



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Rådhuset, Gæstekantinen
Tovet 3, 8500 Grenaa

Dato: Torsdag den 7. september 2023

Start kl.: 13:00

Slut kl.: 15:00

Medlemmer: Vakant (Kommunaldirektør) Lone Uldal Pedersen
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
Thomas Olesen (Skole- og dagtil-
budschef)
Marianne Fisker (Afdelingsleder)
Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Fraværende:

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Godkendelse af dagsorden og velkommen til nyt medlem	1
2. Godkendelse af referat	2
3. Evaluering af Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget.....	3
4. Samlet budgetopfølgning for maj 2023	5
5. Udmøntning effektiviseringsbidrag 2023 - hele organisationen.....	19
6. Ændring af MED-strukturen - områdeudvalg på Socialområdet	25
7. Arbejds miljø	29
8. Rekruttering og fastholdelse	38
9. Status fra arbejdsgruppen vedrørende generations- og seniorordninger.....	42
10. Information fra ledelsen.....	46
11. Information fra medarbejderne	47
12. Kommende møder.....	48
13. Eventuelt	49
Bilagsoversigt.....	50

1. Godkendelse af dagsorden og velkommen til nyt medlem

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden samt velkommen til Skole- og dagtilbudschef Thomas Olesen. Tak til Anna Bang Sinnbeck for indsatsen.

Som et nyt formidlingstiltag vil der efter mødet i dag blive lavet en kort video, hvor en repræsentant fra hhv. leder- og medarbejderside giver perspektiver på hovedpointer fra dagens møde. Til brug for videoen er kommunikationsmedarbejder Marc Kromann Rasmussen tilstede i starten af mødet for at optage nogle stemningsbilleder til videoen. Der optages ikke lyd.

Indstilling

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra det ordinære Hovedudvalgsmøde den 1. juni 2023.

Indstilling

Formanden indstiller, at referatet godkendes.

Bilag:

1 Åben Referat fra Hovedudvalgsmøde den 1. juni 2023

84182/23

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Referatet blev godkendt.

3. Evaluering af Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget

81.38.04.A00

22/13154

Åben sag

Sagsgang

ØK

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget ønsker på dialogmødet den 14. august 2023 at drøfte følgende emner under overskriften fremtidens arbejdsplads:

- Sygefravær/vikardækning
- Trivsel
- Fastholdelse/rekruttering
- HR-strategi

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Af Norddjurs Kommunes MED-aftale fremgår, at mindst 1 gang om året mødes Hovedudvalget med Økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, som vedrører konsekvenser for kommunens arbejds- og personaleforhold samt orientering og drøftelse af denne aftales funktion og indhold.

Økonomiske konsekvenser

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Velfærdsdirektøren indstiller, at Hovedudvalget og Økonomiudvalget gennemfører Dialogmødet.

Beslutning i Økonomiudvalget den 14-08-2023

De fremsatte emner blev drøftet.

Udfordringerne omkring fokus på at nedbringe sygefraværet og sikre trivsel blev drøftet. Medarbejdersiden pegede på vigtigheden af indsats i forhold til sygefravær, herunder blandt andet at skabe øget fleksibilitet og arbejde med efter- og videre uddannelsesstrategi. Økonomiudvalget er meget opmærksom på arbejdet at nedbringe sygefraværet, og har derfor også sat fokus på indsatser på HR området i deres budgetdrøftelse.

Medarbejdersiden pegede også på vigtigheden for stabilitet i økonomien, herunder blik for den langsigtede effekt med tilpasning af økonomien og kerneopgaven. Økonomiudvalget er opmærksom på, at tilpasningen af økonomien er vanskelig for organisationen, og ønsker også at tilpasningen sker i et tæt samarbejde med medarbejdere og ledere.

Der blev både fra medarbejdersiden og borgmesterens side kvitteret for en god dialog.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget kort evaluerer dialogmødet.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Hovedudvalget evaluerede dialogmødet. Medarbejdersiden havde en bemærkning til protokollen om, at det vil være hensigtsmæssigt også at nævne brug af vikarer, som også fyldte i dialogen med Økonomiudvalget.

4. Samlet budgetopfølgning for maj 2023

00.30.14.P00

23/1337

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

Økonomichef Bettina Andersen deltager på punktet.

I denne sag behandles den anden samlede budgetopfølgning i 2023 for Norddjurs Kommune.

Indmeldingerne i opfølgningen ved udgangen af maj 2023 viser at der er udfordringer i forhold til overholdelse af budgettet på driften, idet der i forhold til det oprindelige budget er indmeldt et samlet merforbrug på 23 mio. kr. udenfor servicerammen samt et merforbrug på knap 28 mio. kr. indenfor servicerammen. I det indmeldte beløb indgår restbeløb i puljer til værn om servicerammen, administrative ændringer m.v. som forventet forbrugt. Hvis restbeløbet på knap 10 mio. kr. i disse puljer ikke anvendes vil merforbruget indenfor den oprindelige serviceramme for 2023 udgøre 18 mio. kr.

I denne opfølgning er der et strukturelt overskud på 15 mio. kr. og hvis der ses bort fra de ekstraordinære afdrag på 10 mio. kr., er der tale om et strukturelt overskud på 25 mio. kr., hvilket er ca. 4 mio. kr. under det strukturelle overskud i det vedtagne budget for 2023.

På indtægtssiden er der forventede merindtægter på generelle tilskud på godt 56 mio. kr. Det skyldes primært den samlede indtægtsmæssige effekt af midtvejsreguleringen i økonomiaftalen på 48,3 mio. kr. Hertil kommer at restbeløb i pulje til eventuel tilbagebetaling vedr. midtvejsregulering på 10 mio. kr. ikke anvendes, ligesom der også er udmeldt en række mindre reguleringer blandt andet på skattesiden, som samlet set indeholder mindreindtægter/reguleringer på i alt 1,5 mio. kr., blandt andet vedrørende det skrå skatteloft og sanktion på skatten, hvor sidstnævnte skyldes, at den koordinerede budgetlægning mellem kommunerne ikke gik op på skattedelen i budget 2023. For Norddjurs Kommune er der tale om en sanktion på 0,5 mio. kr.

Efter budgetopfølgningen for maj er udarbejdet på fagudvalgenes områder har Norddjurs Kommune fået udmeldt midtvejsreguleringen for 2023. Dette betyder, at Norddjurs Kommune vil modtage ca. 21 mio. kr. til stigende udgifter til forsørgelse, ca. 11,6 mio. kr. til dækning af stigende priser 2023, godt 6 mio. kr. vedr. kompensation for merudgifter vedr. fordrevne fra Ukraine i 2023 samt et beløb på ca. 7,7 mio. kr. i kompensation vedr. udgifter til Covid-19, der blev afholdt i 2022. Herudover indeholder midtvejsreguleringen en række reguleringer på baggrund af lov- og cirkulæreændringer m.v. på ca. 2,1 mio. kr.

I denne sag foreslås det at udmønte beløb modtaget i midtvejsreguleringen, som der ikke allerede budgetmæssigt er taget højde for. På den baggrund søges om bevilling udenfor servicerrammen på 21 mio. kr. til Arbejdsmarkedsudvalget, hvilket er svarende til midtvejsregulering af budgetgarantien for forsørgelsesudgifter. Der er indmeldt et forventet merforbrug på 24,4 mio. kr. på Arbejdsmarkedsudvalgets område og udviklingen på området vil blive fulgt frem til budgetopfølgningen pr. ultimo oktober, hvorefter der vil blive taget bevillingsmæssigt stilling til evt. yderligere bevilling.

På samme måde foreslås udmøntning indenfor servicerrammen af ekstra tilskud for stigende priser med 10 mio. kr. til fagudvalgene og 1,6 mio. kr. til puljen til værn om servicerrammen. Ekstraudgifter vedr. fordrevne fra Ukraine foreslås udmøntet med 4,5 mio. kr. til Børne- og Ungdomsudvalget og 1,6 mio. kr. til puljen til værn om servicerrammen mens reguleringen på 7,7 mio. kr. vedr. Covid-19 udgifter i 2022 foreslås tilført kassen. Endelig foreslås reguleringer på baggrund af lov- og cirkulæreændringer m.v. i 2023 på 1,9 mio. kr. også blive udmøntet til driften på fagudvalgenes områder.

Forvaltningen bemærker, at vi kun er knap halvvejs igennem året, hvorfor nuværende budgetopfølgning skal ses som et foreløbigt skøn på forventet regnskab for 2023, hvor der kan være mange faktorer, som vil spille ind i løbet af sidste halvdel af året.

Der skal i 2023 være opmærksomhed fra fagudvalgene på overholdelse af servicerrammen og budgetrammen. På velfærdsområdet er der lavet ekstraordinære budgetopfølgninger i 2023 for at følge forbruget på henholdsvis Børne- og ungdomsudvalget samt Voksen- og Plejeudval-

get, ligesom der er på Arbejdsmarkedsudvalgets område i marts har været fremlagt en trykprøvning af budget 2023.

Indmeldinger til budgetopfølgningen viser et merforbrug på 50,6 mio. kr. på drift i forhold til det oprindelige budget, det skyldes hovedsageligt følgende forhold:

- Udenfor servicerammen er der indmeldt et samlet merforbrug på 23 mio. kr., hvoraf godt 24 mio. kr. er indmeldt på Arbejdsmarkedsudvalget. Merforbruget vedrører primært udgifterne til senior- og førtidspension, sygedagpenge, arbejdsløshedsdagpenge samt fleksjob. Antallet af borgere på disse ydelser i 2023 forventes at være væsentlig højere, end da budgettet blev udarbejdet i sommeren 2022. Samtidig er der indmeldt 0,8 mio. kr. på Økonomiudvalgets område, som skyldes merudgifter til boligydelse og boligsikring samt et mindreforbrug på 2,1 mio. kr. på Voksen- og Plejeudvalget, som vedrører refusionsindtægter vedr. særligt dyre enkeltsager. På landsplan ses en stigning i sygedagpenge og seniorpension, og midtvejsreguleringen af overførsler udgør 20,9 mio. kr. for Norddjurs Kommune i 2023, som vil finansiere størstedelen af merudgifterne.
- Der er indmeldt et samlet merforbrug indenfor servicerammen på 27,5 mio. kr.
 - Heraf vedrører de 12,3 mio. kr. Børne- og Ungdomsudvalgets område. 4,5 mio. kr. vedrører Ukraineudgifter relateret til modtagerklasser og specialelever. Og det resterende merforbruget skyldes primært et udgiftspres på myndighed på ca. 8,0 mio. kr., hvor der bl.a. er større udgifter til sikrede institutioner end tidligere forventet samt et merforbrug hos decentrale enheder på Skole- og Dagtilbudsområdet og Børne- og Familieområdet.
 - På Voksen- og Plejeudvalgets område indmeldes der et merforbrug på 16,7 mio. kr. Hovedårsagen til merforbruget skyldes dels et udgiftspres på Myndighedsafdelingen under Socialområdet med ca. 8,5 mio. kr. dels et forventet merforbrug på de decentrale enheder under såvel Socialområdet som Sundheds- og Omsorgsområdet samt Hjemmeplejen Norddjurs.
- Både Børne- og Ungdomsudvalget og Voksen- og Plejeudvalget har på møderne i juni måned sendt forslag til tilpasning i høring, og de to fagudvalg tager endeligt stilling til forslagene på møderne i august.

