25.docx  Funktionsbeskrivelse for Flyverfunktion i Bø (Ansvarlig: ledelse)	Baggrunden for en flyverfunktion har fra ledelsens side været: • Det kan være hårdt at være syg når man ved at ens bunke bare stiger. • Service til borgerne som har forberedt sig på at skulle til møde og taget fri osv. Medarbejdersiden kommentarer: • Bekymring for at handicapteamet pt. er svært presset. • Ønske om at ressourcer bliver tilført til handicapteamet, fremfor en flyverfunktion der afhjælper hele myndighed. • Budskabet er at hvis der skal tilføres ressourcer, at de bliver tilført direkte til handicapteamet. • På sigt er en flyverfunktion en god ide, men pt. er der et andet behov.
----	---	--

			• Et behov for nogle nærmere præciseringer af nogle af punkterne. • Hvem vurderer hvilke møder der skal prioriteres. • Nogle møder vil det ikke være oplagt at end flyver tager, men hvor det er vigtig, det er sagens rådgiver der tager det evt. efter endt sygdom. • Positivt at bagvagten har mulighed for at kunne blive aflastes. • Vigtigt at den person der får funktionen, også har et tilhørsforhold til et team i forhold til en god trivsel. • Hvordan bliver fleksibiliteten for funktionen ved sygdom, hjemmearbejde og fridage. • Hvad betyder bunkeafvikling – præcisering af dette. • Har funktionen også sin egen sagsstamme? Ledelsen supplerer at vedkommende ikke vil have sin egen sagsstamme. Flyverfunktionen vil ikke kunne løfte alle flaskehalse, og det vil hele tiden være en vurdering hvor der er et behov. Så det vil både være en uge til uge vurdering, men også dag til dag.
2.	Medarbejderrepræsentanter til Lokal-MED. <i>I efteråret 2025 skal der afholdes valg af medarbejderrepræsentanter til Lokal-MED.</i>		Valget afholdes på afdelingsmødet den 27. august 2025 kl. 12.30 Rikke sender kalenderindkaldelsen ud og evt. kandidater kan indstille sig ved at sende en mail til Per.

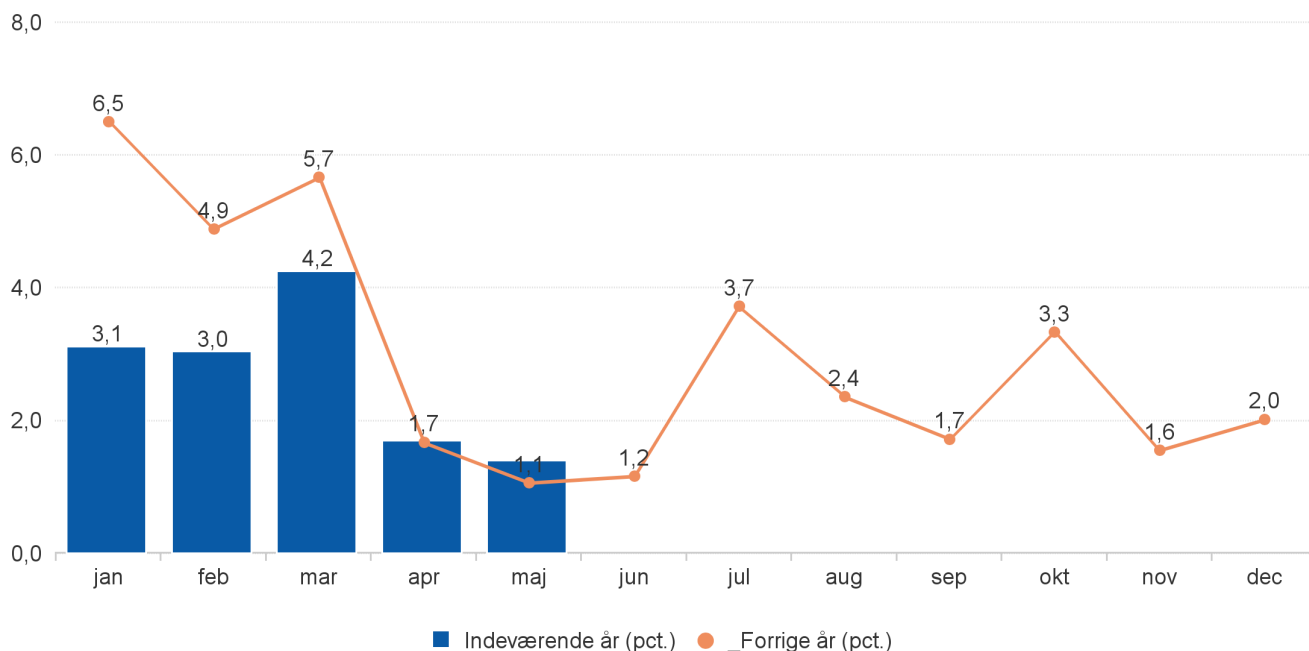
	<i>Drøftelse af procedure og ansvarlig.</i> (Ansvarlig: medarbejdersiden og ledelsen)	Der er 3 pladser – der er et ønske om at udvalget er så bredt repræsenteret fra teamsene. <i>Referat fra 11. november 2024 fra mødet i Lokal-MED vedr. et valg.</i> <i>Der er ingen retningslinjer – der er op til den enkelte Lokal-MED hvordan man forholder sig til det.</i> <i>Pt. er alle teams repræsenteret i Lokal-MED, og det kan vi ikke være sikker på der altid vil være.</i> <i>AMR og TR har som udgangspunkt en plads i MED. Medarbejderrepræsentanterne er stemt ind gennem et valg.</i> <i>Der er pt. ingen regler for hvor længe medarbejderrepræsentanterne er valgt ind i MED.</i> <i>Der er et ønske for, at der er et valg til pladserne hver 2. år, ligesom der er for AMR og TR. Valgene skal foregå hver anden år - i ulige år - i september måned.</i> <i>Valget faciliteres på et afdelingsmøde i Børn og Familie – Børne- og familiechefen er tovholder for valget og sørger for varsling og udsendelse af indkaldelse til mødet – Valget drøftes igen på L-mødet den 10. juni 2025.</i> <i>Besluttet at valget foregår på afdelingsmødet i Myndighed den 27. august 2025.</i>
3.	6. ferieuge, hvordan sikrer vi at vi er opmærksomme på den? <i>Drøftelse i forhold til afholdelse/udbetaling af 6. ferieuge.</i> (Ansvarlig: ledelsen)	Hvis der er ønske om at få den udbetalt, skal dette drøftes med den nærmeste leder hurtigst muligt, da det har påvirkning på afdelingens økonomi. Som hovedregel skal den 6. ferieuge afholdes, men der kan være særlige forhold der spiller ind, hvorfor der kan

