



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Mødelokale 1, rådhuset
Torvet 3, 8500 Grenaa

Dato: Torsdag den 1. juni 2023

Start kl.: 13:00

Slut kl.: 15:00

Medlemmer: Vakant (Kommunaldirektør) Helle Steffensen
Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdi-Ole Andersen
rektør)(Konst. formand) Karina Lervig Petersen
Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt-Anni Hovmann Nielsen
ningsdirektør) Birgitte Bastiansen
Marie-Louise Eskerod Ifversen (So-Michael Aagaard Laursen
cialchef) Vibbe Vogel Hansen
Anne-Marie Bentzen (Sundhed- ogHanne Majgaard Nielsen
omsorgschef) Lisette Jørgensen
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Mia Hedegaard van de Sande
domschef) Henrik Fuglsang
Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole-
og dagtilbudschef)
Marianne Fisker (Afdelingsleder)
Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Fraværende:

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt-
ningsdirektør)

Mia Hedegaard van de Sande

Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole-
og dagtilbudschef)

Ole Andersen

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Godkendelse af referater	1
2. Årsregnskab 2022 for Norrdjurs Kommune.....	2
3. Personalepolitisk Status 2022	15
4. Arbejdsmiljø	17
5. Revitalisering af arbejdsmiljøstrukturer	21
6. Rekruttering og fastholdelse	24
7. Information fra ledelsen.....	27
8. Information fra medarbejderne	28
9. Kommende møder.....	29
10. Eventuelt	30
Bilagsoversigt.....	31

1. Godkendelse af referater

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Godkendelse af referater fra det ordinære møde den 2. marts, det ekstraordinære møde den 30. marts, temadagen den 27. april samt det ekstraordinære møde den 17. maj.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til MED-aftalen

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Indstilling

Formanden indstiller, at referaterne godkendes.

Bilag:

1	Åben Referat_Hovedudvalget_02-03-2023.docx	52317/23
2	Åben Referat_Hovedudvalget_30-03-2023.docx	52320/23
3	Åben Referat_Hovedudvalget_27-04-2023.docx	52319/23
4	Åben Referat_Hovedudvalget_17-05-2023.docx	60639/23

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Referaterne blev godkendt.

2. Årsregnskab 2022 for Norddjurs Kommune

00.32.10.S55

22/9699

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

Økonomichef Bettina Andersen deltager på punktet.

I denne sag behandles regnskabet for 2022 for Norddjurs Kommune.

Stort set alle Norddjurs Kommunes økonomiske målsætninger er opfyldt. Den eneste målsætning der ikke helt er opfyldt, er målet om anlægsudgifter på minimum 100 mio. kr.

Målsætning jævnfør den økonomiske politik*		Resultat i regnskab 2022	Budget 2022
Strukturel balance (indtægter dækker driftsudgifter, anlæg og afdrag på lån)	●	Strukturelt overskud på 2 mio. kr. (overskud på 70 mio. kr. uden de ekstraordinære afdrag)	Strukturelt underskud på 42 mio. kr. (overskud på 26 mio. kr. uden de ekstraordinære afdrag)
Gennemsnitlig kassebeholdning på minimum 175 mio. kr.	●	Gennemsnitlig kassebeholdning på 426 mio. kr.	Gennemsnitlig kassebeholdning på 291 - 351 mio. kr.
Servicerammen skal overholdes Note 1.	●	Servicerammen er overholdt med kun et merforbrug på ca. 0,6 mio. kr.	Servicerammen er overholdt
Anlægsudgifterne skal årligt udgøre 100 mio. kr. Note 2.	●	82 mio. kr. udgifter	135 mio. kr. udgifter
Afvikling af minimum 10 mio. kr. af lang-	●	Gælden nedbringes med	Gælden nedbringes med

fristet gæld ekskl. ældreboliglån		104 mio. kr.	106 mio. kr.
*Målsætninger jf. økonomisk politik vedtaget i februar 2021.			
Note 1 til tabel 1: Overholdelse af servicerammen i regnskabet måles i forhold til nyt sigtepunkt udmeldt af KL medio 2022 inkl. midler til kompensation af Covid-19 og Ukraine udgifter. Afholdte Covid-19 og Ukraine udgifter indgår i regnskabet indenfor servicerammen.			
Note 2 til tabel 1: I forhold til budgetaftalen er der afholdt 53 mio. kr. mindre anlægsudgifter, end der var aftalt. Dette skyldes primært forskydninger i anlægsinvesteringerne mellem årene. Målsætningen om et anlægsprogram på udgiftssiden på minimum 100 mio. kr. er et langsigtet mål over en årrække.			

Indledning

Regnskabsåret 2022 har efter 2 år med udfordringer på grund af Covid-19 endnu engang været et helt særligt år, hvor Norrdjurs Kommune har stået overfor nye udefra kommende opgaver med bl.a. at modtage og boligplacere fordrevne fra Ukraine og håndtering af den stigende inflation, som også er opstået som en følge af krigen i Ukraine. Samtidig har 2022 været præget af udfordringer og et økonomisk pres på særligt Velfærdsområdet, hvor der har været fokus på initiativer og tiltag for at reducere udgifterne på områderne. Ligesom der også har været arbejdet med en udviklingsproces og ny struktur for Socialområdet.

Håndtering af Ukraineborgere, generelle prisstigninger med betydning for især anlæg og beslutninger om tiltag og indsatser for at reducere udgifterne på Velfærdsområdet har krævet en høj grad af fleksibilitet, omstilling og er løst med en ekstraordinær indsats på tværs af organisationen.

Økonomien har været fulgt tæt i budgetopfølgningerne i 2022 bl.a. med ekstraordinære budgetopfølgninger på Velfærdsområdet, og der har været stor fokus på at overholde de økonomiske målsætninger i den økonomiske politik.

Ved årets første budgetopfølgninger var der indmeldinger om merforbrug indenfor servicerammen på Velfærdsområderne. På baggrund af dette blev der ved Kommunalbestyrelsens møder i august og september vedtaget initiativer som Børne- og Ungdomsudvalget og Voksen- og Plejeudvalget foreslog og iværksatte for at nedbringe merforbruget på deres områder. Der blev blandt andet truffet beslutning om nedlæggelse af vakant stilling, besparelse på

PAU-uddannelse i 2023 og 2024, lukning af varmtvandsbassin og stop for klippekortordning for hjemmeboende borgere.

