



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Rådssalen, rådhuset

Dato: Torsdag den 19. august 2021

Start kl.: 13:00

Slut kl.: 15:00

Medlemmer: Christian Bertelsen (Kommunaldi-Helle Steffensen
rektør) (Formand) Ole Andersen
Kenneth Koed Nielsen (Velfærdsdi-Lisa Mogensen
rektør) Anni Hovmann Nielsen
Kim Bruun Nielsen (Konst. fælles-Birgitte Bastiansen
forvaltningsdirektør) Michael Aagaard Laursen
Hanne Nielsen (Socialchef) Vibbe Vogel Hansen
Søs Fuglsang (Sundhed- og om-Hanne Majgaard Nielsen
sorgschef) Lisette Jørgensen
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Mia Hedegaard van de Sande (SL)
domschef)
Lene Mehlsen Thomsen (Skole- og
dagtilbudschef)
Tinne Christiansen (Næstformand)
Carsten Willadsen

Fraværende: Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Ole Andersen)

domschef)

Mia Hedegaard van de Sande (SL)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Godkendelse af referat fra 17. maj 2021	1
2. Covid-19	2
3. Samlet budgetopfølgning pr. ultimo marts	6
4. Udmøntning af effektiviseringsbidrag 2021 for Norrdjurs Kommune samlet set	20
5. Arbejdsmiljø	24
6. Bruttolønsordning for uddannelse.....	32
7. Borgerrådgiverens beretning 2020.....	37
8. Information fra ledelsen.....	40
9. Information fra medarbejderne	42
10. Kommende møder.....	43
11. Eventuelt	44
Bilagsoversigt.....	45

1. Godkendelse af referat fra 17. maj 2021

Åben sag

Sagsgang

HU

Indstilling

Formanden indstiller, at referatet godkendes.

Bilag:

1 Åben Referat fra hovedudvalgsmøde 17-05-2021

101140/21

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Referatet blev godkendt.

2. Covid-19

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har siden marts 2020 på hvert møde drøftet situationen omkring Covid-19. Situationen omkring Covid-19 har påvirket det daglige arbejde i hele organisationen, herunder løsning af kerneopgaven. Udfordringer er blevet løst lokalt efter principper om løbende håndtering, og der er opstået nye tilgange, perspektiver og retningslinjer i opgaveløsningen. Medarbejdere og ledere i hele organisationen har vist en utrolig evne til at finde de gode løsninger og sikre afgørende velfærdsydelser til kommunens borgere under de aktuelle omstændigheder.

Hovedudvalget har senest drøftet Covid-19 på mødet i den 17. maj 2021, hvor der efter en længere periode med relativt lave, stabile tal var en stigning til et relativt højt smitteniveau og udviklingen blev derfor fulgt nøje, og der blev iværksat en række tiltag for at bremse udviklingen. Efter smitten blev nedbragt har der hen over sommeren været et relativt lavt smitteniveau, dog med en stigning fra midten af juli. I takt med vaccineindsatsen går organisationen forhåbentligt et mere normaliseret efterår i møde, hvor TRIO og lokal-MED stadig spiller en stor rolle som platform for den lokale dialog og gode lokale løsninger, så der fortsat er fokus på at skabe den rette balance mellem eventuel håndtering af smitte og langsom genåbning med forsigtighed som nøgleord. Samfundet er nu – med enkelte undtagelser – fuldt åbnet, og mange restriktioner er udfaset. Anbefalingerne om håndsprit, afstand og omtanke gælder stadig, og det samme gør brug af test, smitteopsporing og isolation. Sundhedskrisestabens indsats er tilpasset den stabiliserede situation, og det samme er informationsniveauet. Som organisation står Norddjurs på et styrket fundament efter 15 måneder med Covid-19. De mange nye erfaringer og arbejdsgange er katalysatorer for et udviklingsarbejde i hele organisationen. Covid-19 har præget organisationen på forskellig vis, mange nye og anderledes opgaver er blevet løst i kraft af en ekstraordinær indsats, omstillingsparathed og tværgående dialog og samarbejde. I den kommende tid kan der stadig være områder, som behøver ekstra opmærksomhed efter Covid-19. Det kan være børns og unges trivsel og læring og sociale aktiviteter

for ældre. Et flertal i Folketinget har lanceret en sommer-og erhvervspakke. Foruden stimuli til erhvervsliv og turisme indeholder den puljer til bl.a. idræt-og foreningslivet og til trivsel-aktiviteter for ældre og sårbare. Dette supplerer de lokale hjælpepakker vedtaget af kommunalbestyrelsen og arbejdet i fagudvalgene.