			være behov for at overflytte eller udbetale. Hvis 6. ferieuge skal overflyttes eller udbetales, så er det en god ide at der tages stilling til det i november/december, især hvis det handler om at få udbetalt dem. Kontorlederen sender en reminder ud på mail pr. 1. november, så medarbejderne bliver mindet om det. Den 6. ferieuge er en fælles kasse i forhold til at lægge et budget, så udbetaling af den 6. ferieuge har indflydelse på den økonomi der er for afdelingen.
4.	Beskyttelse af medarbejdere, medieomtale – grænsesætning. <i>Hvordan håndterer vi sager når medarbejdere bliver omtalt på sociale medier eller i andre medier, direkte eller indirekte?</i> (Ansvarlig: medarbejdersiden og ledelsen)		Der kigges ind i den samme procedure som for håndtering af de høje følelsesmæssige krav. Der er NUL-tolerance i forhold til dette punkt, og det skal drøftes hurtigst muligt og ledelsen skal tage hånd om det. Ledelsen skal tydeligt sige fra over for dem der hænger en medarbejder ud på de sociale medier. Hændelser skal registreres i SafetyNet. Hvordan sikre vi at vi ikke bliver omtalt og udstillet på forskellige sociale medier? Grænsen med hvad der er ulovligt/chikane at skrive om en medarbejder, er lidt en gråzone. Per skal til et ledermøde hvor netop dette punkt er på dagsorden. Dette punkt tages med igen til næste møde i L-MED
Evt.	På næste møde skal ny sammenhængende børne-, unge- og familiepolitik på		

	dagsorden. Den nye politik forventes godkendt byrådsmøde d.28.5.25.		
--	---	--	--

i 1.000 kr.	Regnskab 2024	Forbrug til og med 31-05-25	Korr. Budget	Forbrugs procent	Rest.Korr. Budget	Sim.løn resterende del af året
Overførselsesadgang 1: Garantiområde						
BØRN OG FAMILIE ADMINISTRATION						
Løn	421	281	2.758	10,2%	2.477	366
Overførte lønninger	0					
Personaleudgifter	726	690	420	164,3%	-270	
Andre udgifter/Indægter	1.083	432	713	60,5%	281	
	2.230	1.403	3.891	36,1%	2.488	366
BØRN OG FAMILIE - HANDICAP						
Løn	5.868	2.502	5.144	48,6%	2.641	3.808
Personaleudgifter	15	9	43	21,5%	34	
Andre udgifter/Indægter	0		-1		-1	
	5.883	2.511	5.185	48,4%	2.674	3.808
BØRN OG FAMILIE - NORMALAFDELINGEN						
Løn	10.898	4.938	12.406	39,8%	7.469	6.740
Personaleudgifter	44	17	160	10,4%	143	
Andre udgifter/Indægter			-3		-3	
	10.942	4.954	12.563	39,4%	7.609	6.740
BØRN OG FAMILIE - UNGEINDSATSEN						
Løn	8.923	4.047	8.098	50,0%	4.050	5.554
Personaleudgifter	9	1	35	2,0%	35	
Andre udgifter/Indægter	-12	-4	-1	586,5%	4	
	8.921	4.044	8.132	49,7%	4.089	5.554
Garantiområder samlet	27.976	12.912	29.771	43,4%	16.859	16.468
Overførselsesadgang 3: Øvrige						
BØRN OG FAMILIE ADMINISTRATION						
Andre udgifter/Indægter	967	337	821	41,0%	484	
Øvrige samlet	967	337	821	41,0%	484	
Børn og Familie samlet	28.943	13.249	30.593	43,3%	17.344	16.468

Udviklingen i sygefraværet i indeværende sammenlignet med sidste år pr. måned.



Udviklingen i samlede sygefravær i indeværende år sammenlignet med forrige år

	Hele år	ÅTM		
	2024	2024	2025	+/-
Børn og Familie - Normal/Handicap (UQ_2048)	3,0	4,3	3,0	0,0
Børn og Familie - Ungeindsats (UQ_2047)	3,0	3,5	2,2	-0,8
Myndighedsafdeling (UQ_3215)	3,0	4,0	2,7	-0,3

Note: opgørelsen omfatter alle månedslønnede ansatte. Sygefravær defineres som; Egen sygdom, arbejdsskade, §56, nedsattjenestetid/delvis syg, delvis §56 samt delvis arbejdsskade. ÅTM omfatter indeværende år til og med seneste afsluttede månedsammenlignet med samme periode forrige år. f.eks. i april dækker ÅTM perioden jan-mar. Diff +/- angiver forskellen ÅTM sammenlignet med forrige år.