Kommunalbestyrelsen besluttede i forbindelse med behandlingen af anlægsoverførsler fra 2023, at overføre anlægsprojekter fuldt ud fra 2022, men at anlæggene følges tæt i fagudvalgene, og det kan være nødvendigt at foretage en opbremsning, hvis det viser sig i løbet af året, at anlægsudgifterne ikke kan indeholdes i anlægsrammen.

Det samlede anlægsbudget til anlægsudgifter er på ca. 127 mio. kr. incl. overførte anlæg, mens anlægsrammen for budget 2023 kun udgør 95 mio. kr. I denne opfølgning indmeldes et forventet forbrug på anlægsudgifter på 98 mio. kr. i 2023, hvilket er ca. 3 mio. kr. over rammen.

Samtidig forventes der ca. 4 mio. kr. lavere anlægsindtægter end budgetlagt. Der var budgetlagt med knap 20 mio. kr. i anlægsindtægter, og der forventes knap 16 mio. kr.

Det er aftalt, at der i forbindelse med budgetforhandlingerne i august, vil være en stillingtagen til anlæg i indeværende år herunder om der skal ske en opbremsning eller en fremrykning af yderligere anlæg i 2023. Behandling og prioritering vil ske i forbindelse med budgetforhandlingerne og efterfølgende behandles politisk i særskilt sag.

Opmærksomhedspunkter ved budgetopfølgningen pr. maj 2023:

- Generel opmærksomhed grundet inflation.
- Der har ikke været fuld fremskrivning til 2023 på PL. Kommunerne har samlet set fået en fremskrivning der er 1,9 mia. kr. for lav, og det betyder derfor en generel besparelse. For Norddjurs Kommune er der tale om ca. 11 mio. kr. De indtægter Norddjurs Kommune har fået er således ca. 11 mio. kr. lavere end de udgifter kommunen har som følge af stigende priser.
- Der er pt. 8 aftaleenheder under økonomisk administration på velfærdsområderne.






Opmærksomhedspunkter på den længere bane:

- I temperaturmålingen og følsomhedsanalysen der blev udarbejdet til budget 2023-2026 fremgik det, at det i budget 2023-2026 var nødvendigt med en tilpasning af udgifterne for at skabe balance mellem indtægter og udgifter i overslagsårene. I det vedtagne budget er der fortsat en udfordring i 2025 og 2026. I 2027 og 2028 forventes udfordringen at blive større. Dette skyldes blandt andet, faldende indtægter, samt at

kommunen i henholdsvis 2027 og 2028 ikke længere modtager kompensation for skatenedsættelserne i budget 2022 og 2023.

Økonomiske målsætninger

I den økonomiske politik er der vedtaget en række overordnede økonomiske målsætninger. Den økonomiske politik er senest blevet opdateret i februar 2021. I tabel 1 sammenholdes det forventede regnskab i 2023 med det oprindelige budget der blev vedtaget for 2023.

Tabel 1: Oversigt over status på økonomiske målsætninger i 2023			
Målsætning jævnfør den økonomiske politik		Oprindeligt budget 2023	Forventet regnskab pr. ult. maj 2023
Strukturel balance (indtægter dækker driftsudgifter, anlæg og afdrag på lån)		Strukturelt overskud på 18 mio. kr. (Overskud på 28 mio. kr. uden ekstraordinære afdrag)	Strukturelt overskud på 15 mio. kr. (overskud på 25 mio. kr. uden ekstraordinære afdrag og hvis restbeløb i driftspuljer ikke anvendes vil der være et overskud på 35 mio. kr.)
Gennemsnitlig kassebeholdning på minimum 175 mio. kr.		Gennemsnitlig kassebeholdning på 347 mio. kr.	Gennemsnitlig kassebeholdning på 340-375 mio. kr.
Servicerammen skal overholdes		Servicerammen er overholdt	Servicerammen overskrides med 28 mio. kr. (overskridelse på 18 mio. kr., hvis restbeløb i driftspuljer ikke anvendes)*
Anlægsudgifterne skal årligt udgøre 100 mio. kr.		Anlægsudgifterne udgør 95 mio. kr.	Anlægsudgifterne udgør 98 mio. kr.
Afvikling af minimum 10 mio. kr. af langfristet gæld eksklusiv ældreboliglån		Gælden nedbringes med 58 mio. kr.	Gælden nedbringes med 58 mio. kr. heraf er 10 mio. kr. ekstraordinære afdrag

*Servicerammen overskrides jf. oprindelig udmeldt serviceramme for 2023. På baggrund af økonomiforhandlingerne og midtvejsreguleringen er der i juli udmeldt et nyt sigtepunkt for

servicerammen i 2023, som vil indgå i budgetopfølgningen pr. ultimo august. Det nye sigtepunkt er på 1.941,9 mio. kr. og dermed ca. 19,6 mio. kr. højere end tidligere. En teknisk beregning på baggrund af budgetopfølgningen pr. ult. maj og det nye sigtepunkt viser, at der vil være balance indenfor servicerammen. Dette forudsætter dog at puljerne ikke anvendes, ligesom det også forudsætter at de midler der tilføres fra midtvejsreguleringen (fx som følge af lov- og cirkulæreændringer) ikke anvendes til ekstra forbrug. Endelig er der også en ny budgetopfølgning for august på vej, hvor indmeldingerne fra aftaleholderne kan have betydning for overholdelse af servicerammen for 2023.

Strukturel balance

Der skal være strukturel balance i det enkelte år. Det vil sige, at overskuddet på den skattefinansierede drift som minimum skal dække anlægsudgifter samt afdrag på lån. Strukturel balance er en grundlæggende forudsætning for en sund økonomi.

Gennemsnitlig kassebeholdning

Målsætningen om en gennemsnitlig daglig kassebeholdning over 12 måneder på minimum 175 mio. kr. overholdes. Den gennemsnitlige kassebeholdning ved udgangen af 2023 forventes at ligge i spændet mellem 340 og 375 mio. kr.

Kassebeholdningens størrelse skal ses i forhold til eksisterende garantier og muligheden for at kunne yde garantier i fremtiden. Endvidere er kommunens kassebeholdning vigtig for at kunne imødegå større uforudsete udgifter, som følge af blandt andet konjunkturændringer eller nedgang i indtægter, som eksempelvis i forbindelse med tilbagebetalinger ved midtvejsreguleringer. Endelig giver en robust kasse også mulighed for at foretage større strategiske investeringer.

Overholdelse af servicerammen

Serviceudgifterne ligger ca. 28 mio. kr. over servicerammen på 1.922,3 mio. kr.

I april 2023 har ministeriet udsendt meddelelse om, at kommunerne har overholdt servicerammen i regnskaberne for 2022, hvilket betyder, at kommunerne slipper for sanktioner på

servicerammen for 2022. I regnskab 2022 lå Norrdjurs Kommune 0,6 mio. kr. over servicerammen.

I juli er der udsendt et nyt skøn for servicerammen i 2023 på i alt 1.941,9 mio. kr.

Mio. kr.	Oprindelig serviceramme 2023	Nyt skøn pr. juli serviceramme 2023
Udmeldt serviceramme*	1.922,3	1.941,9
Forventet regnskab ved opfølgningen pr. ult. maj	1,949,7	1,949,7
Merforbrug inkl. forbrug af puljer	27,5	7,8

*Indeholder indregnet kompensation vedr. modtagelse af fordrevne fra Ukraine på 6,059 mio. kr. i 2023.

Puljer i budget 2023

I budget 2023 er der i budgetaftalen indlagt en pulje til administrative ændringer på 5 mio. kr. og en pulje til værn om servicerammen på 13,2 mio. kr. samt puljen til strategiske emner på 0,9 mio. kr. under Økonomiudvalget.

Oversigt over puljer i budgettet under økonomiudvalget i mio. kr.		
	2023	2024
Administrative ændringsforslagspulje	5,063	5,063
11-10-22 Daglige bankforretninger og kap.udbud	-0,3	-0,3
11-10-22 Fælles borgerrådgiver funktion	-0,1	-0,1
15-11-2022 Etableringsudgifter jf. Stomiudbud	-0,1	
13-12-2022 Udvikl.proces Socialområdet	-0,4	-0,200
23-05-2023 Signaturprojektet	-2,4	
Rest adm. ændringsforslagspulje	1,688	4,420
Pulje til værn om servicerrammen	13,165	13,165
23-05-2023 Midttrafik	-5,788	-7,555
Rest servicerrammeforbedringer	7,377	5,610
ØK-pulje til strategiske emner	0,915	0,915
Rest strategiske emner	0,915	0,915
-		
Rest i alt	9,980	10,945

Anlæg

Indmeldingerne viser, at anlægsrammen og målsætningen for anlægsudgifter på 100 mio. kr. knapt overholdes ved denne budgetopfølgning.

På nuværende tidspunkt er der indmeldt forventede forskydninger på en række anlæg. Det drejer sig blandt andet om Renovering af Regnbuen, Samling af Djurslandsskolens afdelinger i Ørum, Folkets Fabrik – Stenvad Mosebrugscenter. Modsatrettet er der også en række anlægsudgifter, som ikke var budgetlagt i 2023. Det drejer sig om restbeløb som følge af afslutning af ekspropriationssag i forbindelse med etablering af Omfartsvejen Nord for Grenaa, Etablering af 2 rasteplasser ved Omfartsvejen Nord for Grenaa.

Afvigelserne på de enkelte anlægsprojekter fremgår af anlægsoversigten, der er vedlagt som bilag.

Der er for nuværende ingen sanktion, hvis kommunerne ikke overholder den samlede anlægsramme, men der har tidligere været gjort opmærksom på fra regeringens side, at såfremt kommunerne under et ikke overholder de aftalte rammer, kan der også blive lagt sanktion på anlægsrammen i regnskabet. Kommunerne under ét har i 2022 overskredet anlægsrammen med 1,6 mia. kr.

Gæld

I 2023 er der budgetlagt med afvikling/afdrag på 58 mio. kr. på kommunens ordinære gæld, heraf er 10 mio. kr. ekstra på kommunens feriepengeforpligtelse. Målsætningen om afvikling/afdrag på 10 mio. kr. overholdes dermed.

Der er i 2023 ikke budgetteret med optagelse af ordinære lån.

Covid-19

I budgetopfølgningen er der indregnet et skøn over merudgifter som følge af Covid-19 på driften på i alt 0,3 mio. kr., på Voksen- og Plejeudvalgets område.