Med henblik på strategisk målsætning og fokus på overordnede tematiske opmærksomhedspunkter er der ledelsesmæssigt taget initiativ til at nedsætte en gruppe som under hensyntagen til den mangfoldighed og forskellighed, der kendetegner borgere, ydelser, medarbejdere, arbejdspladser mv., retter opmærksomhed på væsentlige principper for organisationens gradvise steps mod en normaliseret hverdag post-corona. Gruppens afsæt er Vores Norddjurs, de fire værdier samt den decentrale, tillidsbaserede ledelsestilgang. Der er stor opmærksomhed på, at gruppens arbejde foregår i passende tempo under hensyntagen til tryk i genåbningsprocessen for både medarbejdere og borgere samt kontinuerlig vurdering af den aktuelle lokale og nationale situation. Medarbejdersiden har kvitteret positivt for at indgå i arbejdet og er derfor repræsenteret i gruppen. Gruppen har afholdt to møder, og i kommunaldirektørens mail til organisationen den 27. maj 2021 er der udsendt inspirationsspørgsmål som et indspark til den værdifulde dialog på arbejdspladserne i f.eks. LMU, TRIO, på afdelingsmøder og lign. Det er aftalt i hovedudvalget at inddrage gruppens resultater i den fortsatte erfaringsopsamling om Covid-19 i hovedudvalget.

Såfremt der er aktuelle erfaringer, som det er væsentligt at dele, giver hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter på mødet et kort indblik i de vigtigste aktuelle pointer i forhold til Covid-19-situationen på de enkelte områder. Af hensyn til mødeafviklingen holdes indlæggen på maks. 1 minut og gennemføres i følgende rækkefølge:

- Søs Fuglsang, sundheds- og omsorgschef (aktuel status fra sundhedskrisegruppen)
- Tinne Christiansen, BUPL
- Carsten Willadsen, AC
- Lisa Mogensen, HK
- Helle Steffensen, HK
- Ole Andersen, 3F
- Anni H. Nielsen, FOA

- Vibbe Vogel Hansen, FOA
- Birgitte Bastiansen, DSR
- Michael Aagaard Laursen, DLF
- Mia Hedegaard van de Sande, SL
- Hanne Majgaard Nielsen, DS
- Lisette Jørgensen, AMR

Indledningsvist orienterer kommunaldirektøren og formanden for sundhedskrisegruppen om den aktuelle situation, herefter giver alle TR en kort status og til slut drøftes øvrige aktuelle emner, som skal berøres.

Indstilling

Formanden indstiller, at punktet drøftes.

Bilag:

- 1 Åben Opsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af covid-19 88446/21

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Hovedudvalget havde en dialog om den aktuelle Covid-19-situation. Norddjurs ligger fornøftigt mht. vaccinetal, dog gøres en særlig indsats for at få vaccineret flere unge. Der er opmærksomhed på, at en stor gruppe børn ikke er vaccinerede, så der kan være en bekymring for at smitten kan vokse fx i dagtilbud og skole. Det bør drøftes lokalt, hvordan dette bedst muligt håndteres. Der pågår p.t. en dialog med regionen for også fremadrettet at sikre et fysisk vaccinsted lokalt i Norddjurs, og samtidig arbejdes med initiativer som pop-up-vaccinationssteder for øget synlighed og tilgængelighed. Aktuelt gøres en særlig indsats for at få de unge vaccinerede. Generelt er der løbende dialog i MED og TRIO om, hvordan fremtidens arbejde bedst muligt tilrettelægges med inddragelse af de gode erfaringer fra tiden med Covid-19. For medarbejdere, der har arbejdet hjemme, er der opmærksomhed på god tilbagevenden til arbejdspladsen med udgangspunkt i inddragende dialog mellem ledelse og medarbejderne. Covid-19 kan endnu ikke ansues som et overstået kapitel, hvorfor det fortsat er vigtigt med grundige lokale drøftelser eventuelt med udgangspunkt i inspirationsspørgsmålene fra den tværgående arbejdsgruppe vedr. opsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af Covid-19.

Inspirationsspørgsmålene er tilgængelige på intranettet. Der var endvidere en dialog om betydningen af kontinuerlig information ved ændringer i retningslinjer.

Formanden kvitterede for en god dialog med relevante indlæg, og understregede vigtigheden af fortsat lokal dialog. Fremadrettet indgår hovedudvalgets drøftelse af Covid-19 i dagsordenspunktet vedr. arbejdsmiljø.

3. Samlet budgetopfølgning pr. ultimo marts

00.30.14.S00

21/666

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

I denne sag behandles den samlede budgetopfølgning pr. 31. marts 2021 for Norddjurs Kommune.

Indmeldingerne i den første budgetopfølgning for 2021 viser, at der forventes et strukturelt underskud på ca. 23 mio. kr. mere end i det oprindelige budget. Der blev budgetteret med et underskud på cirka 29 mio. kr. i det oprindelige budget fordi der i 2021 ekstraordinært afdrages 35 mio. kr. på kommunens gæld.