REFERAT HMU d. 01-04-2025

Mødedato Tirsdag d. 01. april 2025 kl. 09:30

Mødested Lokale 412, Skelbækvej

Mødedeltagere Tom Ahmt, Chriss Edward Mailandt-Poulsen, Heidi Hald, Dorrit Margrethe Vestermark Knudsen, Mads Lund, Karen Storgaard Larsen, Per Rieder, Søren Lorenzen, Christian Freund, Mia Joy Borring Paridan, Ditte Lundgaard Jakobsen, Betina Ullits Jensen, Mette Hansen, Tine Hasselris Munksgaard, Jakob Kirkegaard, Marianne Roth Sørensen, Lene Lyster Hansen, Svenja Suljejsmani

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til referat.....	3
Orientering om HR-regnskab 2024.....	4
Orientering om årsregnskab 2024.....	6
Drøftelse: Tema-møde for HMU.....	8
Drøftelse: Lederevaluering 2025.....	10
Godkendelse: Emner til dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget.....	11
Udpegelse til Feriefondens bestyrelse.....	12
Orientering: Evaluering af TR- og Arbejdsmiljøkonference 2025.....	14
Orientering om udviklingen i sygefraværet.....	17
Orientering om nyt fra MED- og arbejdsmiljø.....	20
Aktuel orientering.....	22
Eventuelt.....	23
Drøftelse: Nyt ledelsesgrundlag i Aabenraa Kommune.....	24
Evaluering af dagens møde.....	26

Punkt 1: Bemærkninger til referat

Beslutning HMU den 01-04-2025

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Orientering om HR-regnskab 2024

24/31318

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om HR-regnskabet for 2024.

Baggrund

Personaleafdelingen udarbejder hvert år et HR-regnskab med det formål at give en status på personaleområdet i Aabenraa Kommune som arbejdsplads. HR-regnskabet består af to kapitler: Kapitel 1, der indeholder opgørelser og statistikker over personalemæssige forhold i tal og fakta, og Kapitel 2, en redegørelse for de analyser, der er gennemført på personaleområdet i det forgangne år.

Kapitel 1: Tal og fakta på et aggregeret niveau

Udvalgte resultater fra kapitel 1 viser, at der fra 2023 til 2024 har været:

- Et fald i det samlede antal ansatte fra 4.797 til 4.775, svarende til 22 ansatte (side 12).
- Et fald i antallet af fuldtidspersoner fra 4.062 til 4.021, svarende til 41 fuldtidspersoner (side 16).
- Et fald i den samlede personaleomsætning fra 16,4 pct. til 14,9 pct. Aabenraa Kommune har stadig en højere personaleomsætning end omegnskommunerne, men forskellen er reduceret med 0,6 procentpoint (side 26).
- Et fald i sygefraværet fra 6,3 pct. til 5,7 pct., svarende til 0,6 procentpoint. Dette er andet år i træk, at sygefraværet falder (side 28).
- Et fald i korttidssygefraværet fra 3,6 pct. til 3,4 pct., og et fald i langtidssygefraværet fra 2,7 pct. til 2,3 pct. Det er særligt faldet i langtidssygefraværet, der driver den samlede nedgang i sygefraværet (side 30).
- Et relativt fald i sygefraværet på 9,4 pct. i Aabenraa Kommune, hvilket er på samme niveau som Tønder Kommune (9,5 pct.). Haderslev og Sønderborg kommuner havde et markant mindre fald på henholdsvis 3 pct. og 5 pct. (side 32).
- Et mindre fald i den gennemsnitlige anciennitet blandt kommunens ansatte og ledere på 0,1 år (siderne 22 og 40).
- En stigning i antallet af registrerede hændelser i arbejdsskadesystemet (SafetyNet) fra 2.674 i 2023 til 2.833 i 2024, hvilket fortsætter en støt stigning over de seneste fem år (side 44).
- En bruttolønstigning på 6,3 pct. i Aabenraa Kommune, hvilket er på niveau med de sønderjyske kommuner: Haderslev (6,9 pct.), Sønderborg (6,4 pct.) og Tønder (6,9 pct.) (side 52).

Kapitel 2: Redegørelse for udvalgte analyser

De udvalgte analyser er gennemført i tæt samarbejde mellem Personaleafdelingen og henholdsvis Social & Sundhed samt Børn og Kultur.

- Analyse 1: "Deltid eller fuldtid" – Denne analyse undersøger årsagerne bag valget mellem deltids- og fuldtidsarbejde, baseret på en spørgeskemaundersøgelse i Social & Sundhed. Resultaterne afslører vigtige motivationer for hvorfor medarbejdere vælger at opretholde deltidarbejde og hvad der kunne motivere dem til at øge deres arbejdstid.
- Analyse 2: "Effektiv arbejdstid og best practice for at få flere op i tid" – Gennemgår fund og erfaringer fra flere kommuner og beskriver strategier og redskaber til at motivere medarbejdere til at øge deres arbejdstid i Social- og Sundhedssektoren.

- Analyse 3: "Personalesammensætningen i Børn og Kultur" – Fokuserer på personalesammensætningen og udviklingen i afdelingen Børn og Kultur fra 2020 til 2024, med særlig fokus på ændringer i fuldtidsstillinger, normtid, anciennitet, alder, og sygefravær.

Personalechefen Jakob Kirkegaard deltager i behandlingen af dette punkt med et kort oplæg.

Indstilling

Staben indstiller,

at HR-regnskabet for 2024 tages til orientering.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Taget til orientering.

Bilag

HR regnskab 2024

Punkt 3: Orientering om årsregnskab 2024

25/6471

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om Aabenraa Kommunes årsberetning for 2024.

Baggrund

Regnskabet foreligger i form af Årsberetning for 2024, som omfatter alle drifts-, anlægs- og kapitalposter. Desuden indeholder regnskabet indtægter og udgifter, samt aktiver og passiver for de selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med.

Regnskabet for 2024

Der var i 2024 driftsudgifter for 4,4 mia. kr., hvoraf 3,1 mia. kr. er anvendt på serviceudgifter, 1,1 mia. kr. på overførsler til borgere og knap 0,3 mia. kr. på betaling til sygehuse.

Regnskabet for 2024 viser et overskud på ordinær drift på 234 mio. kr., hvilket er 86 mio. kr. bedre end det korrigerede budget. En væsentlig forklaring herpå kan henføres til de aftalestyrede områder samt generel ansvarlig styring på alle driftsområder.