Ved årets sidste budgetopfølgning blev der på trods af de igangsatte initiativerne fortsat indmeldt et merforbrug på Voksen- og Plejeudvalgets område. Udvalget fik derfor en tillægsbevilling med krav om tilbagebetaling jf. principperne i den økonomiske politik. Udvalget vil i foråret 2023 fremsende en handlingsplan til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen for tilbagebetaling af bevillingen i forbindelse med behandling af sagen om driftsoverførsler fra 2022 til 2023.

Regnskabet viser, at servicerammen er overholdt på trods af merforbrug på særligt socialområdet. Udgifterne ligger samlet set 0,6 mio. kr. over servicerammen som for Norrdjurs Kommune udgør knap 1,8 mia. kr. og afvigelsen i regnskab 2022 er dermed marginal. Seneste udmelding fra KL i forhold til de foreløbige regnskaber for 2022, er at kommunerne samlet set forventes at overskride servicerammen med 1,1 mia. kr., og der kan dermed være sanktioner på vej for 2022.

I budget 2022 blev der som i foregående år afsat en pulje i driftsbudgettet til værn om servicerammen. Det har gjort det muligt at understøtte på driften med udmøntning af budget fra puljerne i forhold til dækning af udgifter på baggrund af fordrevne fra Ukraine og merforbruget indenfor servicerammen på Velfærdsområderne.

Partierne i Norrdjurs Kommune har i løbet af 2022 forhandlet to gange omkring brug af puljerne. I foråret 2022 blev der forhandlet vedr. bevillinger på 5,8 mio. kr. til håndtering af fordrevne fra Ukraine. Bevillingen blev givet fra puljen til værn om servicerammen og skulle dække 7 årsværk i Arbejdsmarkedsafdelingen, psykologstilling, etablering af 3 nye modtageklasser samt klargøring og møblering af Mølleskolen til indkvartering af et større antal personer. I efteråret blev det besluttet at reservere restbeløb i pulje til værn om servicerammen m.v. som clearing på forventet merforbrug indenfor servicerammen på velfærdsområderne. Samtidig blev det besluttet at fremrykke 2 anlæg på i alt 0,7 mio. kr. fra 2023 til 2022 til renovering af eksisterende byggegrunde og til fremrykning af indkøb af IT. Det blev også besluttet at gennemføre en række nye anlæg i 2022 for i alt 2,1 mio. kr. herunder blandt andet handicap-

toilet på Toubroskolen, sikringslåse til boliger til domsanbragte i Område Ørum og energistyring på bibliotekerne.

I foråret 2022 blev det politisk besluttet at gennemføre en undersøgelse af Socialområdet både i forhold til tilgang til borgere og pårørende samt ledelseskulturen og arbejdsmiljøet på området. Ultimo 2022 lå afrapporteringen færdig og Kommunalbestyrelsen besluttede i den forbindelse at følge anbefalingerne i rapporten i forhold til at opdele Socialområdet i to chefovråder og styrke ledelsen fra 2023 som et led i udviklingsprocessen på området. Tiltagene håndteres inden for de afsatte midler i budgettet i 2023.

Hovedtallene i regnskabet for 2022 er opsummeret i tabel 2. Tabellen viser, at budgettet er overholdt for både drifts- og anlægsudgifter, og at der er et strukturelt overskud på 2,3 mio. kr. mod et budgetlagt underskud på 41,5 mio. kr. Årsagen er primært mindredgifter vedrørende anlæg som skyldes forskydninger og forsinkelser.

Tabel 2: Regnskabsopgørelse for Norrdjurs Kommune 2022

Regnskabsopgørelse (i mio. kr.)	Opr. budget 2022*	Korr. budget 2022	Regnskab 2022	Afvigelse til opr. bud- get
Indtægter i alt	-2.889,7	-2.856,4	-2.859,2	30,5
Driftsudgifter i alt	2.694,8	2.783,2	2.661,9	-32,9
Renter	5,6	5,6	1,7	-3,8
Ordinære driftsresultat	-189,3	-67,6	-195,5	-6,2
Anlægsudgifter	134,6	141,9	82,4	-52,2
Anlægsindtægter	-30,4	-33,3	-15,9	14,5
Resultat af det skattefinansierede område	-85,1	41,0	-129,0	-43,9
Afdrag på lån**	126,6	126,6	126,7	0,1
Strukturel balance	41,5	167,2	-2,3	-43,8
Finansforskydninger	4,2	14,2	30,7	26,5
Optagne lån	0,0	0,0	0,0	0

Tabel 2: Regnskabsopgørelse for Norddjurs Kommune 2022

Finansieret af/henlagt til kassebeholdningen	45,7	181,9	28,4	-17,2
---	-------------	--------------	-------------	--------------

+ = udgifter, - = indtægter

*Oprindeligt budget er korrigeret med budgetneutrale flytninger

** Afdrag på lån vedrørende ældreboliger udgjorde 19,8 mio. kr. i 2022

Indtægterne i regnskabet for 2022 er på 2,8 mia. kr. og 30,5 mio. kr. lavere end budgetlagt. Det skyldes, at kommunerne i midtvejsreguleringen i sommeren 2022 skulle tilbagebetale en del af de midler, der var givet til forsørgelsesudgifter, forbi beskæftigelsen har været højere end forventet og forsørgelsesudgifterne lavere end forventet, jf. nedenfor. Norddjurs Kommunes blev i den forbindelse nedreguleret med 46,5 mio. kr. vedr. forsørgelse. Samtidig blev der i midtvejsreguleringen givet knap 4 mio. kr. i kompensation for COVID-19 merudgifter, ekstraindtægt på knap 20 mio. kr. som følge af ændret pris- og lønskøn for 2022 samt ekstraindtægt på 10 mio. kr. som følge af ny lovgivning og kompensation vedr. ekstraudgifter til fordrevne fra Ukraine. I det oprindelige budget var der afsat en bufferpulje på 10 mio. kr. til at imødegå en negativ midtvejsregulering.