Ukrainske flygtninge

Der er indmeldt ekstraudgifter på 4,5 mio. kr. på Børne- og Ungdomsudvalgets område, som vedrører etablering af 4 ekstra modtagerklasser samt børn med behov for skoletilbud på Djurslandsskolen, mens der på Miljø- og Teknikudvalgets område forventes udgifter i 2. kvartal 2023 til klargøring og husning af fordrevne ukrainere. På arbejdsmarkedsudvalgets område forventes ekstraudgifter på forsørgelsesområdet på 0,2 mio. kr.

Kompensation for Ukraineudgifter indgår som en del af økonomiaftalen for 2023 med regeringen i maj/juni 2023 og udgør 6,1 mio. kr.

Hovedoversigt per maj 2023:

Områder (mio. kr.)	Opr. budget 2023*	Korrigeret budget inklusiv overførsler	Forbrug per ult. maj 2023	Forventet regnskab 2023	Afvigelse 4-1 i forhold til oprindeligt budget
Indtægter:	-2.905,6	-2.905,6	-1.278,9	-2.961,8	-56,1
- Skatter	-1.858,4	-1.858,4	-858,7	-1.858,0	0,4
- Generelle tilskud	-1.047,2	-1.047,2	-420,2	-1.103,7	-56,5
Drift i alt:	2.751,2	2.825,0	1.137,0	2.801,8	50,6
- Drift indenfor serviceringen:	1.922,3	1.995,0	810,1	1.949,7	27,5
Økonomiudvalget	329,6	358,7	128,8	328,2	-1,4
Erhvervsudvalget	4,5	9,6	1,7	4,5	0,0
Arbejdsmarkedsudvalget	16,7	19,3	2,6	16,7	0,0
Børne- og ungdomsudvalget	704,3	721,5	287,3	716,6	12,3
Kultur- og fritidsudvalget	62,5	71,3	41,8	62,0	-0,4
Miljø- og teknikudvalget	105,2	117,0	50,2	105,5	0,3
Voksen- og plejeudvalget	699,5	697,5	297,7	716,2	16,7
- Drift udenfor serviceringen:	829,0	830,0	326,9	852,1	23,1
Økonomiudvalget	31,3	31,3	13,5	32,1	0,8
Arbejdsmarkedsudvalget	688,7	689,7	283,7	713,1	24,4
Børne- og ungdomsudvalget	-8,5	-8,5	-2,6	-8,5	0,0
Voksen- og plejeudvalget	117,5	117,5	32,3	115,4	-2,1
Renter	3,4	3,4	-2,7	3,4	0,0
Resultat af ordinær drift	-151,0	-77,2	-144,6	-156,6	-5,6
Anlægsudgifter i alt	94,8	130,8	16,8	97,8	3,0
Økonomiudvalget	28,2	29,0	7,5	22,2	-6,1
Børne- og ungdomsudvalget	12,9	21,9	2,9	11,4	-1,5
Kultur- og fritidsudvalget	9,8	14,1	1,6	7,7	-2,1
Miljø- og teknikudvalget	43,9	62,7	4,7	54,7	10,8
Voksen- og plejeudvalget	0,0	3,2	0,0	1,9	1,9
Anlægsindtægter i alt	-19,7	-25,6	-5,9	-13,9	5,8
Økonomiudvalget	-14,0	-9,1	-2,5	-6,7	7,3
Kultur- og fritidsudvalget	-3,1	-2,6	0,0	0,0	3,1
Miljø- og teknikudvalget	-2,7	-14,0	-3,4	-7,2	-4,5
Nettoanlægsudgifter i alt	75,1	105,2	10,8	83,9	8,8
Skattemæssigt resultat	-75,9	28,0	-133,8	-72,7	3,2
Lån og balanceforskydninger	61,9	69,0	64,8	70,1	8,2
Afdrag på lån	48,0	48,0	22,9	48,0	0,0
Ekstraordinære afdrag	10,0	10,0	0,0	10,0	0,0
Lånoptagelse	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Balancerørskydninger	4,0	11,0	41,9	12,2	8,2
Kasserørøgelse (-) Kasseforbrug (+)	-14,0	97,0	-69,0	-2,6	11,4
Strukturel balance inkl. ekstraord. afdrag	-18,0	86,0	-110,9	-14,7	
Strukturel balance ekskl. ekstraord. afdrag	-28,0	76,0	-110,9	-24,7	

*Det oprindelige budget for driften er justeret med budgetneutrale tillægsbevillinger mellem udvalg

Grøn - budgettet overholdes

Rød - budgettet overholdes ikke

Korrigeret budget på hovedoversigten er inklusiv budgetoverførsler på drift og anlæg, som er bevilget på Kommunalbestyrelsens møde den 18. april.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

I henhold til den vedtagne økonomiske politik for Norddjurs Kommune skal servicerammen overholdes i såvel budget som i regnskab. Dette betyder, at der ved budgetopfølgningerne skal være fokus på overholdelse af servicerammen, herunder om det er nødvendigt at iværksætte initiativer for at overholde budget og serviceramme.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser er beskrevet ovenfor.

Lovgrundlag

Budgetopfølgninger udarbejdes med henblik på at udarbejde prognoser for kommunens forventede regnskab og er dermed omfattet af Den Kommunale Styrelseslov og Bekendtgørelse om kommunernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v.

Indstilling

Økonomichefen indstiller at

1. Budgetopfølgningen pr. ultimo maj drøftes og godkendes.
2. Det vedlagte overblik over anlæg drøftes (skøn for forbrug contra forventet regnskab)

Tillægsbevillinger vedrørende midtvejsregulering og øvrige reguleringer 2023 og finansieret af kassen:

3. Der gives en tillægsbevilling i 2023 på 56,1 mio. kr. til indtægter som følge af tilskud modtaget i midtvejsreguleringen og øvrige reguleringer. Bevillingen består af 0,4 mio. kr. mindreindtægter på skatter vedr. det skrå skatteloft og indtægtsbevilling på 56,5 mio. kr. på generelle tilskud. Heraf fordeles 40,3 mio. kr. til driften jf. indstillingspunkt 4.-8. nedenfor. (Beløb på netto 3,9 mio. kr. vedr. Covid19 udgifter i 2022, oprettelse af nye klasselokaler samt øvrige reguleringer vedr. det skrå skatteloft, skattesanktion og udviklingen i ledighed fordeles ikke og bliver i kassen).
4. Der gives tillægsbevilling til forsørgelsesudgifter på Arbejdsmarkedsudvalgets område på 20,9 mio. kr. udenfor servicerammen som følge af midtvejsreguleringen.
5. Som følge af det justerede pris- og lønskøn gives der tillægsbevilling i 2023 på samlet 11,6 mio. kr. på driften indenfor servicerammen fordelt på alle aftaleenheder finansieret af midtvejsreguleringen. Udvalgsvist fordeler bevillingen sig med 2,5 mio. kr. til

Økonomiudvalget 0,068 mio. kr. til Arbejdsmarkedsudvalget, 0,084 mio. kr. til Erhvervsudvalget, 1,8 mio. kr. til Børne- og Ungdomsudvalget, 0,5 mio. kr. til Kultur- og Fritidsudvalget, 2,4 mio. kr. til Miljø- og Teknikudvalget og 2,6 mio. kr. til Voksen- og Plejeudvalget, og det resterende beløb på 1,6 mio. kr. lægges i værn om servicerammen.

6. Der gives tillægsbevilling på 6,1 mio. kr. til kompensation for merudgifter i forbindelse med udgifter til fordrevne fra Ukraine finansieret af midtvejsreguleringen. Udvalgsvis fordeler bevillingen sig indenfor servicerammen med 4,5 mio. kr. til Børne- og Ungdomsudvalget og det overskydende beløb på 1,6 mio. kr. lægges i puljen til værn om servicerammen under Økonomiudvalgets område.
7. Der gives tillægsbevilling på 1,0 mio. kr. vedr. andre reguleringer med virkning i 2023 på driften. Udvalgsvis fordeler bevillingen sig indenfor servicerammen med 0,6 mio. kr. til Børne- og Ungdomsudvalget og 0,4 mio. kr. til Økonomiudvalget.
8. Der gives tillægsbevilling på 0,8 mio. kr. vedr. lov- og cirkulæreændringer med virkning i 2023 på driften og finansieret af midtvejsreguleringen. Udvalgsvis fordeler bevillingen sig indenfor servicerammen med 0,1 mio. kr. til Voksen- og Plejeudvalget, 0,2 mio. kr. til Arbejdsmarkedsudvalget, 0,2 mio. kr. til Økonomiudvalget, 0,2 til Miljø- og Teknikudvalget og udenfor servicerammen med 0,1 mio. kr. til Arbejdsmarkedsudvalget.

Budgetneutrale tillægsbevillinger indenfor servicerammen:

9. Der overføres budgetbeløb på henholdsvis 0,023 og 0,051 mio. kr. fra selvforsikringspuljen under Økonomiudvalget til Vej og ejendom under Miljø- og Teknikudvalget. Beløbene vedrører hærværk på tag og facade på bygninger i Voldby samt påkørsels-skade på murværk/facade.
10. Der gives tillægsbevilling på 0,003 mio. kr. i 2023 til lederudvikling under Børne- og Ungdomsudvalget. Udgiften finansieres af pulje under Økonomiudvalget og er samlet set budgetneutral.
11. Der gives bevilling på samlet set 0,357 mio. kr. i 2023 og på 0,277 mio. kr. i 2024 og overslagsår vedrørende udgifter til nyt omsorgssystem. Budgettet flyttes fra Voksen- og Plejeudvalget til henholdsvis Økonomiudvalget med 0,343 mio. kr. i 2023 og 0,266 mio. kr. i 2024 og overslagsår og til Børne- og Ungdomsudvalget med 0,014 mio. kr. i 2023 og 0,011 mio. kr. i 2024 og overslagsår og er samlet set budgetneutral.

12. Der gives tillægsbevilling på 4,837 mio. kr. i 2023 og 0,774 mio. kr. i 2024 på Børne- og Ungdomsudvalgets område til såvel indtægter som udgifter til eksternt finansierede projekter under Skole- og dagtilbudsområde og Børne- og Familieområdet. Udgifter og indtægter finansieres af kassen og er samlet set budgetneutrale.

Tillægsbevillinger vedr. anlæg:

13. Der gives tillæg til anlægsbevilling på 0,940 mio. kr. i indtægt og 0,020 mio. kr. i udgift til Skakkesholm erhverv finansieret af anlægspuljen salg af grunde. Beløbet vedrører salg af grunde på Skakkes Holm.
14. Der gives anlægsbevilling til Salg af ejendomme og grunde uden kommunalt formål på 1,5 mio. kr. i indtægt og der gives anlægsbevilling og rådighedsbeløb på 0,150 mio. kr. i udgift, finansieret af puljen til salg af grunde. Beløbene vedrører salg af grunde samt mindre udgifter i forbindelse med salg.