Det samlede investeringsniveau har brutto udgjort 149 mio. kr., mens salgsindtægter på udstykningsområderne har medført, at der samlet set er anvendt 122 mio. kr. på anlægsinvesteringer, mens der overføres 299 mio. kr. på igangværende projekter til 2025

Der afsluttes 48 anlægsprojekter, og der videreføres i alt 77 projekter, der ikke er afsluttet.

Den almindelige langfristede gæld er i 2024 nedbragt med 35 mio. kr., ligesom lån knyttet til ældreboliger er afdraget med 13,9 mio. kr. Finansielt leasede aktiver er steget med 15,5 mio. kr., som skyldes leasing af vognpark til hjemme- og sygeplejen. Hensættelsen af de indefrosne feriemidler er nedbragt med 10,1 mio. kr., som følge af, at Aabenraa kommune har foretaget afregning i 2024 for medarbejdere, der er fratrådt frem til 31. oktober 2024.

Aabenraa Kommunes gennemsnitlige likviditet over 12 måneder er steget fra kr. 480 mio. kr. til 676 mio. kr., hvilket bl.a. skyldes betydelige indtægter ultimo 2023 vedrørende henholdsvis salg af jord til erhvervsformål, tilskud fra staten til etablering af motorvejsbro, samt kursregulering af kommunens PM aftaler ultimo 2023. Den likvide kassebeholdning ultimo året er steget med 25 mio. kr. Likviditetsbeholdningen ultimo er et øjebliksbillede, men skyldes primært det gode regnskabsresultat.

Kommunens egenkapital er øget med 85,4 mio. kr. og udgør 3.074 mio. kr. ultimo 2024. De største bidrag til den positive udvikling er årets resultat, samt regulering af indre værdi i selskaber, hvor Aabenraa kommune har ejerandele.

I forhold til tidligere år indgår det brugerfinansierede affaldsområde nu i kommunens regnskab. Det er et nul-resultat der skal optages i regnskabet i henhold til Indenrigs- og sundhedsministeriets regnskabsregler.

Tabellen viser regnskabet opgjort i mio. kr.:

Område (mio. kr.)	Oprindeligt budget 2024	Korrigeret budget 2024	Regnskab 2024	Afvigelse
Skatter og generelle tilskud i alt	-4.650	-4.669	-4.670	-1
Driftsudgifter i alt	4.505	4.521	4.436	-85
DRIFTSRESULTAT	-145	-148	-234	-86
Skattefinansieret anlæg i alt	145	325	131	-194
Jordforsyning netto i alt	0	32	-9	-41
RESULTAT	0	209	-112	-321
Netto lånoptagelse	6	35	35	0
Det brugerfinansierede område	0	0	0	0
Finansforskydninger	-5	37	52	15
Påvirkning kassebeholdning	-3	281	-25	-306

=- indtægt/mindreforbrug og + udgift/merforbrug

Samlet set er regnskabet 2024 tilfredsstillende set i forhold til målsætningerne i den økonomiske politik.

Indstilling

Staben indstiller,

at Aabenraa Kommunes regnskab for 2024 tages til orientering

Beslutning HMU den 01-04-2025

Taget til orientering.

Bilag

årsberetning 2024 - til politisk behandling_HMU

Punkt 4: Drøftelse: Tema-møde for HMU

25/5493

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU vælger emne for et HMU temamøde i 2025.

Baggrund

HMU har i 2022 og 2024 afholdt 12-12 seminarer og i det mellemliggende år 2023 afholdt et temamøde.

I 2023 var emnet på temamødet koblet sammen med den seniorpolitiske drøftelse. Temaerne til 12-12 seminaret i 2024 var henholdsvis afbureaukratisering og frisættelse samt fleksibel arbejdstilrettelæggelse, ligesom Sønderborg Kommune holdt et oplæg om arbejdsformen i deres HMU.

I forbindelse med fastlæggelse af temaer til 12-12 seminaret i 2024 blev temaet Generativ Kunstig intelligens også bragt i spil som et muligt emne, hvilket medarbejdersiden på HMU-mødet den 25. juni 2024 udtrykte ønske om, kunne tages op på et senere tidspunkt.

Personaleafdelingen har følgende forslag til mulige emner for et temamøde i 2025 i HMU:

AI (generativ kunstig intelligens)

Drøftelsen på temamødet kan være: Hvordan kommer AI til at påvirke den måde vi arbejder sammen på? Er der forhold herunder medarbejdergrupper vi skal være særligt opmærksomme på? AI skaber både nysgerrighed og bekymring, hvordan kan vi som HMU håndtere en god tilgang så vi bedst muligt får udnyttet de nye muligheder inden for de rammer, der også kræver opmærksomhed.

MMB (Mere ledelse - Mindre detailstyring - Bedre velfærd)

”Mere ledelse - Mindre detailstyring - Bedre velfærd” er et oplæg, der udkom i 2023, udarbejdet af KL og de fem chefororganisationer. Oplægget giver forslag til udvikling af kommunernes ledelse og styring. Temamødet kan indeholde en drøftelse af, hvordan medarbejderne kan være med til at kvalificere forslagene, samt hvordan forslagene kan tænkes ind i en Aabenraa Kommune-kontekst.

Generationer på arbejdspladsen

Forskelle mellem generationer kan fylde meget på arbejdspladsen, både i forhold til vores ledere og vores kolleger. Temamødet kan indeholde en drøftelse af, hvordan vi understøtter de forskellige ønsker og prioriteringer, der kan være mellem generationer, og sikrer et kollegaskab, hvor medarbejdergrupper ikke føler sig kørt over eller overset.

Den attraktive arbejdsplads

Vi står i en brydningstid, hvor medarbejdernes forventninger til, hvad der kendetegner en attraktiv arbejdsplads, er under forandring. Konsulentvirksomheden LEAD har udviklet ”Helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads”, som med 15 faktorer skaber et fælles sprog og en fælles forståelse for tiltrækning og tilknytning. Nogle kommuner har arbejdet med

modellen og høstet de første erfaringer. Temamødet kan bruges til at skabe erfaringer med modellen og drøfte om der er elementer af modellen, der har perspektiver til at blive til indsatser i Aabenraa Kommune.