På driften ligger regnskabsresultatet på 2,7 mia. kr. hvilket er 32,9 mio. kr. under det oprindelige budget. Servicerammen overholdes med et lille merforbrug på 0,6 mio. kr. i forhold til et budget på knap 1,8 mia. kr., mens udgifterne udenfor servicerammen ligger under med 34 mio. kr. i forhold til det oprindelige budget på 0,8 mia. kr. Det skyldes primært lavere udgifter til forsikrede ledige på arbejdsmarkedsområdet udenfor servicerammen pga. en mere gunstig udvikling i konjunkturerne i beskæftigelsen og ledighedstallene end ventet.

Udenfor servicerammen er der i 2022 desuden merindtægter på statsrefusion vedrørende særligt dyre enkeltsager som følge af flere dyre personsager på Velfærdsområdet.

Centrale puljer

I henhold til den økonomiske politik har der i 2022 været følgende puljer på driften under Økonomiudvalgets område:

- Pulje til administrative ændringer 3,9 mio. kr.

- Pulje til værn om servicerammen 9,5 mio. kr.
- Pulje til strategiske emner 0,5 mio. kr.

Samlet set er der på 2,6 mio. kr., som ikke er udmøntet fra puljerne. Mindreforbruget på puljerne under Økonomiudvalgets område har været med til at skabe plads til merforbruget indenfor servicerammen på øvrige udvalg. Puljen til strategiske emner har ikke været bragt i spil i 2022 mens puljen til værn om servicerammen og puljen til administrative ændringer blandt andet har været aktiveret til udgifter vedr. fordrevne fra Ukraine, merudgifter på Voksen- og Plejeudvalgets område og eftervederlag til afgående borgmester og udvalgsformænd.

Covid

Covid-19 situationen har haft indflydelse siden 2020 og har medført merudgifter på Velfærdsområdet særligt i årets første måneder inden alle restriktioner bortfaldt. Der har været udgifter til drift af testcentre og vaccinationssteder, udgifter til værnemidler, udgifter til test af personale i ældreplejen og udgifter til vikarer pga. sygemeldte medarbejdere. På ældreområdet var der en opblussen af Covid på plejecentre både blandt beboere og personale ultimo året. På skolerne har der også været ekstra udgifter til testning af elever og personale samt øget behov for vikardækning.

Udmeldingen fra regeringen har været, at udgifter til Covid-19-udgifter ikke må fortrænge øvrige borgernære udgifter og at kommunerne kompenseres for nettomerudgifterne. Kommunen fik i forbindelse med midtvejsreguleringen i sommeren 2022 kompensation for merudgifter på 4 mio. kr. i 2022. Der er ikke tale om en kompensation krone-for-krone i den enkelte kommune.

De samlede opgjorte nettomerudgifter til Covid-19 udgjorde i 2022 6,4 mio. kr. Heraf er der kompenseret for 4 mio. kr. Det medfører, at 2,4 mio. kr. af Covid-19 udgifterne ikke er finansieret. I nedenstående tabel ses en oversigt fordelt på udvalgsniveau:

Mio. kr.	Tabel 3: Samlet oversigt over Covid-19 merudgifter indenfor servicerammen			
(mio. kr.)	Covid-19 netto-mer-	Kompensa- tion fra sta-	Ikke finan- sieret	Kompen- sationsgrad

Mio. kr.	Tabel 3: Samlet oversigt over Covid-19 merudgifter indenfor servicerammen			
	udgifter	ten		
Børne- og ungdomsudvalget	1,1	1,0	0,1	89%
Voksen- og plejeudvalget	5,3	3,0	2,3	56%
I alt	6,4	4,0	2,4	62%

Hovedreglen i den økonomiske politik er, at der ikke gives tillægsbevillinger, hvis udgiften kan dækkes indenfor udvalget. Den manglende kompensation udgør 2,4 mio. kr. og sammenholdt med, at der i forbindelse med overførselssagen lægges godt 12 mio. kr. i kassen indstilles det i overførselssagen, at de 2,4 mio. kr. dækkes af med en del af midlerne der ellers skulle i kassen.

Ukraine

Regnskab 2022 har været påvirket af ekstraordinære udgifter på grund af situationen i Ukraine og indvandring af fordrevne fra Ukraine. Det har medført ekstra udgifter til modtagerklasser og dagtilbud, psykologbehandling, administration i jobcentret og borgerservice omkring beskæftigelses-, jobformidlings- og boligplacering, samt indkvartering- og merudgifter til midlertidige boliger. Kommunalbestyrelsen besluttede i april at give en bevilling på 5,8 mio. kr. fra puljen til værn om servicerammen til dækning af merudgifterne i 2022. Efterfølgende har Norddjurs Kommune modtaget kompensation fra Staten på 1,9 mio. kr. som er lagt tilbage i puljen.

Mio. kr.	Tabel 3: Samlet oversigt over Ukraine merudgifter på driften			
	Indenfor servicerammen			
(mio. kr.)	Ukraine netto-merudgifter	Kompensation	Ikke finansieret	Kompensationsgrad
Økonomiudvalget	2,3	2,4	0	100%

Mio. kr.	Tabel 3: Samlet oversigt over Ukraine merudgifter på driften			
	Indenfor servicerammen			
Arbejdsmarkedsudvalget*	1,1	0,5	0,6	45%
Børne- og Ungdomsudvalget	3,4	2,4	1,0	71%
Miljø- og Teknikudvalget*	3,0	0,5	2,5	16%
I alt	9,8	5,8	4,1	41%

*Konteret på område uden overførselsadgang

Hovedreglen i den økonomiske politik er, at der ikke gives tillægsbevillinger, hvis udgiften kan dækkes indenfor udvalget. I lighed med behandlingen af merforbrug på Covid-19 udgifter i tidligere år indstilles det, at der kompenseres for ikke-finansierede Ukraineudgifter på Børne- og ungdomsudvalgets område på 1 mio. kr. i overførselssagen under hensyn til beløbets størrelse og da der i overførselssagen lægges godt 12 mio. kr. i kassen. På de øvrige udvalg er udgifterne afholdt på områder uden overførselsadgang.

Anlæg

I forhold til budgetaftalen er der afholdt anlægsudgifter på 82,4 mio. kr. inklusive anlægsudgifter til ældreboliger og nye anlæg, der blev igangsat i efteråret 2022. Dette ligger 52,2 mio. kr. under det udgiftsniveau der var aftalt i det oprindelige budget. Derudover har der i 2022 været anlægsindtægter på 16 mio. kr. Det er 14,5 mio. kr. mindre end budgetlagt.