Bilag:

1	Åben Bilag til samlet budgetopfølgning pr. ultimo maj 2023	80802/23
2	Åben Anlægsoversigt ult maj 2023	80804/23
3	Åben Likviditetsoversigt juni 2023	82091/23

Beslutning i Økonomiudvalget den 14-08-2023

Tiltrådt.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 22-08-2023

Godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om budgetopfølgningen for maj 2023.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Økonomichef Bettina Andersen præsenterede væsentlige nedslag i budgetopfølgningen blandt andet tilpasninger på Børne- og ungdomsudvalget og Voksen- og plejeudvalgets områder. Hovedudvalget havde en dialog om balance i budgetterne samlet set i 2023.

5. Udmøntning effektiviseringsbidrag 2023 - hele organisationen

00.30.02.S00

22/10184

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB, HU

Sagsfremstilling

Økonomichef Bettina Andersen deltager på punktet.

I den økonomiske politik er det vedtaget, at der årligt skal ske løbende og regelmæssige effektiviseringer. Den løbende effektivisering skal bidrage til en langsigtet økonomisk stabilitet med færrest mulige konsekvenser for borgerne og skabe et økonomisk råderum for politiske prioriteringer. I 2021 og 2022 er effektiviseringstiltagene gennemført ud fra administrative beslutninger og efterfølgende er fagudvalgene orienteret om de gennemførte tiltag.

Ifølge budgetaftalen har fagudvalgene og Økonomiudvalget på møderne i november og december 2022 behandlet sager ud fra et november greb, hvor der politisk er taget stilling til egentlige besparelser og for at skabe balance i 2023 og overslagsår. I denne sag fremlægges der ligesom tidligere år sager for fagudvalgene og Økonomiudvalget, som indeholder eksempler på, hvordan der i 2022 og 2023 er eller vil ske udmøntning og gennemføres effektiviseringstiltag på de områder, som ligger indenfor den administrative bemyndigelse på Økonomiudvalgets område.

I forhold til budgetaftalen for 2023-2026 er grundlaget et *"effektiviseringsbidrag på 0,55% i 2023, svarende til 10 mio. kr., med færrest mulige konsekvenser for borgerne. Forligspartierne er enige om, at driften fortsat skal effektiviseres blandt andet ved at løse opgaver mere enkelt eller med øget digitalisering. Men forligspartierne er også bevidste om, at opgaver vil blive reduceret eller falde bort. Herunder arbejdes med principperne for afbureaukratisering, velfærdsaftaler, koordineret og optimeret forsyning, fortsat digitalisering, øget decentralisering og frisættelse af medarbejdere og ledere samt anvendelse af forskellige effektiviseringsmetoder, f.eks. Lean. Endvidere vil kommunens tværgående økonomigruppe understøtte aftaleenhedernes arbejde med effektiviseringer ligesom KL's råderumsnetværk inddrages i arbej-*

det. Endvidere vil den digitale pulje på 0,4 mio. kr. årligt ligeledes understøtte arbejdet. I november – forud for det nye budgetår – vil der fremover blive forelagt en sag på fagudvalgsmøderne og kommunalbestyrelsen omkring udmøntning af effektiviseringsbidrag for det kommende år, med emner, der jf. kompetencefordelingen skal besluttes politisk.”

Fagudvalgene har forud for denne sag behandlet udmøntningen af effektiviseringsbidraget på egne udvalg og på baggrund af disse redegørelser for udmøntning af effektiviseringsbidraget for 2023 indeholder denne sag en opsamling med eksempler fra både 2022 og 2023, sådan at disse kan indgå i arbejdet med budget 2024.

Generelt er udmøntningen af effektiviseringsbidraget i både 2022 og 2023 sket ved en forholdsmæssig fordeling på de enkelte aftaleholderes budget. Der er således frihed for den enkelte aftaleholder til at gennemføre de effektiviseringstiltag, som giver mening på det pågældende område indenfor budgetaftalens præmisser.

I budget 2022 var der indarbejdet effektiviseringer med 0,49% svarende til 8,8 mio. kr. Flere af de gennemførte effektiviseringstiltag omhandlede større udnyttelse af og investering i nye IT-systemer samt generel højere grad af digitalisering set i forhold til administrative opgaver, hertil blev der på mange aftaleområder blandt andet arbejdet med styrkelse af samarbejde samt optimeret anvendelse af kompetencer og personaleressourcer. Som eksempler på gennemførte effektiviseringer fra 2022 kan nævnes:

- Arbejdsmarkedsafdelingen øgede brugen af digitale løsninger. Mere konkret medførte anlægsprojektet ”Virtuelt jobcenter” en reduktion på én fuldtidsstilling i afdelingen.
- Byg og Miljø har ibrugtaget et nyt byggesagssystem, som havde til formål at strømline og effektivisere sagsbehandlingsprocessen. Dette betød, at det samme antal sagsbehandlere kunne gennemføre flere sager indenfor samme tidsrum.
- Norddjurs Biblioteker udmøntede effektiviseringsbidraget ved øget digitalisering på adgangsstyring og udlånsautomater samt bemanning.
- I Visitation og Myndighed under Sundhed- og Omsorg er der sat fokus på bedre flow af hjælpemidler, så der ikke står ubrugte hjælpemidler på depot eller i borgernes hjem.

- I Norddjurs Mad har man mindsket brugen af engangsemballage til bo-enhederne fire dage om ugen, hvor der i stedet bliver serveret mad "lige fra gryden". Ændringen betyder sparet emballage, gas og arbejdstid.
- På Skoleområdet bruges servicepersonale i høj grad på tværs af matrikler, så kompetencerne bruges bedst muligt. Dette betyder en effektivisering på personaleressourcerne.
- Større brug af online møder. Denne mødeform anvendes især i mødefora, som ikke indeholder borgerkontakt. Onlinemøder betyder, at der anvendes mindre tid på transport.

I budget 2023 er der indarbejdet et effektiviseringsbidrag på 0,55% i 2023, svarende til 10 mio. kr. Flere af de gennemførte effektiviseringstiltag omhandler reduktion af lønudgifter og driftsomkostninger, øget anvendelse af digitalisering og IT-systemer, vurdering og ændring af rutineopgaver og styrke tværgående samarbejde. Som eksempler fra 2023 kan nævnes følgende:

- Under Økonomiudvalgets område er der på flere områder opnået besparelse på personale og lønudgifter. Eksempelvis er stilling i service- og kantinedriften ikke genbesat, ledige stillinger i Byg og Miljø er blevet besat med medarbejdere med lavere lønniveau end tidligere, og i Arbejdsmarkedsafdelingen er besparelsen fundet gennem reduktioner i lønudgifterne, som er søgt kompenseret for ved at løse opgaverne mere digitalt bl.a. via virtuelt jobcenter.
- I Staben arbejdes der med effektivisering på flere måder. I løn og bogholderi udmøntes en del af effektiviseringsbidraget gennem digitalisering, herunder digitalisering af afstemninger samt en ændring af afstemningsterminerne fra kvartalsvise til halvårslige, hvor det er muligt. Derudover forventes en del af effektiviseringen udmøntet gennem en opsigelse af Stabens leasingaftale af en el-bil. Fremadrettet vil Stabens medarbejdere ved behov kunne låne en bil af en anden afdeling
- Borgerservice, IT og Digitalisering opnår den fastsatte effektivisering gennem øget brug af tværkommunalt samarbejde og afskaffelse af IT-understøttelse med delvist overlap på IT-løsninger. Der arbejdes på at udvide det tværkommunale samarbejde, så effektiviseringen opnås ved inddragelse af eksterne ressourcer, eksempelvis gennem

fælleskommunalt samarbejde på IT-området mellem Norddjurs, Syddjurs og Favrskov, GovTech Midtjylland, KL-sekretariat vedrørende området med databeskyttelse, Borgerservice Danmark samt Den Digitale Hotline. Den samlede besparelse opnås ved en reduktion i IT-omkostninger med overlap samt reduktion i lønomkostninger.

- I Kultur og Fritid arbejdes der med digitalisering af forskellige timeindberetninger fra selvejende haller samt anden automatisering af manuelle processer. Udmøntningen af effektiviseringsbidraget i Kultur og Fritid er dermed opnået gennem denne digitaliseringsproces, idet processen frigiver administrativ tid i forvaltningen samt sikrer en hurtigere og mere præcis data.
- På Vej og Ejendomsområdet er effektiviseringen udmøntet igennem tilpasninger i vej- og parkdriften med øget fokus på at effektivisere ved at omlægge arealer og i højere grad gøre brug af vedligeholdelsesfrie alternativer. Samtidig er arbejdet med at effektivisere de rutiner, der anvendes i det daglige. Tiltagende er sket på offentlige toiletter, parker og grønne områder, strande, fortidsminder, naturstier, skov, vejbeplantning og vejvedligeholdelse. Effektiviseringen vil på nogle områder medføre et lavere serviceniveau.
- Byg og Miljø har nedjusteret kommunens bidrag i partnerskabsaftaler for naturpleje på særlig bevaringsværdige naturtyper. Når kommunen indgår partnerskab om græsning som pleje på private arealer, er det på lokaliteter, hvor fysiske forhold ikke økonomiske for hverken lodsejer eller dyreholder - uheldigvis er det ofte de steder, hvor der netop er den særlige natur. Her gør kommunens indsats om etablering og vedligehold af hegn en stor forskel. Denne indsats forringes som resultat af effektiviseringer.
- På skoleområdet ophører udarbejdelsen af den årlige skoleprofil. Skoleprofilerne vurderes i meget lav grad at blive anvendt til at give et sammenligningsgrundlag på tværs af skoler, som ellers var formålet. Det er derfor en stor administrativ opgave for ledelsen, som ikke har den intenderede effekt.
- På daginstitutionsområdet har forældrene hvert år taget stilling til, om der skal tilbydes frokostordning i institutionen. Som et led i arbejdet med at finde effektiviseringsbidrag, er det et ønske fra aftaleholderne på dagtilbudsområdet, at afstemningen blandt forældrene om frokostordning i de enkelte institutioner afholdes hvert andet år i stedet for hvert år.

- På Socialområdet arbejdes der med at omlægge dele af bostøtten til gruppetilbud. Forslaget blev politisk godkendt på Kommunalbestyrelsens møde den 13. december 2022.
- På Socialområdet etableres interne vikarkorps i stedet for at bruge eksterne vikarbureauer.
- I Sundhed & Omsorg arbejdes der med forebyggende hjemmebesøg.
- På hjemmeplejeområdet arbejdes der med muligheden for brug af skærmesøg.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Effektiviseringsbidraget skal understøtte det langsigtede ønske, der er i den økonomiske politik, om at tilvejebringe et økonomisk råderum gennem løbende og regelmæssige effektiviseringer.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser fremgår af sagsfremstillingen og det tilhørende materiale.