Hele temamødet planlægges til at vare 3 timer, hvor det valgte emne foreslås indledt med et oplæg på 1 time, efterfulgt af en faciliteret drøftelse.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU vælger emne for temamøde 2025, og

at temamødet afholdes som et 3 timers møde med en ekstern oplægsholder.

Beslutning HMU den 01-04-2025

HMU vælger ”Den attraktive arbejdsplads” som temamødets emne. Temaet ”MMB” må gerne indgå som delelement.

2. at - godkendt.

Punkt 5: Drøftelse: Lederevaluering 2025

24/26228

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU drøfter fordele og ulemper ved ikke at gennemføre en lederevaluering i 2025.

Baggrund

På HMU-mødet den 3. december 2024 blev HMU orienteret om den overordnede procesplan frem mod et nyt ledelsesgrundlag. Ifølge procesplanen præsenteres det nye ledelsesgrundlag på årets lederkonference den 11. – 12. september 2025. Forud for præsentationen vil der være en inddragende proces blandt kommunens ledere, ligesom medarbejdersiden i HMU har mulighed for at bidrage til et nyt ledelsesgrundlag.

I forbindelse med at Aabenraa Kommune får et nyt ledelsesgrundlag, har Direktionen besluttet, ikke at gennemføre lederevalueringen i 2025 efter samme model som de forrige evalueringer, da lederevalueringen tager afsæt i et ledelsesgrundlag, som snart vil være forældet.

I 2026 skal trivselsundersøgelsen gennemføres. Enalyzer som Aabenraa Kommune har kontakt med indtil udgangen af 2025, har godkendt, at den lederevaluering der skulle have været afholdt i 2025, kan konverteres til en trivselsundersøgelse i 2026.

Lederevaluering 2025

Det er ikke lovpligtigt at udarbejde en lederevaluering. I Aabenraa Kommune har man valgt at gennemføre lederevaluering og trivselsundersøgelsen hvert andet år forskudt af hinanden, hvormed den enkelte leder og leders leder hvert andet år har et individuelt datagrundlag, for arbejdet med udvikling af ledelse og trivsel.

Det er Personaleafdelingens vurdering, at det vil være uhensigtsmæssigt at flytte lederevalueringen til 2026, da der alt efter den kommende form på den nye lederevaluering, vil være to store evalueringer/undersøgelser som organisationens ledere og medarbejdere skal forholde sig til i samme år.

Med afsæt i den igangværende proces frem mod et nyt ledelsesgrundlag, er der forhold der taler for at springe lederevalueringen i 2025 over. Alternativt kan der som en overgangsløsning gennemføres en lederevaluering i en anden form. En overgangsløsning vil for eksempel kunne være ved at gøre det obligatorisk at et eller flere spørgsmål fra lederevalueringen indgår som en del den årlige LUS, eller ved en minisurvey med få spørgsmål af generel karakter, ved de arbejdspladser, der vurderer dette behov, er til stede.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU drøfter fordele og ulemper ved ikke at gennemføre en lederevaluering i 2025.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Drøftet.

Punkt 6: Godkendelse: Emner til dialogmøde mellem HMU og Økonomiudvalget

25/5248

Sagsfremstilling

I denne sag skal HMU drøfte og godkende hvilke emner, der ønskes drøftet på dialogmødet mellem HMU og Økonomiudvalget den 22. april 2025.

Økonomiudvalget har den 18. marts 2025 peget på følgende emner:

- HR-regnskab 2024.
- Høringssvar.
- Konsekvenser af reformer.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU drøfter og godkender emnerne til dialogmødet mellem HMU og Økonomiudvalget.

Beslutning HMU den 01-04-2025

HMU ønsker følgende emner drøftet:

- Dialog om konsekvenser af reformer med særlig personalemæssig betydning i form af bl.a. nye arbejdsformer, personalereduktioner og organisering. Medarbejdersiden indleder punktet med konkrete eksempler på, hvordan reformerne fylder på de enkelte arbejdspladser.
- HR-regnskab 2024.

Punkt 7: Udpegelse til Feriefondens bestyrelse

25/5827

Sagsfremstilling

I denne sag skal HMU udpege medlemmer til Feriefondens bestyrelse. Medlemmerne udpeges for to År af gangen.

Udpegningen i april 2025 er gældende til april 2027.

Å

Ifølge vedtægterne konstituerer bestyrelsen sig selv med formand, næstformand og kasserer.

Formanden og næstformanden kan ikke vælges blandt ansatte i Personaleafdelingen eller ledere.

Å

Den nuværende bestyrelse består af:

Heidi Hald (formand)

Christian Freund (Kasserer)

Maibritt Sand Nielsen (næstformand)

Elisa Bagger Sørensen (bestyrelsesmedlem)

Betina U. Jensen (medlem)

Å

Å

Alle medlemmer ønsker at genopstille.

Indstilling

Staben indstiller,

at medlemmer til Feriefondens bestyrelse udpeges.

at formand og næstformand for HMU i forening bemyndiges til at godkende justeringer i Feriefondens bestyrelse inden for valgperioden.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Følgende personer udpeget:

- Heidi Hald
- Christian Freund
- Maibritt Sand Nielsen
- Elisa Bagger Sørensen
- Betina U. Jensen

Å

2. at - godkendt.

Å

Bilag

Punkt 8: Orientering: Evaluering af TR- og Arbejdsmiljøkonference 2025

24/13074

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om evalueringen af TR- og Arbejdsmiljøkonferencen 2025.

TR- og Arbejdsmiljøkonferencen 2025, blev afholdt den 30. januar 2025 i Arena Aabenraa.

Konferencens tema og indhold

Konferencens overordnede tema var forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Konferencens to hovedoplægsholdere var henholdsvis psykolog og forfatter Rikke Høgsted fra Institut for Belastningspsykologi og erhvervssociolog, underviser og forfatter Rikke Østergaard.