Nedenstående tabel viser fordelingen mellem anlægsudgifter og anlægsindtægter i 2022.

Tabel 4: Fordelingen mellem anlægsudgifter og anlægsindtægter i 2022				
Anlæg	Oprindeligt budget 2022	Korrigeret budget incl. overførs-	Regnskab 2022	Afvigelse i forhold til oprindeligt budget

Tabel 4: Fordelingen mellem anlægsudgifter og anlægsindtægter i 2022

		ler		
Udgift	134,6	141,9	82,4	-52,2
Indtægt	-30,4	-33,3	-15,9	14,5
Netto anlægsudgift	104,2	108,6	66,5	-37,7

De 82,4 mio. kr., der er anvendt på anlægsudgifter, vedrører 104 anlægsprojekter. Her kan blandt andet nævnes følgende:

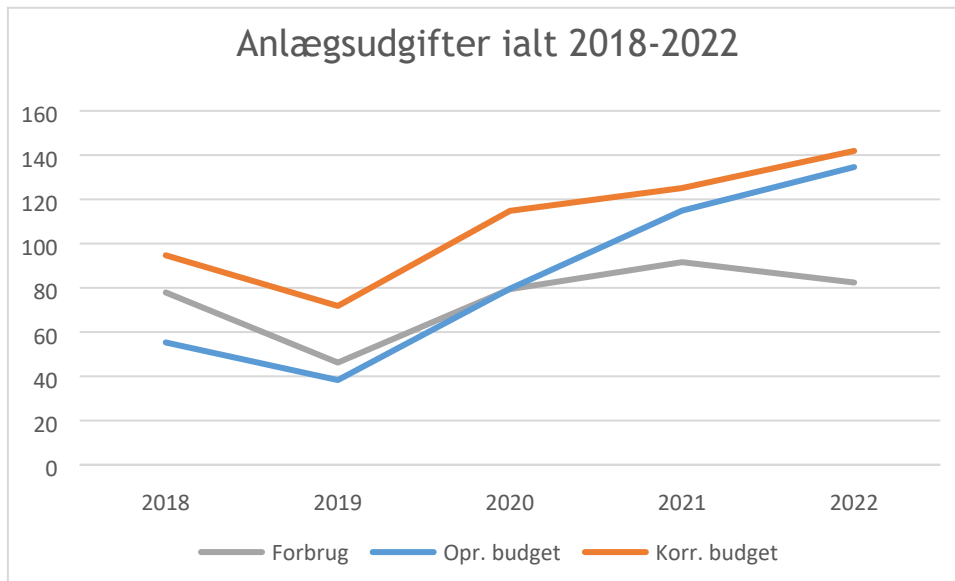
- 19,5 mio. kr. er anvendt på veje, vejbelysning, trafiksikkerhed, stier og cykelstier, parkering og skilte m.v. og reovering af broer. Det er blandt andet 8 mio. kr. til asfaltbelægninger, 3 mio. kr. til reovering af broer, 1 mio. kr. til trafiksikkerhed, 2 mio. fra puljen til parkering, skilte, stier og naturområder og 4 mio. kr. vedrørende belyningsplanen.
- 18 mio. kr. er anvendt på faste ejendomme. Der er blandt andet anvendt 10 mio. kr. på bygningsvedligehold, 6 mio. kr. på landsbyfornyelse, 2 mio. kr. samlet på brandsikkerhed på kommunale bygninger og bygningsvedligehold vedr. pleje, ældre og bosteder.
- 10 mio. kr. er anvendt på folkeskolen og dagtilbud. Der er blandt andet udført forbedringer af indeklima, ventilation og indvendig reovering i dagtilbud/skoler for 4 mio. kr. og etableret legeplads for 1,1 mio. kr. ved Auning Skole. Der er etableret klasselokale for 0,4 mio. kr. på Glesborg skole og etableret handicapvenlig adgang på Søren Kanne skolen og etableret handicptoilet på Toubroskolen for samlet 0,8 mio. kr.
- 9 mio. kr. er anvendt til IT og digital udvikling.
- 3 mio. kr. er anvendt til dokning og ombygning af Grenaa-Anholtfergen og Udbyhøjfergen.
- 2,5 mio. kr. er anvendt på klima og naturbeskyttelse, som blandt andet omfatter klimasikring og trafiksikkerhed ved Auning samt en række anlæg, hvor der er hel eller delvis eksternt finansiering. Det er blandt andet Højmoseprojektet ved Løvenholm samt Coast-to-Coast-projektet.

- 1 mio. kr. er anvendt til nedrivning af Enslevgården og 2,5 mio. kr. samlet er anvendt til renovering af tag på GIC og Outdoor investeringer.

I 2022 er der afsluttet en række større flerårige anlægsprojekter, hvor anlægsudgifterne har beløbet sig til over 2 mio. kr. Eksempler på dette er:

- Gadebelysning LED-lys med samlet forbrug på 22,6 mio. kr.
- Landsbyfornyelse med samlet forbrug på 5,7 mio. kr.
- Brandstationen Allingåbro med ombygning til ambulance med samlet forbrug på 3,6 mio. kr.
- Klimasikring Auning med samlet forbrug på 3,2 mio. kr.
- Kloakseparering med samlet forbrug på 3,0 mio. kr.

Der har i 2022 været en større andel af anlæg, der ikke er blevet gennemført, eller er blevet forsinket end normalt. Det er der flere årsager til. Forsinkelserne skyldes blandt andet, at personale med ansvar for anlæg har været optaget af og brugt mange ressourcer på klargøring af indkvartering af fordrevne fra Ukraine. Samtidig har der de stigende priser betydet, at anlægene ikke har kunnet rummes indenfor det afsatte budget. Byggemodningen af Vester Hessel-dal på 11 mio. kr. er blevet forsinket, da der blev indgivet en klage til den godkendte lokalplan og sagen skulle igennem en ekstra politisk behandling. Realisering af ”Folkets fabrik” ved Mosebruget i Stenvad på 2 mio. kr. er blevet udsat på anmodning fra den nye forening, som overtog driften i sensommeren 2022. Fjellerup Strandliv på 2 mio. kr. kunne ikke realiseres og beløbet er lagt i kassen. Ved regnskabsafslutningen for 2022 søges der derfor om overførsel af 50 mio. kr. i anlægsudgifter fra 2022 til 2023. Udviklingen mellem forbrug, oprindeligt budget og korrigeret budget for anlægsudgifter for de 5 seneste regnskabsår ses i nedenstående graf.