Det er aftalt i budgetaftalen for 2023 – 2026, at effektiviseringsbidraget i 2024 og frem skal udgøre 0,8 pct. og dette er foreløbigt godkendt i budgetproceduren for 2024. Størrelsen af effektiviseringsbidraget fastlægges endeligt i forbindelse med vedtagelsen af budget 2024.

En effektiviseringsprocent på 0,8% i budget 2024 svarer til ca. 15 mio. kr. (i 2023 pris) og vil kunne skabe råderum for politiske prioriteringer. I maj 2023 vil aftaleholderne få udmeldt det foreløbige effektiviseringsbeløb for 2024-2027.

Lovgrundlag

Opfølgning på udmøntning af effektiviseringsbidraget i 2023 anvendes som led i de løbende økonomiske opfølgninger og som en del af arbejdet med både budget- og regnskabsstyring, og er dermed omfattet af Den Kommunale Styrelseslov, Budgetloven samt Bekendtgørelse om kommunernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v.

Indstilling

Økonomichefen indstiller, at Økonomiudvalget drøfter udmøntning af effektiviseringsbidraget i 2023.

Beslutning i Økonomiudvalget den 13-06-2023

Tiltrådt.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 20-06-2023

Godkendt.

Anette Liebe (A) deltog ikke i sagens behandling.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om udmøntning af effektiviseringsbidrag 2023.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Økonomichef Bettina Andersen orienterede om udmøntning af effektiviseringsbidrag 2023. Medarbejdersiden spurgte ind til, om de forventede effektiviseringer er nået og efterspurgte mere gennemsigtighed, blandt andet med hensyn til sammenhæng mellem eksemplerne på effektivisering og økonomien bag. Dette blandt med henblik på synlighed af konsekvenser over for politikerne. Der er risiko for, at effektiviseringsbidraget kan være udfordrende for at bibeholde et godt arbejdsmiljø,

Ledelsen orienterede om, at effektiviseringsbidraget på forhånd er taget ud af budgetterne, og at de specifikke greb drøftes lokalt. Der er fremadrettet fokus på effektiviseringer inden for flådestyring, brug af lokaler samt sygefravær. Endvidere er bortfald af opgaver, ændring af serviceniveauer og samarbejde med omkringliggende kommuner fokusområder fremad.

Hovedudvalget opfordrer til lokal dialog om effektiviseringsbidraget, så medarbejdernes bud på løsninger inddrages, og der sikres ejerskab i arbejdet.

6. Ændring af MED-strukturen - områdeudvalg på Socialområdet

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

I Norrdjurs er der tradition for et godt, konstruktivt og berigende MED-samarbejde, som bidrager til gode løsninger og attraktive arbejdspladser. Det bedste udgangspunkt for dette er, at MED er organiseret, så medarbejderne på området er repræsenteret samt at der er beslutningskompetence i udvalget.

Kommunens Hovedudvalg har mulighed for at ændre i MED-strukturen, hvis der fx sker ændringer i kommunens organisation og ledelsesstruktur. Som følge af udviklingsprocessen på Socialområdet, og opdelingen af Socialområdet i to chefområder, forelægges Hovedudvalget en model for opdeling af nuværende områdeudvalg på Socialområdet. Modellen sikrer, at hvert af de to chefområder får tilknyttet eget områdeudvalg. Dette til gavn for at ledelse og medarbejdere på hvert område arbejder sammen om at sikre en høj kvalitet i den måde, man løser kerneopgaverne på, og arbejder for at skabe trivsel og gode arbejdsmiljøkår.

Som led i udviklingsprocessen på Socialområdet er Socialområdet opdelt i to chefområder – en socialchef og en børne- og familiechef. MED-strukturen i kommunen skal afspejle kommunens ledelsesstruktur, og det betyder, at der, hvor der er en leder med en selvstændig ledelsesret, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. For at sikre, at der fremadrettet er de bedste muligheder for information og drøftelser på rette MED-niveau, om beslutninger vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold foreslås det, at nuværende områdeudvalg opdeles i to nye områdeudvalg: Områdeudvalg for Socialområdet samt Områdeudvalg for Børne- og familieområdet. Dette foranlediger en tilpasning af Norrdjurs Kommunes MED-aftales § 6.

I MED-aftalen udgår:

Områdeudvalget for Socialområdet

- X ledelsesrepræsentanter, 12 medarbejderrepræsentanter heraf minimum 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Dette erstattes med følgende:

Områdeudvalget for Socialområdet

- X ledelsesrepræsentanter, 7 medarbejderrepræsentanter heraf minimum 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Områdeudvalget for Børne- og familieområdet

- X ledelsesrepræsentanter, 6 medarbejderrepræsentanter heraf minimum 2 arbejdsmiljørepræsentanter

At der foreslås en medarbejderrepræsentant mere på Socialområdet begrundes i, at området har et større antal fuldtidsstillinger. De to nye områdeudvalg fastsætter selv deres forretningsorden i henhold til MED-aftalens Bilag B og de varetager de opgaver, som er beskrevet i MED-aftalens § 6.

Som beskrevet i MED-aftalen udpeger hovedorganisationerne medarbejderrepræsentanter til områdeudvalg. Denne udpegning sker i marts måned i lige år, næste gang i marts 2024, og dermed inden for en relativt kort tidshorison. I dette lys opfordrer formand og næstformand for det nuværende områdeudvalg for Socialområdet til, at der oprettes to midlertidige områdeudvalg frem til marts baseret på de medlemmer, der har plads i OMU i dag. Dog med forslag om supplerings på enkelte pladser af hensyn til at skabe det bedst mulige forum for dialog, medbestemmelse og medindflydelse.

Det foreslås, at de midlertidige områdeudvalg ser ud som følger:

Det midlertidige områdeudvalg for Socialområdet

Marie Louise Eskerod Ifversen, Socialchef og formand

Birthe Kousted, aftaleholder

Nyudpeget ledelsesrepræsentant

Henrik Fuglsang, AMR og næstformand

Tinne Christiansen, BUPL

Hanne Helt, SL

Mia van de Sande, SL

Naja Thetmark, SL

Hanne Neslo Hansen, FOA

Nikolaj Steffansen, AMR

Inga Mahler, AMR

Pia Christensen, DSR

Line Rydal, HK

Vakant, DJØF

Det midlertidige områdeudvalg for Børne- og Familieområdet

Mette Koudal, chef for Børne og Familieområdet og formand

Hans Henrik Brandt, aftaleholder

Marianne Bækager, aftaleholder

Annette Helle Nielsen, aftaleholder

Annette Hammerum, DS

Edita Bahtiri, SL

Pia Christensen, DSR

Line Rydal, HK

Tinne Christiansen, BUPL

Vakant, DJØF

2 AMR

De 2 AMR vælges af og blandt AMR på området. Chefen for området er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes MED-aftale og Vores Norddjurs.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Lovgrundlag

MED-rammeaftalen og MED-aftalen.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den foreslåede ændring af MED-aftalen og oprettelsen af de to midlertidige områdeudvalg.

Bilag:

1 Åben Pjece - Hvis I vil ændre i MED-aftalen.pdf

9825/21

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Hovedudvalget havde en dialog om beslutningskompetencen til at oprette de to MED-udvalg. I referatet vedlægges pjecen fra KL og Forhandlingsfællesskabet, som beskriver, at Hovedudvalget kan aftale en tilpasning af MED-strukturen på baggrund af ændringer i ledelsesstrukturen. På baggrund heraf blev oplægget til midlertidig og ny MED-organisering godkendt.

7. 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. På dette møde gennemfører hovedudvalget desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. halvår 2023. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der i første halvår registreret 246 ulykker, mod 297 ulykker i samme periode i 2022. Det fremgår af statistikken, at 189 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær. Ca. 36% af ulykkerne er sket i relation til vold.

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.

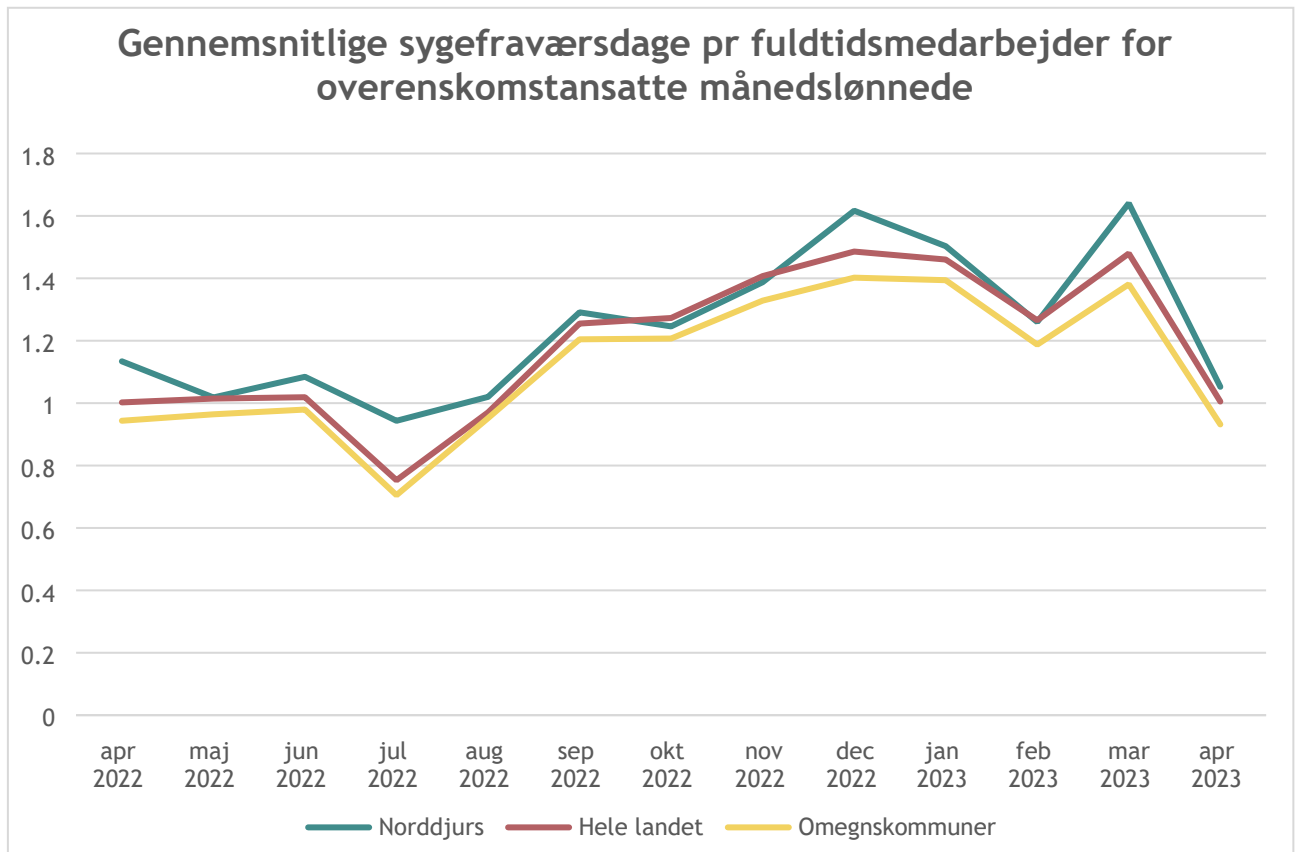
Syge- og fraværssrapporten for 2. kvartal 2023 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er faldet med 0,3 procentpoint set i forhold til hele året 2022, da sygefraværet for første og andet kvartal 2023 er 6,5%, mens det for hele året 2022 er 6,8. Det er det korte sygefravær, som er faldet, mens det lange sygefravær er steget en smule.