Rikke Høgsted holdt et oplæg med fokus på at skabe balance i det psykiske arbejdsmiljø og viste, hvordan ”overinvolvering” og ”underinvolvering” kan opstå på arbejdspladsen, når fagfolk i mentale højrisikojob bliver konfronteret med sygdom, trusler, traumer og ulykker eller på anden måde bliver stillet overfor høje krav om følelsesmæssig indlevelse og håndtering af følelser i jobbet.

Rikke Østergaard er netop udkommet med bogen ”Befri Preben ... og få en fest på arbejdet igen”, som er efterfølgeren til bogen ”Vi havde en fest på arbejdet, men så kom Preben”. I sit oplæg fortalte hun om følelsesmæssig forurening, og hvordan vi kan befri os selv og andre for følelsesforurening ud fra de fire Preben-typer med begrundelse i, at vores følelsesmæssige energikonto er endnu vigtigere end vores bankkonto.

Ud over de to hovedoplæg var der programsat fysiske elastikøvelser, nyt fra MED- og arbejdsmiljø samt værktøjer om følelser på job fra BFA (Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø).

Deltagerantal på konferencen

Tilslutningen til TR- og Arbejdsmiljøkonferencen var 308 deltagere.

Fordelingen af antal tilmeldte og antal fremmødte på konferencen er vist i nedenstående tabel. Tal i parentes viser fordeling fra 2024.

	Tilmeldte deltagere	Fremmødte deltagere
Arbejdsledere (AL)	93 (73)	92 (71)
Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)	112 (101)	111 (97)
Tillidsrepræsentanter (TR)	103 (100)	101 (96)

Total	308 (274)	304 (264)
-------	-----------	-----------

Der har været en øget tilslutning til konferencen siden 2024 på i alt 34 deltagere. Der er registreret 4 udeblivelser i 2025.

Samlet evaluering af konferencen

Efter TR- og Arbejdsmiljøkonferencen modtog alle deltagere et elektronisk spørgeskema via Defgo, hvor der blev spurgt ind til oplægsholderne og Arena Aabenraa som konferencested. Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i perioden fra den 4. februar til den 18. februar 2025 med 199 respondenter og en besvarelsesprocent på 65,0%.

Rikke Høgstedes oplæg om den psykiske balance i det meningsfulde arbejde

89% af deltagerne vurderer, at Rikke Høgsted i høj grad/nogen grad gav dem viden om at forebygge og håndtere følelsesmæssige krav i arbejdet, og 91% af deltagerne vurderer, at de i høj grad/nogen grad kan bruge denne nye viden på deres arbejdsplads.

Rikke Østergaards oplæg om at befri Preben og få en fest på arbejde

90% af deltagerne vurderer, at Rikke Østergaard i høj grad/nogen grad gav dem viden om følelser og følelsesmæssig forurening til at kunne forebygge og håndtere følelsesmæssige krav i arbejdet, og 88% af deltagerne vurderer, at de i høj grad/nogen grad kan bruge denne nye viden på deres arbejdsplads.

Nyt fra MED- og arbejdsmiljø og BFA-værktøjer

60% af deltagerne vil gerne vide mere om høje følelsesmæssige krav i arbejdet og 37% bekræfter, at de fik lært noget nyt om BFA-værktøjerne med særligt fokus på forebyggelse og håndtering af følelsesmæssige krav i arbejdet.

Bedre fysisk arbejdsmiljø med elastikøvelser

78% af deltagerne har på konferencen fået et større kendskab til elastikøvelser, og 82% af deltagerne bekræfter, at det er en hjælp, at der ligger videoer med elastikøvelser på Medarbejderportalen.

Deltagernes oplevelse af indholdet som helhed og Arena Aabenraa som konferencested

91% af deltagerne vurderer konferencen som helhed som virkelig god/god. 59% af deltagerne vurderer de fysiske rammer for konferencen som virkelig gode/gode, og 70% af deltagerne vurderer forplejningen som virkelig god/god.

Næste års TR- og Arbejdsmiljøkonference 2026

96% af deltagerne forventer – hvis de har mulighed for det – at deltage i konferencen i 2026.

Der har desuden været mulighed for at tilføje forbedringsforslag til næste års konference. Kommentarerne drøftes på et kommende evalueringsmøde mellem Arena Aabenraa og Personaleafdelingen. Alle kommentarer og øvrige data i spørgeskemaundersøgelsen kan læses i bilaget ”Defgo evaluering af TR- og Arbejdsmiljøkonference 2025 Analyserapport.”

Økonomi og afledt drift

Den samlede udgift til TR- og Arbejdsmiljøkonferencen 2025 var kr. 175.607

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU tager orienteringen vedr. evaluering af TR- og Arbejdsmiljøkonferencen 2025 til efterretning.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Taget til orientering.

Bilag

Defgo evaluering af TR- og Arbejdsmiljøkonference 2025 Analyserapport.pdf

Punkt 9: Orientering om udviklingen i sygefraværet

25/3835

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om de seneste sygefraværstatistikker for Aabenraa Kommune.

Af bilag 1 fremgår følgende:

Figur 1:

Udviklingen i sygefraværet på det overordnede niveau viser, at sygefraværet ligger under 2024-niveau i de to første måneder af 2025.

Tabel 1:

Sygefraværet ligger i starten af 2025 på 5,9 pct., hvilket er et fald på 0,9 procentpoint sammenlignet med samme periode sidste år.

Sygefraværet er faldet i fire ud af fem forvaltninger. Børn og Kultur har det største fald på 1,1 procentpoint sammenlignet med sidste år. Til gengæld stiger sygefraværet med 0,1 procentpoint i Staben.

Social & Sundhed har overordnet set det højeste sygefravær på 6,8 pct., men har et fald på 0,9 procentpoint sammenlignet med sidste år.