Grafen viser, at i de seneste fire regnskabsår 2019-2022 har forbruget årligt ligget ca. 27-42% under det korrigerede budget. Grafen viser også at forbruget ligger knap 42 % under det korrigerede budget i 2022.

Hvis man ser på anlægsprojekterne er billedet, at et-årige projekter som asfalt, bygningsvedligehold, dokning af færger og gadebelysning udføres og afsluttes i det enkelte år, mens det typisk er på flerårige projekter med flere interessenter, at der sker forskydninger mellem årene.

Afdrag, lån og øvrige finansforskydninger

Der er afdraget 126,7 mio. kr. på lån i 2022. Heraf udgør 68 mio. kr. ekstraordinært afdrag og 19,8 mio. kr. afdrag på lån i ældreboliger.

I 2022 er der som aftalt i budgetaftalen ikke sket lånoptagelse på ordinære lån, da kommunens kassebeholdning har været væsentligt forbedret.

Finansforskydningen er et udtryk for den ændring, der har været i kommunens aktiver og passiver i årets løb. I de samlede finansforskydninger indgår der en kapitalforhøjelse på 10 mio. kr. som Norrdjurs Kommune har betalt til Aarhus Airport i 2022. Når tilgodehavender og

kortfristet gæld ændrer sig, påvirker det kommunens kassebeholdning. Der har været en forskydning på 31 mio. kr. i kommunens kassebeholdning i 2022.

Der er udarbejdet årsrapport 2022 for Opkrævningsområdet og denne rapport viser udviklingen i restancemassen i Norrdjurs Kommune i 2022 i forhold til 2021. Årsrapporten indgår som en del af regnskab 2022 og orienterer blandt andet om udvikling af kommunens restancer fra 01.01.2022 til 31.12.2022, afskrivninger i 2022 og opkrævningsplan for 2023.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Ved udarbejdelse af regnskabet og årsberetningen for 2022 har forvaltningen foretaget en opfølgning i forhold til den vedtagne økonomiske politik for Norrdjurs Kommune, og der er i den sammenhæng redegjort for, hvorvidt de enkelte målsætninger er opfyldt.

Økonomiske konsekvenser

Se ovenfor.

Lovgrundlag

Det fremgår af Styrelsesloven, at Kommunalbestyrelsen skal afgive regnskabet til revisionen. Efter revisionen har afgivet sine bemærkninger til årsregnskabet træffer Kommunalbestyrelsen i august afgørelse med hensyn til eventuelle fremkomne bemærkninger og regnskabs godkendelse.

Indstilling

Økonomichefen indstiller, at regnskabet for 2022 godkendes med henblik på overgivelse til revision.

Bilag:

1 Åben Årsberetning 2022

42176/23

Beslutning i Økonomiudvalget den 11-04-2023

Tiltrådt.

Økonomiudvalget er enige om at det fremover tydeliggøres hvad de ekstraordinære afdrag på lån udgør.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 18-04-2023

Godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om årsregnskabet.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Jesper Perregaard gennemgik regnskabsresultatet 2022 for Norddjurs Kommune. Stort set alle Norddjurs Kommunes økonomiske målsætninger er opfyldt – strukturel balance, gennemsnitlig kassebeholdning, overholdelse af serviceramme og afvikling af gæld. Kun på målsætningen om anlægsniveau er målsætningen ikke helt opfyldt, og der er generel opmærksomhed på styring af anlægsudgifterne, herunder afsættelse af tid til det forberedende arbejde. Regnskabsresultatet dækker over, at 2022 endnu engang har været et helt særligt år med håndtering af ukraineborgere, generelle prisstigninger med betydning for især anlæg og økonomisk pres på særligt Velfærdsområdet. Enheder på velfærdsområdet har i særlig grad krævet økonomiske tilpasninger og initiativer.

Der blev fra medarbejdersiden blandt andet spurgt ind til den strukturelle balance. Formanden kvitterede for den store indsats fra ledere og medarbejdere i hele organisationen i arbejdet med at holde budgettet og bidrage til det flotte regnskabsresultat.

3. Personalepolitisk Status 2022

87.00.00.G01

23/4679

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Den personalepolitiske status laves årligt og notatet indeholder en række personalepolitiske tiltag og fokusområder for 2022. Derudover udgør notatet en opsamling af en række personalepolitiske nøgletal for Norddjurs Kommune for hele 2022. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Den personalepolitiske status 2022 behandles i direktionen den 24. maj 2023, hovedudvalget den 1. juni 2023, økonomiudvalget den 13. juni 2023 og kommunalbestyrelsen den 20. juni 2023. I den personalepolitiske status 2022 er der fokus på:

HR-strategi og initiativer relateret hertil i løbet af 2022

I 2022 blev Norddjurs Kommunes HR-strategi revideret og opdateret i et tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Som det beskrives i HR-strategien, anvendes den personalepolitiske status fremover til at gøre status på de tiltag, der i løbet af det forgangne år, har været med til at understøtte HR-strategiens 3 hovedtemaer: 1) En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere, 2) Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling samt 3) Rum til ledelse og udvikling af ledelse. Inden for de 3 temaer udfoldes initiativer, der relaterer sig til temaerne.

Arbejds miljø og sygefravær

Et sammendrag af kommunens arbejdsmiljøarbejde og sygefravær.

Nøgletal

Redegørelsen fremviser personalemæssige nøgletal fx vedr. alder, løn, personaleomsætning, antal fuldtidsansatte mv.

Den personalepolitiske status er vedlagt som bilag.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om den personalepolitiske status.

Bilag:

1 Åben Personalepolitisk status 2022.pdf

60926/23

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Formanden indledte punktet, hvorefter Hovedudvalget havde en dialog om den personalepolitiske status. Der er igangsat mange positive initiativer i organisationen. På kommende møde følges op på projekterne i regi af kompetenceudviklingspuljen.

Hovedudvalget havde blandt andet en dialog om personaleomsætning, som på nogle områder adskiller sig fra omegnskommuner og landsgennemsnit. Der er en nysgerrighed i forhold til, hvad årsagerne er til dette. Der er opmærksomhed på om fx exitsamtaler kan systematiseres, og på eventuelle gevinster ved brug af denne type data. HR undersøger nærmere til kommende møde.