På seneste møde blev der forespurgt om data i csv format, dette kan ikke vedhæftes dagsordenen, da Meeting Plus omdanner alt til pdf.

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 fraværsdagsværk gælder overenskomstansatte fuldtidsmedarbejdere i perioden fra juni 2022 til og med maj 2023. Denne gang sammenholdes fraværet med de kommuner Vive betragter som sammenligningskommuner hvad angår sygefravær:

- 15,1 for Norddjurs
- 14,9 for Brønderslev
- 13,3 for Thisted
- 13,9 for Varde
- 14,5 for Vejen
- 13,9 for Vesthimmerland
- 14,5 for Vordingborg
- 13,3 for Favrskov
- 16,0 for Faxe
- 13,7 for Hedensted
- 15,9 Lolland
- 13,4 Mariagerfjord
- 15,8 for Odsherred
- 14,6 for Ringsted
- 14,5 for Syddjurs
- 14,5 i gennemsnit for sammenligningskommunerne



Der er på tidligere møde spurgt ind til registreringspraksis og sammenlignelighed kommunerne imellem. Hertil svarer KRL: Det er indtrykket, at registreringspraksis for egen sygdom er ens, det er dog svært at være helt sikker. Mange kommuner bruger vores tal netop, fordi de er sammenlignelige på tværs af kommuner.

På mødet gives der en information om sygefraværssindsatsen og det forebyggende arbejde fra henholdsvis skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalget gennemfører på mødet den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af blandt andet de vedlagte, samlede arbejdsmiljørapporter fra områdeudvalgene. På baggrund af drøftelsen fastlægger hovedudvalget emner for de supplerende arbejdsmiljøkurser i 2024.

I 2023 er der på baggrund af Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse i 2022 afholdt/planlagt følgende kurser:

- Den 18/8: Forebyggelse og håndtering af arbejdspress
- Den 2/10: Sygefravær – forebyggelse og håndtering
- Den 12/12: Fastholdelse gennem sundhedsmiljø

Arbejdsmiljørapporter

Hovedudvalget har modtaget arbejdsmiljørapporter fra områdeudvalgene samt fra Driftscenter Norddjurs, med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder identificere eventuelle indsatsområder og overordnede emner for supplerende arbejdsmiljøkurser for 2024. I det følgende beskrives kort det overordnede indhold i arbejdsmiljørapporterne fra områderne, rapportererne er endvidere vedlagt dagsordenen som bilag.

Skole- og dagtilbudsområdet

Stort set alle områder beskriver i deres arbejdsmiljørapporter at de på deres arbejdsplads har et godt fællesskab og gode kollegaer. Meget kan lade sig gøre, fordi man i forhold til kollegaer har en høj social kapital. Man er god til at tage vare på hinanden. Arbejdet i AMG er i høj grad præget af systematik og samarbejde, og mange af rapporterne giver udtryk for, at man gerne vil lægge fokus på arbejdet i AMG det kommende år. Med undtagelse af en enkelt skole beskriver alle rapporterne, at enhederne har et højt sygefravær, dette understøttes yderligere når OMU tager sygefraværstatistikkerne til efterretning. Sygdom har mange årsager, og kan derfor nok ikke fjernes totalt. Men når vi ser på arbejdsmiljørapporterne er stress, og arbejdsskader tilstede på en anseelig del af enhederne. Har Hovedudvalget observeret lignende statistik i de andre områder, og har man gjort sig nogle tanker om årsager eller eventuelle indsatsområder? I dagligdagens beskrives fysiske rammer, uholdbar økonomi, og udadreagerende børn som et problem, der har store omkostninger for de ansatte og for institutionerne. Der bør forsat være et øget fokus på begrebet organisatorisk medlemskab, Vores Norddjurs ledelsesgrundlaget

Sundhed- og omsorgsområdet

I overordnede træk har året været præget af et godt sammenhold og samarbejde. Flere enheder

melder om godt humør og en god tone samt prioritering af socialt samvær. Der er mange gode tilbagemeldinger omkring onboarding. Det prioriteres, at nye medarbejdere får en god introduktion samt at der evalueres på introduktionsforløbene. LMU og TRIO er en god samarbejdsform, der bidrager til god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Der opleves eksempelvis en større kompleksitet blandt borgerne, hvilket udfordrer medarbejderne på deres faglighed og ift. arbejdspress. Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering. Der er problemer med netværksforbindelser og IT-systemer opleves som langsomme og ustabile. Mange enheder har udfordringer med mangel på kontor- og mødefaciliteter. Endelig har en række enheder udfordringer med et højt sygefravær samt rekruttering og fastholdelse. Kerneopgaven er fortsat under forandring, i takt med den stigende kompleksitet blandt borgerne. Dette skyldes delvist tidligere udskrivelser fra sygehusene, og en tendens til, at de ældre borgere i højere grad end tidligere er multisyge, hvilket er med til at øge kompleksiteten og plejetyngden. Der er iværksat tiltag for styrke på ledernes arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelser af opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Desuden arbejdes der med et netværk for afdelingsledere, som skal sikre sparring og relationer på tværs. Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet: Arbejdsmiljøindsatsen er under løbende udvikling både på områdeniveau og i de enkelte aftaleenheder. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Kernefortællingen om os selv, herunder hvordan fremtidens arbejdsfællesskaber (Blik for borgeren, digitale muligheder, en god attraktiv arbejdsplads og en stærk fortælling) kommer til udtryk på sundheds- og omsorgsområdet. Områdeudvalget arbejder desuden med succeskriterier, for hvad der skal til for, at vi som organisation lykkes. Oplevelsen af faglig og nærværende ledelse, højt fremmøde og samarbejde på tværs er eksempler herpå.

Administrationen

Vision for arbejdsmiljøet for administrationen er en rummelig og attraktiv arbejdsplads, der kendetegnes ved et godt arbejdsmiljø. Samlet set konkluderes det, at der på flere områder har været større arbejdsmiljøudfordringer, herunder udfordringer hvor arbejdstilsynet har været involveret. Der er her iværksat initiativer via egne processer eller med hjælp fra eksterne konsulenter. Forløbet op til, under og efter afskedigelse af kommunaldirektøren, har en påvirkning på hele organisationen. Der er forskelligartede arbejdsmiljømæssige udfordringer på nogle områder, hvilket der arbejdes med i Lokal-Med. Arbejdspress nævnes stort set i samtlige afde-

linger bl.a. pga. store sagsmængder, politisk bevågenhed på fagområdet og en usikkerhed omkring, hvordan man skaber en velfungerende arbejdsplads post-corona. Der bliver arbejdet med at balancere opgaveløsningen og samtidig tilbyde fleksible arbejdsformer på hele området. På det fysiske område er der generelt en opmærksomhed på temperaturregulering i kontorlokalerne i forbindelse med de stigende energipriser, rengøringsstandarder, pladsmangel og støjgener. På området arbejdes seriøst med arbejdsmiljøet med fokus på at opbygge og vedligeholde relationer. Der er i det forgangne år konstateret ganske alvorlige udfordringer for arbejdsmiljøet, men der er også udvist vilje til at handle på problemerne og tage de nødvendige konsekvenser for at forbedre arbejdsmiljøet.

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Området dækker mange fagligheder og samlet set arbejdes der med fokus på trivsel og kommunikation. Der er stor opmærksomhed på at der skabes en fælles kultur. Det er på Kulturskolen og Norddjurs biblioteker stadig en udfordring med den decentrale struktur, hvordan man kan fastholde et højt kommunikationsniveau og fællesskab på tværs af organisationen. Hurtig kommunikation fra møder i det lokale MED er prioriteret. Kulturskolen arbejder fortsat med hurtig reaktion, hvis der opstår problemer. Der er på biblioteksområdet i løbet af det seneste år indført selvstyrende teams og der fokuseres fortsat på et samlet bibliotek og arkiv og sammenhængskraft og forståelse heraf. Kulturskolen arbejder fortsat på at udvikle arbejdsmiljø i forhold til den decentrale organisering og den deraf følgende manglende fællesskabsfølelse. Norddjurs Biblioteker er et område under en meget stor forandring – andre typer af formidlingsopgaver, rigtig mange projekter er samskabelsesprojekter ud af huset. Kulturskolen er også under stor forandring, hvor rollen som kulturaktør fylder mere og mere, ved siden af at være en undervisningsinstitution. På begge områder er der stor fokus på, at der er balance mellem udvikling og drift. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø, herunder er der på bibliotekerne i Auning og Grenaa ombygning og udbedring af lydgener. Temperatursænkning på bibliotekerne har været til gene for personalet. Kulturskolen har i Grenaa og Auning installeret nye førstehjælpskasser. Der arbejdes på et optimere samarbejdet med Pavillonen i forbindelse med lavaktivitetsperioder.

Socialområdet

Områdeudvalgets vision er, at arbejdsmiljøet på Socialområdet lokalt og på tværs er kendetegnet ved høj grad af tillid, psykologisk tryghed og fælles ansvar. Vi vil styrke vores arbejdsfællesskaber internt og på tværs med afsæt i kerneopgaven, OLFA og Norddjurs Kommunes værdier. Yderligere vil vi videreudvikle indsatsen for rekruttering og fastholdelse, bl.a. med fokus på den gode onboarding af såvel ledelse som medarbejdere. Der er rigtig meget, som går rigtig godt på Socialområdet. Langt størstedelen af medarbejderne er glade og tilfredse med deres arbejde, og tilbagemeldingerne om arbejdsmiljøet på Socialområdet er overvejende positive. På tværs af arbejdsmiljørapporterne får TRIO-samarbejdet ros for et højt kommunikationsniveau, og med undtagelse af enkelte fagspecifikke specialer går det også overvejende godt med rekrutteringen. Der er også områder, hvor der er rum for udvikling af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen på Socialområdet. Opnormeringen på afdelingsledelse har skabt nye ledelsesteams, som skal konsolideres og finde fælles fodslag som ledelse i samarbejde med medarbejderne. Sygefraværet har i enkelte områder været stigende, og nedbringelse af sygefraværet vil være et fortsat fokusområde i det kommende år. I kølvandet på undersøgelsen af Socialområdet er der fortsat nogle usikkerheder i enkelte afdelinger/områder, som skal afklares. Der ligger en stor og vigtig opgave i at finde balancen mellem det bagudrettede og det fremadskuende i det videre udviklingsarbejde – i gensidig anerkendelse af, at vi bevæger os i forskelligt tempo. Det er også et vigtigt indsatsområde at styrke kommunikationen på tværs, bl.a. ift. kommunikation af den røde tråd i de ting, der sættes i gang. Kommunikation af formål og målsætninger skaber mening, motivation og fælles retning – og bidrager samtidig til tillid og tryghed i processen.