Tabel 1: Udvikling i sygefravær fordelt på forvaltning/afdeling 2022-2024 ÅTM

Forvaltning	Afdeling	2024	2024 (ÅTM)	2025 (ÅTM)	Diff i pct. 2024/2023 (ÅTM)
Børn og Kultur	Børn og Familie	6,5	8,6	5,4	-3,2
	Dagtilbud	5,8	7,2	5,7	-1,6
	Kultur og Fritid	2,8	3,0	2,9	-0,2
	Skole og Undervisning	5,7	6,5	6,3	-0,3
	Børn og Kultur	5,7	6,9	5,8	-1,1
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,5	4,2	1,7	-2,4
	Jobcenter	2,9	2,8	2,5	-0,2
	Jobcenter og Borgerservice	3,0	3,1	2,4	-0,7
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	3,9	4,0	3,2	-0,9
	Drift & Anlæg	3,6	5,3	3,4	-1,9
	Erhverv & Bæredygtighed	4,4	2,5	4,1	1,6
	Plan & Udvikling	1,8	1,6	0,7	-0,9
	Plan, Teknik & Miljø	3,7	4,2	3,1	-1,0
Social & Sundhed	Senior	6,8	8,1	7,9	-0,2
	Social	6,5	8,6	5,9	-2,6
	Sundhed	5,2	6,8	5,2	-1,6
	Visitation & Understøttelse	3,4	3,6	3,5	-0,1
	Social & Sundhed	6,3	7,7	6,8	-0,9
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,1	2,5	1,3	-1,2
	IT - Afdelingen	2,9	3,0	2,9	-0,2
	Personaleafdelingen	2,2	1,1	3,9	2,8
	Økonomiafdelingen	3,3	4,2	2,6	-1,6
	Staben	2,6	2,7	2,9	0,1
Aabenraa Kommune		5,7	6,8	5,9	-0,9

Kilde: Silkeborg data vha. Opus-lis

Bemærkninger: Opgørelsen omfatter ordinære ansatte. Sygefraværet for hele forvaltningen opgøres pba. de de afdelinger der er inkluderet i tabel 1. Diff i pct. = udviklingen mellem 2024 ÅTM og 2025 ÅTM.

Figur 2:

Figur 2 viser, at korttidssygefraværet (1-29 dage) 2025 ÅTM er faldet i fire ud af fem forvaltninger. Det største fald finder sted i Jobcenter og Borgerservice samt Plan, Teknik & Miljø med et fald på henholdsvis 0,6- og 0,4 procentpoint. Staben har som den eneste forvaltning en stigning i det korte sygefravær på 0,6 procentpoint.

Langtidssygefraværet falder i fire ud af fem forvaltninger sammenlignet med samme periode sidste år. Børn og Kultur har det største fald på 1,0 procentpoint, og Social & Sundhed og Plan, Teknik & Miljø har et fald på 0,6 procentpoint. Staben har ligeledes et fald på 0,4 procentpoint, mens Jobcenter og Borgerservice har et uændret langtidssygefravær.

Omregning af pct. til sygefraværdsdage

Vedlagte bilag viser udviklingen i sygefraværet i pct. Nedenstående formel kan anvendes til at omregne sygefraværdsprocenten til antal sygefraværdsdage pr. fuldtidsperson:

$$2,6 * (\text{sygefraværdsprocenten}) = \text{Sygefraværdsdage for hele året}$$

Eksempel pr. 2025 ÅTM:

$$2,6 \times 5,9 = 15,3 \text{ sygedage}$$

Indstilling

Staben indstiller,
at sygefraværstatistikkerne tages til orientering.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Taget til orientering.

Bilag

Bilag vedrørende udviklingen i sygefraværet

Punkt 10: Orientering om nyt fra MED- og arbejdsmiljø

25/808

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om status på MED- og arbejdsmiljø, herunder registreringer i SafetyNet og aktuelle sager hvor Arbejdstilsynet har henvendt sig i Aabenraa Kommune. Derudover orienteres om status på aktuelle indsatsområder.

Registreringer i SafetyNet opgjort den 3. marts 2025

Arbejdsulykker: 90

Fysisk/psykisk vold og krænkelse: 351

Nærved hændelser: 49

Arbejdstilsynets afgørelser og registreringer

Der er pr. 3. marts 2025 registreret 5 sager med frist.

- Aftaleforløb indenfor emnet: Høje følelsesmæssige krav. Frist den 1. september 2025.
- Aftaleforløb indenfor emnet: Uklare og modstridende krav. Frist den 16. juni 2025.
- Påbud indenfor emnet: Vold i arbejdstiden. Frist den 1. maj 2025.
- Påbud indenfor emnet: Kemisk risikovurdering. Frist den 15. april 2025.
- Aftaleforløb indenfor emnet: Vold i arbejdstiden. Frist den 19. marts 2025.

Forebyggelsesindsatser

Som en del af de forebyggende indsatser har flere arbejdspladser indkøbt elastikker og planlægger at gennemføre elastikøvelser afdelingsvis. Disse øvelser, sammen med andre småøvelser, kan bidrage til at forebygge og reducere smerter samt potentielt mindske sygefravær.

Det er sæson for motionsarrangementer, og der er mulighed for tilmelding til Bjergmarathon, som afholdes lørdag den 21. juni 2025, med forskellige gå- og løbedistancer. Fra den 4. marts 2025 kan der også tilmeldes hold til dette års DHL Stafet, der finder sted den 27. august 2025. Derudover kan man sætte kryds i kalenderen til Grænseløbet, der afholdes den 20. september 2025.

Som led i forebyggelsen af sygefravær er der, efter aftale med arbejdspladsens ledelse, gennemført interviews med medarbejdere på udvalgte arbejdspladser. Medarbejderinterviews kan bidrage til at identificere de mest effektfulde indsatsområder, hvilket danner grundlag for det videre arbejde med trivselsmålinger og målrettede forbedringstiltag inden for forebyggelsen af sygefravær.

Der opleves en stigende efterspørgsel efter forebyggelseskonsulenternes arbejde på kommunens arbejdspladser, både inden for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Denne stigning kan tolkes som et tegn på, at ledere og arbejdspladser er blevet mere bevidste om kommunens forebyggelsestilbud.