4. Arbejdsmiljø

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen planlægger, leder og koordinerer hovedudvalget det overordnede arbejdsmiljøarbejde. Som et led heri drøfter hovedudvalget kvartalsvis arbejdsulykkestatistik og fraværstatistik. Hovedudvalget har løbende opmærksomhed på korrekt registrering af fravær og arbejdsulykker og senest den 6. september 2022 er der rettet henvendelse alle aftaleholdere herom.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. kvartal 2023. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der registreret 128 ulykker i 2023, mod 211 ulykker i samme periode i 2022.

Det fremgår af statistikken, at 97 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær.

Efter aftale vedlægges bilag om praksis i forhold til nærved-hændelser. Yderligere information om arbejdsulykker og nærved-hændelser, herunder folder herom, kan findes på intra [Arbejdsulykker og nærved-ulykker - Norddjurs](#)

Fraværstatistik

Der er udarbejdet en fraværstatistik, der vedlægges dagsordenen som bilag. Materialet består af en samlet fraværstatistik, individuelle fraværstatistikker for områdeudvalgene samt et faktaark, der beskriver, hvorledes de enkelte elementer i statistikken er fremkommet. Af hensyn til at sikre, at enkeltpersoner ikke kan identificeres, er små enheder på under fem medarbejdere samlet i en særskilt række under hvert direktørområde. Det er aftalt, at hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter til en hver tid kan henvende sig til HR og få oplyst hvilke enheder, der opgjort på denne måde.

Syge- og fraværsrapporten til og med marts 2023 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er 7,0 %, som er en stigning i forhold til 6,8 i 2022 og 6,0 % i 2021. Fra 2021 til 2022 skyldes stigningen især det korte sygefravær, mens stigningen fra 2022-2023 særligt skyldes det lange sygefravær over 14 dage.

Covid-19-relateret fravær fx egen sygdom, hjemsendelse, karantæne, graviditet mv. indgår pr. februar 2022 i ovenstående fraværsprocenter.

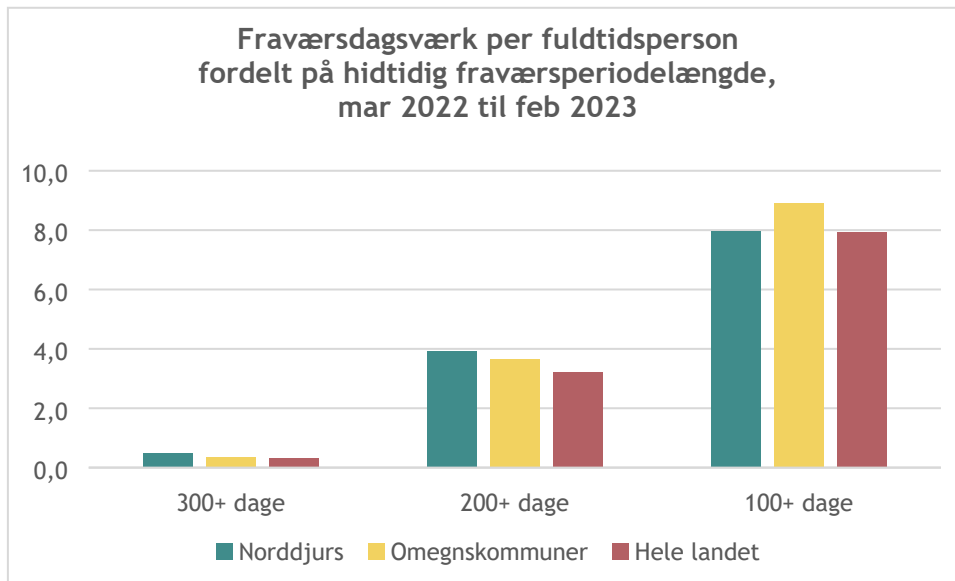
Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med landsgennemsnittet

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværsstatistik udarbejdes ovenstående efter en Norddjurs-model. For at holde vores sygefravær op mod landsgennemsnittet skal vi bruge data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Da KRL indsamler på en lidt anden måde kan der være afvigelser i forhold til ovenstående data. Følgende fraværsværk gælder overenskomstansatte fuldtidsmedarbejdere i perioden fra marts 2022 til og med februar 2023.

- Norddjurs 13,9
- Hele landet 13,2
- Favrskov 12,4
- Mariagerfjord 12,5
- Randers 12,6
- Syddjurs 13,3
- Århus 12,6

Der er en særlig opmærksomhed på indberetning og registrering af sygefravær. Blandt andet følger aftaleholdere via ledelsestilsynet løbende op på, at raske medarbejdere, som er kommet tilbage fra sygdom, raskmeldes, straks de vender tilbage til arbejde.

Det blev på mødet den 2. marts aftalt, at data til dette møde suppleres med uddybende fraværstal vedr. længerevarende fravær på over et år. For længerevarende fravær fremgår følgende af KRL-data:



De præcise tal, der er gengivet i ovenstående figur:

	300+ dage	200+ dage	100+ dage
Norddjurs	0,5	3,9	8,0
Omegnskommuner	0,4	3,7	8,9
Hele landet	0,3	3,2	7,9

Af ovenstående kan udledes, at Norddjurs ligger på linje med omegnskommuner og landsgennemsnit vedr. fravær over 100 dage.

På mødet gives der en information om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde fra henholdsvis skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen. Der gives endvidere en status på ansøgning om STAR-midler til sygefraværsprojekt på Sundheds- og omsorgsområdet.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Hovedudvalget behandler kvartalsvis arbejdsulykkestatistikker og fraværsstatistikker i henhold til MED-aftalen.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget med udgangspunkt i sygefraværstatistikker og arbejdsulykkestatistikker har en dialog om arbejdsmiljø.

Bilag:

1	Åben Arbejdsskader_1_kvartal_2023.pdf	60802/23
2	Åben Fravær_1_kvartal_2023.pdf	60803/23
3	Åben Registrering af nærvedulykker.docx	144833/22

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Formanden indledte punktet, og cheferne delte eksempler på arbejdet med sygefravær i områderne. På Sundheds- og omsorgsområdet er der igangsat en fælles trivselsmåling, som skal danne udgangspunkt for fælles indsatser. Fra Vej og Ejendom blev der informeret om prioritering af decentral HR-funktion. I forbindelse med udviklingsprocessen på Socialområdet indgår arbejdsmiljø og sygefravær som fokuspunkter.