Driftscenter Norddjurs

Elementer i arbejdsmiljøet, der fungerer godt: Samarbejde og dialog i arbejdsmiljøgruppen, herunder fælles deltagelse i supplerende arbejdsmiljøkurser i Norddjurs regi. Møderne i arbejdsmiljøgruppen er konstruktive, og alle fagområder kommer til orde. Der er i organisationen et godt og bredt arbejde med arbejdsmiljøet, og der er ved at opstå en god balance mellem det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, hvor begge dele behandles ligeværdigt i arbejdsmiljøarbejdet. Varme og træk på værkstedet er kommet i orden og fungerer godt. Den seneste omstrukturering i Driftscentret (marts 2022) har givet mere ro i organisationen, og der opleves en øget trivsel generelt set. Af arbejdsmiljømæssige udfordringer kan nævnes udfordringer med at finde de rette køretøjer, fremskaffe stumper samt materiel og økonomi til grøn omstil-

ling. Gamle kulturer i forhold til arbejdsmiljø og samarbejde kan arbejde mod fremskridt i forhold til hjælpemidler og nye samarbejdskulturer. Den politiske udliciteringssag fylder en del i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i Driftscentret. Fremadrettet fastholdes indsatser omkring skiltning og vejen som arbejdsplads, fokus på det psykiske arbejdsmiljø som et bærende element i hverdagen samt grøn omstilling og fokus på ergonomi. I forhold til sygefravær er der fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, og der vil fremadrettet være fokus på begrebet sundhedsmiljø.

Hovedudvalget drøfter

1. arbejdsulykke- og fraværstatistik, hvorefter skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen informerer om sygefraværssindsatsen og det forebyggende arbejde på områderne.
2. Arbejdsmiljørapporterne - På baggrund af arbejdsmiljørapporterne gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse mhp. at afdække eventuelle fællestræk og overordnet indsatsområde for 2024. Centrale temaer er rekruttering og fastholdelse samt sygefravær.
3. På baggrund heraf udpeges overordnede emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2024. Forslag til temaer ud fra rapporterne:
 - Kollegiale fællesskaber og arbejdsglæde
 - Forandrings- og kulturprocesser
 - Sygefravær

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Hovedudvalget drøfter kvartalsvis arbejdsulykkestatistik og fraværstatistik og gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse i henhold til MED-aftalen.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed: Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181.

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om arbejdsulykkestatistik og fraværstatistik og gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder aftaler, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2024 afholdes med udgangspunkt i de foreslåede temaer.

Bilag:

1	Åben Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023.pdf	87102/23
2	Åben Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023-bilag.pdf	87103/23
3	Åben Arbejdsmiljørapport-sundhed-og-omsorg-2023.pdf	87105/23
4	Åben Arbejdsmiljørapport-administrationen-2023.pdf	87106/23
5	Åben Arbejdsmiljørapport-kultur-fritid-turisme-bibliotek-norddjurs-2023.pdf	87101/23
6	Åben Arbejdsmiljørapport-socialområdet-2023.pdf	87104/23
7	Åben Arbejdsmiljørapport-driftscenter-norddjurs-2023.pdf	87107/23
8	Åben Arbejdsulykker-NDK-2-kvartal-2023.pdf	92033/23
9	Åben Fravær-NDK-2-kvartal-2023.pdf	92034/23

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Der blev fra medarbejdersiden gjort opmærksom på bekymring omkring, hvorvidt arbejdsmiljørapporterne alle steder giver et retvisende billede af arbejdsmiljøet fx angående svære emner som mobning og arbejdspress. Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde ny form på arbejdsmiljørapporterne, som behandles i Hovedudvalget på kommende møde. Hovedudvalget appellerer til åbenhed og gennemsigtighed i indholdet i arbejdsmiljørapporterne. Endvidere havde Hovedudvalget en dialog om trivselsmålinger. På sundheds- og omsorgsområdet er der aktuelt gennemført fælles trivselsmåling, der anvendes som udviklings- og dialogværktøj. På kommende møde præsenterer Sundheds- og omsorgsområdet deres erfaringer.

Det blev aftalt, at der arbejdes videre med de foreslåede emner for kommende supplerende arbejdsmiljøuddannelse med den tilføjelse at arbejdet med vold og trusler inddrages. Der er opmærksomhed på kommunikationen om kurserne.

8. Rekruttering og fastholdelse

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget at rekruttering og fastholdelse behandles på hvert møde året ud. På dette møde drøftes exit-samtaler på baggrund af, at det i forbindelse med Hovedudvalgets behandling af den personalepolitiske den 1. juni 2023 blev aftalt, at HR undersøger nærmere omkring systematisering og gevinster ved exitsamtaler.

En exitsamtale eller fratrædelsessamtale kan være en del af en god offboarding. Offboarding er den gode afsked med medarbejdere, der forlader arbejdspladsen. En fratrædelsessamtale kan være en god måde at afslutte ansættelsesforholdet. Her viser man medarbejderen, at man er oprigtigt interesseret i at lære af opsigelsen, og at man ønsker at sende medarbejderen godt på vej videre i arbejdslivet. Det er også en god ide at tilbyde sig som reference eller tilbyde at skrive en anbefaling til den afgangende medarbejder - dette for at vise medarbejderen, at deres indsats har været værdsat. Dette øger chancen for, at medarbejderen vil tale godt om Norddjurs som arbejdsplads eller overveje en genansættelse i organisationen senere i arbejdslivet. En god offboarding kan bl.a. indebære:

- Opsigelsessamtale
- Kommunikation om at medarbejderen stopper
- Overdragelse af viden og opgaver
- Fratrædelsessamtale/exitsamtale
- En god afsked med medarbejderen på sidste arbejdsdag

Der er en række potentialer i forhold til exit- eller fratrædelsessamtaler. For medarbejderen kan positive elementer for eksempel være:

- Oplevelsen af at blive sendt godt og professionelt på vej videre i arbejdslivet
- At opsigelsen har en betydning – følelsen af at have været værdsat

- Muligheden for at tale eventuelle udfordringer igennem

For arbejdspladsen og ledelsen kan positive elementer for eksempel være:

- viden om medarbejderens bevæggrunde for opsigelsen
- viden/råd til hvordan man i fremtiden kan bevare tilknytningen af medarbejdere og undgå opsigelser
- muligheden for at anerkende medarbejderen og vise, at indsatsen har været værdsat
- muligheden for et sige ”på gensyn” til medarbejderen - måske medarbejderen får lyst til at søge tilbage i organisationen senere i arbejdslivet
- Den afgangende medarbejder kan være en god ekstern ambassadør fremadrettet for organisationen efter en anerkendende fratrædelse
- Signalet om en organisationskultur præget af åbenhed, mod og vilje til også at imødekomme og håndtere eventuel kritik
- Organisationens kan få vigtig viden om, hvad der kræves opmærksomhed på for den kommende medarbejder.

For at en fratrædelsessamtale/exitsamtale skaber værdi, er det vigtigt at undgå:

- At det bliver en standardiseret proces og overfladekommunikation uden effekt
- At samtalen opleves upersonlig, hvis den reduceres til at køre efter en ensartet skabelon uden personligt lokalt design
- At det asymmetriske magtforhold mellem leder/HR og medarbejder forstyrrer kommunikationen
- At man bruger tid på noget, som er politisk korrekt, men som ikke giver meget værdi.

I regi af HR-strategien arbejdes der for at styrke den decentrale decentrale onboarding, reboarding og offboarding af medarbejdere, og der er på baggrund heraf udviklet en skabelon til samtalen. Denne er vedlagt som bilag og findes på intra. Det er den enkelte afdeling, der gennemfører og strukturerer fratrædelsessamtaler med udgangspunkt i den decentrale, tillidsbaserede tilgang, som er kendetegnende for organisationen. Dette betyder også, at den enkelte enhed, der får den relevante viden og eventuelt kan handle på det.

I spørgeskemasystemet Survey Xact findes endvidere en skabelon til exitsamtaler udarbejdet af Rambøll. Det er muligt at tilpasse denne til en Norrdjurs-version, så de enkelte enheder kan tilgå denne form og samle egen viden i en periode eller ved at aftale en fast procedure.

Det er vanskeligt at finde evidensbaseret viden om effekten af fratrædelsessamtaler, men der er en generel forståelse af, at fratrædelsessamtaler er en måde at indsamle værdifulde oplysninger om, hvad der kan forbedres på arbejdspladsen, og at viden om årsagerne til at ansatte skifter job er et væsentligt element i fastholdelse af medarbejdere.

Der er tidligere drøftet i Hovedudvalget, om afholdelse af exit-samtaler, som for nuværende er en lokal opgave, eventuelt kunne være en central HR-opgave. Dette vil dog medføre et betydelig ressourcetræk på de centrale HR-ressourcer. Følgende udtræk fra Norrdjurs Kommunes system viser medarbejderafgang pr. måned over et år. Det er inklusive elever og tidsbegrænsede ansættelser, og eksklusiv medarbejdere, som skifter job internt i organisationen.

2022-08	99
2022-09	82
2022-10	44
2022-11	59
2022-12	90
2023-01	53
2023-02	45
2023-03	59
2023-04	49
2023-05	91
2023-06	66
2023-07	82

Af tabellen kan det udledes, at der i gennemsnit er 68 medarbejdere, der forlader organisationen pr. måned. Hvis alle skal tilbydes en samtale, herunder praktisk tilrettelæggelse, systematisering af viden samt tilbageløb til leder, kan tidsforbruget anslås til 1,5 time pr medarbejder,

hvilket vil betyde op mod tre ugers arbejde pr. måned for en fuldtidsansat. Vælges den kvantitative tilgang med spørgeskema uden opfølgende samtale kan tidsforbruget til udsendelse af skema, analyse af data samt tilbageløb til leder kan timeforbruget anslås til 0,75 pr. medarbejder dvs. omkring 1,5 ugers arbejder pr måned for en fuldtidsansat.