SPARK tilbyder nye netværk om psykologisk tryghed i Syddanmark

SPARK åbner for tilmelding til nye, gratis netværk om psykologisk tryghed for TRIO'er, MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper i efteråret 2025. Denne gang afholdes netværkene i Ribe for at gøre det lettere for arbejdspladser i Syddanmark at deltage.

Netværkene giver et fortroligt læringsrum med fokus på videndeling, konkrete værktøjer og dialogformer, der kan styrke det psykiske arbejdsmiljø. Deltagerne mødes tre gange og får mulighed for at sparre om udfordringer og løsninger i egen praksis.

Tilmelding sker som en gruppe på op til seks personer pr. arbejdsplads, og ansøgningsfristen er 2. maj 2025.

Indstilling

Staben indstiller,

at nyt fra MED- og arbejdsmiljø tages til orientering.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Taget til orientering.

Bilag

Nyt fra MED og arbejdsmiljø HMU 2025_2

Punkt 11: Aktuel orientering

25/1428

Beslutning HMU den 01-04-2025

Orientering givet om:

- Budgetprocessen for 2026.
- Status på billetsalg til medarbejderfesten.

Punkt 12: Eventuelt

25/1428

Beslutning HMU den 01-04-2025

Status givet på henvendelser til vakant AMR-plads i HMU.

Punkt 13: Drøftelse: Nyt ledelsesgrundlag i Aabenraa Kommune

24/30978

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til, at HMU orienteres om status i processen med udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag, ligesom Personaleafdelingen præsenterer sin råskitse til et nyt ledelsesgrundlag til drøftelse.

Baggrund

HMU blev den 3. december 2024 præsenteret for processen for arbejdet frem mod et nyt ledelsesgrundlag i Aabenraa Kommune.

Personaleafdelingen har siden udarbejdet en råskitse til et nyt ledelsesgrundlag. Dette er sket på baggrund af de gennemførte involverende processer i forbindelse med Lederkonferencen 2024 samt med Chefforum d. 1. november 2024 og 20. februar 2025 kombineret med inspiration fra kilder, der fremgår af bilag 1. Direktionen drøftede på møde d. 6. marts 2025 råskitserne og besluttede ikke endelige værdier, hvorfor HMU præsenteres for Personaleafdelingens råskitse. Denne råskitse præsenteres også til møder i forvaltningerne hhv. den 14. marts, 24. marts og 25. marts 2025.

Arbejdet med udarbejdelse af Aabenraa Kommunes nye ledelsesgrundlag følger i øvrigt den vedlagte procesplan.

Præsentation af rammesætning af ledelsesgrundlag og værdier i råskitse

Personaleafdelingen har udarbejdet et udkast til en rammesætning, der kan benyttes som den indledende del i kommende ledelsesgrundlag. Rammesætningen skal bidrage til at skabe en fælles forståelse af et ledelsesgrundlags formål.

Rammesætningen lyder:

I Aabenraa Kommune står alle ledere på fundamentet ”Central styring, decentral ledelse”.

Ud fra denne model har vi stærk og sammenhængende ledelse, hvor der er centralt definerede rammer, og hvor den enkelte leder har et betydeligt ledelsesrum.

Vi har ét fælles ledelsesgrundlag, som ikke blot tydeliggør vores forventninger til ledelse, men også inspirerer og understøtter den enkelte leder i at udøve en ledelse, der skaber mening, motivation og engagement på netop deres arbejdsplads.

Formålet med vores ledelsesgrundlag er at skabe en rød tråd, der binder organisationens værdier sammen med den daglige ledelsespraksis. På den måde kan ledere bedre støtte medarbejderne, fremme faglig stolthed og skabe resultater, der gør en positiv forskel for medarbejdere og borgere.

Rammesætningen er udover kilderne, der fremgår af bilag 1, inspireret af Ledelseskommisionens anbefalinger.

Ledelsesværdier i kommende ledelsesgrundlag

I ovenstående fremgår Personaleafdelingens forslag til den indledende tekst i ledelsesgrundlaget. Nedenfor ses Personaleafdelingens bud på fire ledelsesværdier.

Ledelsesværdierne lyder:

Vi tror på, at god ledelse er noget, vi skaber, når:

- Vi sætter fælles retning og skaber mening
- Vi gør os umage og er ambitiøse
- Vi viser tillid og leder med fokus på kerneopgaven
- Vi er økonomisk ansvarlige og har mod til at prioritere

Som det fremgår af ovenstående, er der valgt aktive verber, der signalerer aktive handlinger, ligesom subjektet ”Vi” er valgt.

Baggrunden for de valgte sætninger findes i bilag 3.

Det videre forløb i forvaltningerne

Som det fremgår af procesplanen, er næste skridt møder i marts måned med alle lederne i forvaltningerne. Til møderne den 14. marts, den 24. marts og den 25. marts 2025 præsenteres Personaleafdelingens råskitse, ligesom lederne får mulighed for at komme med input til værdierne.

Til HMU-mødet den 1. april 2025 redegøres kort for outputtet fra de tre møder i forvaltningerne og der gennemføres en faciliteret drøftelse af Personaleafdelingens råskitse til et nyt ledelsesgrundlag.

Ledelseskonsulent Sanne Kramer deltager i behandlingen af dette punkt.

Indstilling

Staben indstiller,
at HMU orienteres om status i processen med udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag, og
at HMU drøfter Personaleafdelingens første råskitse til et nyt ledelsesgrundlag.

Beslutning HMU den 01-04-2025

Orientering givet om status i processen med udarbejdelsen af nyt ledelsesgrundlag. Personaleafdelingens første råskitse til et nyt ledelsesgrundlag drøftet.

Bilag

Bilag - Kilder, inspiration og fællesmængde

Bilag: Procesplan - nyt ledelsesgrundlag i Aabenraa Kommune

Bilag: Første udkast til nyt ledelsesgrundlag

Punkt 14: Evaluering af dagens møde

25/1428

Beslutning HMU den 01-04-2025

Drøftet.