Der var en dialog om data og registrering, herunder om vores data er sammenlignelig med sammenligningskommunerne. Der blev udtrykt ønske om fraværdata i csv-format. Endvidere var der en dialog om systematikken i afholdelse af sygefraværssamtaler, håndtering af samtalerne samt om genbesøg af retningslinjerne. Områdeudvalgene behandler retningslinjerne og kommer med forslag til revidering, som behandles af Hovedudvalget på et kommende møde.

Arbejdsmarkedsområdet har et ønske om, at ledelsen fra området er repræsenteret i Hovedudvalget.

5. Revitalisering af arbejdsmiljøstrukturer

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets temadag blev det på baggrund af en dialog om whistleblowerordningen, psykologisk tryghed, samspil og tillid i hele organisationen aftalt, at revitalisering af strukturer og systemer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø sættes på dagsordenen på dette møde.

Trivsel, sundheds- og arbejdsmiljøpolitikken, som findes i Personalepolitikken s. 12-16 danner udgangspunkt for Hovedudvalgets dialog. Personalepolitikken er vedlagt som bilag.

Særligt i forhold til revitalisering af strukturer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø kan de oplistede mål og handlinger fremhæves:

Arbejdsmiljøet er et fælles projekt der er under løbende udvikling. Norddjurs Kommunes arbejdsmiljøindsats er altid på vej fra god til bedre.

Mål:

- Arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige planlægning og tilrettelæggelse
- Arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring af arbejdets organisering
- Arbejdsmiljøhensyn inddrages i forbindelse med nybyggeri og ombygninger
- At skabe sunde og udviklende job
- At reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær
- At fjerne risici, der kan føre til arbejdsulykker og nedslidning
- At fastholde medarbejdere, der har påført sig helbredsskavanker.

Handlinger:

- Arbejdsmiljø er fast punkt på dagsordenen i alle MED-udvalg

- Årlig status på arbejdsmiljø i alle MED-udvalg
- Årligt møde for hele arbejdsmiljøorganisationen
- Årlig opsamling af information om arbejdsmiljø mellem lokal-, område- og hovedudvalg. Der henvises til Norrdjurs Kommunes MED-aftale samt arbejdsmiljøhjulet senere i denne politik.
- Kvartalsvis behandling af arbejdsskadestatistikker.

Alle arbejdspladser i Norrdjurs Kommune skal lokalt aftale retningslinjer for identificering, håndtering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress samt retningslinjer for identificering, håndtering og forebyggelse af problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Supplerende til personalepolitikken er der i regi af Hovedudvalget udarbejdet guides til arbejdspladser vedr. Mobning og chikane samt stress, begge er vedlagt som bilag.

På mødet drøfter Hovedudvalget, hvordan der sikres høj psykologisk tryghed i organisationen samt hvordan der sikres en løbende og proaktiv arbejdsmiljøindsats baseret på systematisk og konstruktiv dialog. Hensigten med dialogen er give input til Hovedudvalgets temadag og arbejdsmiljødag i efteråret.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om strukturer og systemer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø, og særligt hvordan den psykologiske tryghed understøttes og styrkes.

Bilag:

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| 1 Åben Norrdjurs-folder-mobning.pdf | 60848/23 |
| 2 Åben Norrdjurs-folder-stress.pdf | 60849/23 |

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Hovedudvalget havde en dialog om arbejdsmiljøstrukturer med fokus på psykologisk tryghed, og herunder hvordan ledere og medarbejdere kan klædes på til at styrke den psykologiske

tryghed. Det blev aftalt psykologisk tryghed bliver et tema på arbejdsmiljødagen og på Hovedudvalgets temadag i efteråret, og eventuelt på fyraftensarrangement. Både medarbejderrepræsentanter og ledere skal være godt klædt på til MED-samarbejdet, som udgangspunkt for arbejdet med psykologisk tryghed. Derfor arbejdes videre med brush-up på kompetencer i MED-samarbejdet.

Der nedsættes en arbejdsgruppe til planlægning. Medarbejdersiden sender besked om, hvem der deltager i gruppen til Trine Kjær Poulsen. Der er et ønske om at titlen på folder Ingen mobning og chikane bliver ændret.

6. Rekruttering og fastholdelse

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets temadag den 27. april blev det aftalt, at Hovedudvalget har rekruttering og fastholdelse på som fast punkt resten af året.

Som grundlag for drøftelsen er det væsentligt at bevare fokus på det, som organisationen allerede står på:

Vores Norddjurs: Organisations- og ledelseskodexet, som er udarbejdet af medarbejdere og ledere i fællesskab. Værdierne beskriver kultur og adfærd, de sætter en fælles retning og binder organisationen sammen med et fælles sprog.

HR-strategi 2022-2025, som fremhæver organisationen som en rummelig og attraktiv arbejdsplads med stærke arbejdsfællesskaber. En organisation, som har fokus på at fremtidssikre varetagelsen af kerneopgaven til gavn for borgerne, og hvor medarbejdere og ledere skal være glade for at gå på arbejde. HR-strategien opstiller mål for, hvordan der arbejdes for at styrke fx tiltrækning, tilknytning, onboarding, hensynet til den enkelte ansatte, vidensdeling samt udvikling af den decentrale, tillidsbaserede ledelsestilgang.

TRIO-stormøde om Fremtidens arbejdsfællesskaber, hvor medarbejdere og ledere i fællesskab udviklede en fælles ramme og inspiration til dialog i lokale MED-udvalg om udvikling af fremtidens arbejdsfællesskaber inden for de fire temaer: En attraktiv arbejdsplads – En stærk fortælling – - Blik for borgeren - Digitale muligheder.

Personalepolitikken, som er struktureret med afsæt i et godt arbejdsliv hele arbejdslivet og bl.a. indeholder rekrutterings- og ansættelsespolitik, generationspolitik mv.