Det er endvidere et væsentligt opmærksomhedspunkt, at afholdelse af exit-samtaler lokalt ligger i tråd med den decentrale, tillidsbaserede tilgang, som er kendetegnende for organisationen. Derudover kan værdifuld læring fra exitsamtalen kan være svær at omsætte lokalt, såfremt en HR-medarbejder har afholdt samtalen.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til HR-strategien

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om organisationens tilgang til afholdelse af exitsamtaler.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Hovedudvalget havde en dialog om fordele og opmærksomhedspunkter ved henholdsvis central og decentral organisering samt om standardisering versus fleksibilitet i de enkelte samtaler.

Muligheden for et standardiseret spørgeskema blev drøftet, og det blev aftalt at synliggøre viden og værktøjer yderligere på intra, og at emnet genbesøges ved senere lejlighed.

Hovedudvalget opfordrer til, at exitsamtaler indgår som et muligt element i ledernes og TR's samlede værktøjskasse. Det er væsentligt med ejerskab på den lokale arbejdsplads.

9. Status fra arbejdsgruppen vedrørende generations- og seniorordninger

81.38.04.A00

22/13154

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Arbejds miljøkonsulent Mette Løvholm deltager på punktet.

Retningslinje for generations- og seniorordninger og Norddjurs Kommunes deltagelse i KL Seniorpartnerskabet.

Hovedudvalget nedsatte 1. december 2022 en arbejdsgruppe med henblik på udarbejdelse af en retningslinje for generations- og seniorordninger. Jf. det godkendte kommissorium, er det formålet for arbejdsgruppen at lave den ny retningslinje, og derudover supplere med relevante materialer fx inspirationskatalog samt samtaleværktøj for MUS-samtale med seniorer. Arbejdsgruppen består af gruppen som deltager i KL-seniorpartnerskabet: Marianne Fisker, Mette Løvholm, Birgitte Bastiansen, Hanne Majgaard Nielsen. Derudover deltager Vibbe Vogel, Henrik Fuglsang, samt lederne Anne Martinus Illeborg og Lars Kølle.

Gruppen, som deltager i Seniorpartnerskabet og arbejdsgruppen orienterer kort følgende punkter og Hovedudvalget drøfter herefter det punkt, som er markeret til drøftelse.

Orientering

- KL Seniorpartnerskabet har indlagt en ekstra temadag 4. oktober fordi der fortsat er energi og temaer at drøfte
- Arbejdsgruppen har fået input til retningslinjen og tilhørende materialer fra 4 LMU'er: Driftscenteret, Hjemmeplejen, Socialpsykiatrien samt Auning Skole. Inputtene bruges til at kvalificere materialerne yderligere. Generelt er materialerne blevet taget godt imod af både medarbejdere og ledere i LMU – både ledere og medarbejdere mener det er vigtigt at få sat fokus på fastholdelse af seniorer, og medarbejdere giver udtryk for, at de føler det som en omsorg at få tilbudt en seniorsamtale.
- Arbejdsgruppen overvejer fortsat om det er meningsfuldt at supplere input fra de 4 MED-udvalg gennem fx en kort spørgeskemaundersøgelse blandt seniormedarbejdere

i Norrdjurs Kommune. Fordelene er at få input til retningslinjen og inspirationsmateriale og gøre denne så aktuel som mulig for medarbejderne. Det kan dog argumenteres at ressourceforbruget for at indsamle og behandle data ikke nødvendigvis står mål med det vi rent faktisk opnår bl.a. fordi det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø har lavet en stor undersøgelse blandt seniormedarbejdere, som vi kan drage inspiration af i stedet. Ligeledes kan vi trække på andre kommuners undersøgelser gennem vores kontakter i Seniorpartnerskabet.

Til drøftelse

- Et vedvarende dilemma i arbejdsgruppen er spørgsmålet om, hvad den rette alder er for at invitere en medarbejder til en seniorsamtale. I Norrdjurs Kommune fremgår af vores Generationspolitik, at medarbejderen har ret til en seniorsamtale fra 55 år. Dog mener flere i arbejdsgruppen og også flere LMU'er, som har givet input til gruppens arbejde, at 55 år er relativt tidligt ift. den pensionsalder, som er i Danmark. Desuden udtrykker flere, at mange på 55 år i nutidens Danmark ikke karakteriserer sig som seniorer. Nogle udtrykker også bekymring for, om nogle medarbejdere vil få en eventuel senioraftale for tidligt ift. deres reelle behov, hvilket kan udfordre ledernes mulighed for at tilbyde andre medarbejdere senioraftaler. Der er dog også flere, der mener at 55 år er passende grundet et hårdt fysisk arbejde - dette gælder blandt andet input fra LMU i Driftscenteret. Arbejdsgruppen ser det som en svær balance at vælge den korrekte alder fordi materialet skal favne hele kommunen. Vi har kendskab til, at flere kommuner i Seniorpartnerskabet tilbyder seniorsamtale ved 58 år bl.a. Aarhus. Arbejdsgruppen har selv drøftet 2 muligheder

Alternativ 1

Et kompromis kunne være, at lade retten til seniorsamtaler forblive ved 55 år (som det fremgår af Generationspolitikken), men at lederen først er forpligtet til at tilbyde samtalen ved 58 år. Hvis det er muligt at sende en advisering på mail til leder og medarbejder, når medarbejderen fylder 58 år, kunne denne advisering således sendes ved 58 år. Dette efterlader rum til at de medarbejdere, der kan have behov tidligere end majoriteten, fortsat har muligheden for en samtale, hvis behovet er der.

Alternativ 2

Et andet alternativ ville være at flytte alderen for hvornår medarbejdere har ret til seniorsamtaler i Norddjurs Kommune permanent til 58 år. Jf. KL rammeaftale for seniorpolitik er der få overenskomstgrupper, der har mulighed for seniortiltag allerede ved 55 år – det gælder bl.a. dagplejere og pædagogmedhjælpere. For de resterende grupper er alderen for seniortiltag som eksempelvis seniordage først gældende fra 58 år, og for fx lærere, sygeplejersker og administrative medarbejdere er alderen for seniortiltag først gældende fra 60 år., se evt. vedlagte bilag. Man kan derfor argumentere for, at der er et relativt langt aldersspænd blandt nogle medarbejdergrupper ift. hvornår eventuelle overenskomstmæssige seniortiltag kan tages i brug, og at en alder for at tilbyde seniorsamtaler mere passende ville være en alder imellem disse 2 grupper. For at lave denne løsning ville der blive foretaget en lille ændring i Generationspolitikken i Personalepolitikken således at det fremover vil fremgå at medarbejdere på 58 år har ret til seniorsamtaler. Dog kan teksten suppleres med at de til enhver tid gældende aldersgrænser jf. KL rammeaftale for seniorpolitik fortsat er gældende.

Arbejdsgruppen mener generelt at en seniorsamtale altid skal være frivillig at deltage i. Arbejdsgruppen beder Hovedudvalget have en dialog om arbejdsgruppens 2 alternativer til en god løsning på arbejdsgruppens valg af alder for at tilbyde seniorsamtaler i Norddjurs Kommune.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til MED-aftalen og Personalepolitikken

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller, at arbejdsgruppen giver en status på arbejdet med retningslinjerne og at Hovedudvalget har en dialog på den baggrund.

Bilag:

1 Åben Oversigt over alder for største overenskomstgrupper i Norddjurs Kom- 88329/23

mune jf. KL rammeaftale for seniorpolitik.docx

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Mette Løvholm gav en status på arbejdsgruppens arbejde, hvor der blandt andet har været involveret flere lokal-MED til sparring på gruppens arbejde. Der var en dialog om de to fremlagte alternativer. Det er væsentligt, at medarbejderne får en fornemmelse af, at organisationen ønsker, at de fastholdes på arbejdspladsen uanset alder. Der er stemning for alternativ 1.

10. Information fra ledelsen

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- **Opfølgning vedrørende den personalepolitiske status**

Vedlagt som bilag er den personalepolitiske status med indarbejdelse af opfølgning på projekterne, der har modtaget midler fra kompetenceudviklingspuljen. Kompetenceudviklingspuljen er en strategisk HR-pulje, som udmøntes i regi af HR-strategien til kompetenceudviklingsprojekter, der imødekommer en rekrutterings-/og eller fastholdelsesudfordring.

- **Status på ansættelse af kommunaldirektør og chefer**

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Bilag:

1 Åben Supplerende bilag til personalepolitisk status 2022

64985/23

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Der blev givet en kort status på igangværende ansættelser af kommunaldirektør og chefer.

11. Information fra medarbejderne

Åben sag

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Medarbejdersiden orienterede om, at der ikke var yderligere til punktet.

12. Kommende møder

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Kommende møder og aktiviteter for Hovedudvalget 2023.

- 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
Foreløbige temaer: HR-strategien, psykologisk tryghed
- Torsdag den 23. november kl. 9.00-12.00: Hovedudvalgets arbejdsmiljødag
Tema: Psykologisk tryghed
- Mandag den 4. december kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde
Ny skabelon for arbejdsmiljørapporter behandles på dette møde eller på temadagen den 23/11

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Informationen blev taget til efterretning.

13. Eventuelt

Åben sag

Bilagsoversigt

2. Godkendelse af referat
 1. Referat fra Hovedudvalgsmøde den 1. juni 2023 (84182/23)

4. Samlet budgetopfølgning for maj 2023
 1. Bilag til samlet budgetopfølgning pr. ultimo maj 2023 (80802/23)
 2. Anlægsoversigt ult maj 2023 (80804/23)
 3. Likviditetsoversigt juni 2023 (82091/23)

6. Ændring af MED-strukturen - områdeudvalg på Socialområdet
 1. Pjece - Hvis I vil ændre i MED-aftalen.pdf (9825/21)

7. Arbejdsmiljø
 1. Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023.pdf (87102/23)
 2. Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023-bilag.pdf (87103/23)
 3. Arbejdsmiljørapport-sundhed-og-omsorg-2023.pdf (87105/23)
 4. Arbejdsmiljørapport-administrationen-2023.pdf (87106/23)
 5. Arbejdsmiljørapport-kultur-fritid-turisme-bibliotek-norrdjurs-2023.pdf (87101/23)
 6. Arbejdsmiljørapport-socialområdet-2023.pdf (87104/23)
 7. Arbejdsmiljørapport-driftscenter-norrdjurs-2023.pdf (87107/23)
 8. Arbejdsulykker-NDK-2-kvartal-2023.pdf (92033/23)
 9. Fravær-NDK-2-kvartal-2023.pdf (92034/23)

9. Status fra arbejdsgruppen vedrørende generations- og seniorordninger
 1. Oversigt over alder for største overenskomstgrupper i Norrdjurs Kommune jf. KL rammeaftale for seniorpolitik.docx (88329/23)

10. Information fra ledelsen
 1. Supplerende bilag til personalepolitisk status 2022 (64985/23)

Underskriftsside

Vakant (Kommunaldirektør)

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Thomas Olesen (Skole- og dagtilbudschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Lone Uldal Pedersen

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