§17 stk. 4 om fastholdelse og rekruttering nedsat med det formål, at sammen med eksterne interessenter og interne aktører at få sat fokus på løsninger som forstærker og videreudvikler indsatsen, som fremmer fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere i Norddjurs Kommune. Udvalgets mål er at komme med realiserbare forslag til løsninger, som styrker Norddjurs Kommunes omdømme, så nuværende og kommende medarbejdere oplever Norddjurs Kommune som en attraktiv arbejdsplads, som medarbejdere og ledere gerne vil søge hen til og blive hos. Udvalgets anbefalinger vil indgå i den politiske prioritering og stillingtagen i maj/juni.

Det blev på Hovedudvalgets temadag drøftet eventuelt at bruge plakater fra MED-konference 2022 i dialogen. Plakaten kommer omkring seks temaer: Tiltag i forhold til fastholdelse, tiltag i forhold til rekruttering, medarbejderstatistik, arbejdsmiljø, social kapital, nye veje samt næste skridt.

Hovedudvalget har på dette møde en dialog om fastholdelse og rekruttering ud fra anbefalingerne fra § 17 stk. 4-udvalget, der nu forligger i sin endelige form. Anbefalingerne er vedlagt som bilag.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Vores Norddjurs, HR-strategien, Personalepolitikken, Fremtidens arbejdsfællesskaber (TRIO-stormøde) samt §17 stk. 4 om fastholdelse og rekruttering.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om fastholdelse og rekruttering med udgangspunkt i anbefalingerne fra § 17 stk. 4-udvalget.

Bilag:

1 Åben Anbefalinger fra §17 stk. 4-udvalget om fastholdelse og rekruttering.pdf 53046/23

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Formanden indledte punktet og Hovedudvalget havde en dialog om de otte anbefalinger, som skal bidrage til at styrke fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen på Velfærdsområdet i Nord-

djurs Kommune. Der er opmærksomhed på ressourcetrækket i forbindelse med anbefalingerne, og på samarbejdet og tilliden på tværs af områder. Anbefalingerne viser mange gode tanker, og den politiske prioritering følges fremadrettet.

7. Information fra ledelsen

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- Hovedudvalget orienteres om processen vedr. ansættelse af kommende kommunaldirektør samt om processerne vedr. ansættelse af chefer på velfærdsområdet. Plan for rekruttering af kommunaldirektør er vedlagt som bilag. Fra medarbejdersiden i Hovedudvalget deltager Tinne Christiansen, Karina Lervig Petersen og Vibbe Vogel i ansættelsesudvalget.
- Status på udviklingsprocessen på Socialområdet v. socialchef Marie-Louise Eskerod Ifversen.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Bilag:

1 Åben Tidsplan - rekruttering af kommunaldirektør.docx

60888/23

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Formanden orienterede om processen vedr. ansættelse af kommunaldirektør og Marie-Louise Eskerod Ifversen gav en status på udviklingsprocessen på Socialområdet. Der er mange indsatser i gang, og der er stor forståelse for, at processen tager tid.

8. Information fra medarbejderne

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- Punkt om udlicitering

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Bilag:

1 Åben Procedureretningslinjer for drøftelse af omstillinger.pdf

64950/23

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Hovedudvalget havde en dialog om information og drøftelse i forbindelse med udlicitering. Medarbejdersiden efterspurgte procedureretningslinjer for udlicitering, disse findes på intra. Overskriften suppleres med udlicitering og retningslinjerne vedlægges referatet.

Medarbejdersiden gav en kort status på arbejdet omkring retningslinjer for generations- og seniorordninger. Emnet tages op på kommende måde.

9. Kommende møder

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Kommende møder og aktiviteter for Hovedudvalget 2023.

- Mandag den 14. august kl. 13-14: Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget – Medarbejdersiden indsender på vanlig vis temaer til dagsordenen senest den 19. juni
- Tirsdag den 15. august: Orienteringsmøde om budget 2024-2027
- Mandag den 4. september: Gennemgang af 1. behandlingsbudgettet
- Torsdag den 7. september kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde
- Torsdag den 12. oktober Gennemgang af det vedtagne budget
- Fredag den 17. november kl. 9-13: Temadag for Hovedudvalget
- Torsdag den 23. november kl. 9.00-12.00: Hovedudvalgets arbejdsmiljødag
- Mandag den 4. december kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til MED-aftalen

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023

Medarbejdersiden indsender på vanlig vis temaer til dialogmødet med Økonomiudvalget til Trine Kjær Poulsen senest den 19. juni. Til Hovedudvalgets temadag blev HR-strategien bragt op som emne.

10. Eventuelt

Åben sag

Bilagsoversigt

1. Godkendelse af referater
 1. Referat_Hovedudvalget_02-03-2023.docx (52317/23)
 2. Referat_Hovedudvalget_30-03-2023.docx (52320/23)
 3. Referat_Hovedudvalget_27-04-2023.docx (52319/23)
 4. Referat_Hovedudvalget_17-05-2023.docx (60639/23)

2. Årsregnskab 2022 for Norrdjurs Kommune
 1. Årsberetning 2022 (42176/23)

3. Personalepolitisk Status 2022
 1. Personalepolitisk status 2022.pdf (60926/23)

4. Arbejdsmiljø
 1. Arbejdsskader_1_kvartal_2023.pdf (60802/23)
 2. Fravær_1_kvartal_2023.pdf (60803/23)
 3. Registrering af nærvedulykker.docx (144833/22)

5. Revitalisering af arbejdsmiljøstrukturer
 1. Norrdjurs-folder-mobning.pdf (60848/23)
 2. Norrdjurs-folder-stress.pdf (60849/23)

6. Rekruttering og fastholdelse
 1. Anbefalinger fra §17 stk. 4-udvalget om fastholdelse og rekruttering.pdf (53046/23)

7. Information fra ledelsen
 1. Tidsplan - rekruttering af kommunaldirektør.docx (60888/23)

8. Information fra medarbejderne
 1. Procedureretningslinjer for drøftelse af omstillinger.pdf (64950/23)

Underskriftsside

Vakant (Kommunaldirektør)

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole- og dagtilbudschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Helle Steffensen

Karina Lervig Petersen

Birgitte Bastiansen

Vibbe Vogel Hansen

Lisette Jørgensen

Henrik Fuglsang

Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdirektør)(Konst. formand)

Marie-Louise Eskerod Ifversen (Socialchef)

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Carsten Willadsen

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Michael Aagaard Laursen

Hanne Majgaard Nielsen

Mia Hedegaard van de Sande