Merforbruget på 23 mio. kr. skyldes primært at,

- der indmeldes et merforbrug på driften inden for servicerammen på 9,7 mio. kr. som primært vedrører covid-19 merudgifter.
- der indmeldes færre anlægsindtægter end budgetteret. Det skyldes primært, at der var indlagt en reserve på 20 mio. kr. til overførsel af indtægtsbudget fra 2020, som ikke forventes anvendt fuldt ud, da de fleste af de budgetterede anlægsindtægter i 2020 blev realiseret i 2020.

I opfølgningen er der indmeldt skønnede merudgifter som følge af Covid-19 på 16,3 mio. kr. De endelige merudgifter vil afhænge af epidemiens udvikling samt genåbning i 2021, og er derfor behæftet med stor usikkerhed på nuværende tidspunkt. Det er primært på velfærdsområdet, at der er udgifter til Covid-19. Der er 9,6 mio. kr. på voksen- og plejeudvalgets område og 6,0 mio. kr. på børne- og ungeudvalgets område.

Regeringen har tilkendegivet den også vil sikre de nødvendige ressourcer til at finansiere Covid-19 relaterede indsatser i kommunerne i 2021. Omfanget compensationen vil blive drøftet i foråret 2021 i forbindelse med økonomiforhandlingerne for 2022.

Alle udvalg har afsat reservepuljer indenfor udvalgets eksisterende budgetramme til at imødegå eventuelle merudgifter, der ikke opnås kompensation for. Fagudvalgene har samlet set afsat 2,1 mio. kr. i covid-19 reservepuljer. I afsnittet nedenfor omkring puljer er der en oversigt over puljerne opdelt på fagudvalg.

Der skal fortsat være opmærksomhed fra fagudvalgene på overholdelse af servicerammen og udgiftsniveauer, da indmeldingerne viser, at der også i 2021 må forventes at være covid-19 udgifter af en betydelig størrelse på særligt velfærdsområdet. Indmeldingerne viser samtidig, at det ordinære budget stort set er i balance, hvis covid-19 udgifterne ikke medregnes, og der ses en opbremsning i forbruget i 1. kvartal 2021 i forhold til 1. kvartal 2020 grundet nedlukningen. På den baggrund, og da det er tidligt på året, følges udviklingen fortsat frem mod næste budgetopfølgning inden det anbefales at igangsætte eventuelle kompenserende foranstaltninger. Det anbefales desuden, i lighed med håndteringen af covid-19 udgifter i 2020, at man politisk forholder sig til muligheden for at reservere en del af de resterende puljemidler i værn om servicerammen og administrative ændringer i 2021 til dækning af en eventuel egenfinansiering af covid-19 udgifter, såfremt kommunerne ikke kompenseres for merudgifterne.

Der er afsat en pulje på 10 mio. kr. til en eventuel midtvejsregulering af overførselsudgifterne. I hovedoversigten er det antaget, at puljen anvendes fuldt ud. Den seneste melding fra KL er, at Norddjurs Kommune i 2021 kan forvente en efterregulering af tilskuddet til de forsikrede ledige i 2020 på 7 mio. kr.

Partierne har den 19. april indgået en aftale, der understøtter den lokale genåbning samt bæredygtig vækst og udvikling i tiden efter covid-19. I den forbindelse er der udmøntet 3,4 mio. kr. af puljen til værn om servicerammen under økonomiudvalget til initiativer. Herefter resterer der 6,9 mio. kr. af puljen der oprindeligt udgjorde 13 mio. kr. Derudover er det besluttet at igangsætte yderligere byggemodninger og udstykninger for 4,5 mio. kr., der finansieres af puljer på anlægsbudgettet. I denne opfølgning er der indarbejdet de aftalte beløb, der er udmøntet i aftalen. Beløbet er indregnet i det forventede regnskab for økonomiudvalget, men budget og forventet regnskab omplaceres endeligt til øvrige udvalg efter kommunalbestyrelsens behandling.

De 3,4 mio. kr. til initiativer på driften fordeles på følgende måde:

- Byg og miljø under økonomiudvalget tilføres 1,0 mio. kr. i 2021 og 0,6 mio. kr. årligt i 2022 og overslagsårene til plan-, udvikling og byggesager.
- Kommunaldirektørens sekretariat under økonomiudvalget tilføres 0,6 mio. kr. årligt i 2021 og i overslagsårene til opgaver inden for udvikling, bosætning og markedsføring for at styrke arbejdet med interessevaretagelse, markedsføringskampagner samt understøtte kommunalbestyrelsen og organisationens arbejde i tiden efter Covid-19.
- Kultur- og fritidsudvalget tilføres 0,45 mio. kr. i 2021 til en pulje til genåbningsaktiviteter inden for fritids- og kulturområdet til understøttelse af lokale forenings- og fritidsaktiviteter, markedsføringskampagner til turisme og oplevelser, særskilte behov hos lokale aktører samt udvikling af styrkepositioner.
- Erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalget tilføres 0,1 mio. kr. i 2021 til forhøjelse af erhvervs- og arbejdsmarkedspuljen, som er specifikt øremærket til at understøtte genåbningen til gavn for lokale virksomheder og erhvervsforeninger samt 0,35 mio. kr. i 2021 til hjælp til svage borgere med funktionsnedsættelser, der er kommet endnu længere væk fra arbejdsmarkedet end tidligere som følge af Covid-19.
- Voksen- og plejeudvalget tilføres 0,3 mio. kr. til socialområdet til understøttelse af det frivillige sociale arbejde samt 0,3 mio. kr. til ældreområdet til ensomhedsinitiativer.
- Børne- og ungdomsudvalget tilføres 0,3 mio. kr. til ferieaktiviteter for børn og unge i udsatte positioner.

Økonomiske målsætninger

Norddjurs Kommune har i januar 2019 vedtaget en ny økonomisk politik med en række overordnede økonomiske målsætninger. Den økonomiske politik er senest blevet opdateret i februar 2021. I tabel 1 sammenholdes det forventede regnskab i 2021 med det oprindelige budget der blev vedtaget for 2021.

Tabel med oversigt over status på økonomiske målsætninger i 2021			
Målsætning jævnfør den økonomiske politik		Oprindeligt budget 2021	Forventet regnskab pr. 31. marts 2021
Strukturel balance (indtægter dækker driftsudgifter, anlæg og afdrag på lån)	●	Strukturel underskud på 29,4 mio. kr.	Strukturelt underskud på 52,0 mio. kr.
Gennemsnitlig kassebeholdning på minimum 175 mio. kr.	●	Gennemsnitlig kassebeholdning på 192-252 mio. kr.	Gennemsnitlig kassebeholdning på 363-413 mio. kr.
Serviceammen skal overholdes	●	Serviceammen er overholdt	Serviceammen overskrides med 9,7 mio. kr.
Anlægsudgifterne skal årligt udgøre 100 mio. kr.	●	Anlægsudgifterne udgør 114,9 mio. kr.	Anlægsudgifterne udgør 111,4 mio. kr.
Afvikling af minimum 10 mio. kr. af langfristet gæld eksklusiv ældreboliglån	●	Gælden nedbringes med 73 mio. kr.	Gælden nedbringes med 73 mio. kr.

Strukturel balance

Der er budgetlagt med et strukturelt underskud på 29,4 mio. kr. Dette skal ses i sammenhæng med, at kommunen ekstraordinært afdrager 35 mio. kr. på kommunens gæld.

Det forventede regnskab for 2021 viser et strukturelt underskud på 52,0 mio. kr., og et kasse-træk på cirka 60,4 mio. kr. som følge af det forventede regnskab.

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 2021 forventes at ligge i spændet mellem 363 og 413 mio. kr. Den primære årsag til, at den gennemsnitlige kassebeholdningen ved udgangen af 2021 nu forventes at være markant højere end i budget 2021 er, at kommunen havde et betydeligt overskud i regnskab 2020 grundet ekstra indtægter i midtvejsreguleringen for 2020 samt ekstra salg af bla. sommerhusgrunde.

Likviditetsoversigten per 31. marts 2021 er vedlagt som bilag.

Overholdelse af servicerammen

Servicerammen overskrides med 9,7 mio. kr. i det forventede regnskab, hvilket primært skyldes merudgifter til covid-19.

Puljer i budget 2021

I budget 2021 er der i budgetaftalen indlagt to bufferpuljer på i alt 18 mio. kr. samt puljen til strategiske emner på 1 mio. kr. under økonomiudvalget. De to bufferpuljer er puljen til værn om servicerammen på 13 mio. kr. og puljen på 5 mio. kr. til administrative ændringer. Der resterer på nuværende tidspunkt 9,6 mio. kr. i de tre puljer i 2021. Puljerne forudsættes anvendt i det forventede regnskab.

I nedenstående tabel ses de enkelte puljer, herunder anvendte beløb i 2021:

Oversigt over puljer i budgettet under økonomiudvalget i mio. kr.		
	2021	2022
Administrative ændringsforslagspulje	5,000	5,000
AUB midler på velfærdsområdet	-1,000	-0,520
Ekstra byggesagsbehandling 2021-23	-1,800	-1,200
Gymnastiksal Voldby Skole	-0,100	-0,050
Rest adm. ændringsforslagspulje	2,100	3,230
Pulje til værn om servicerrammen	13,000	13,000
Overførsler Auning Skole	-0,500	
Reserveret til forbrug af overførte puljer	-2,200	
Initiativer efter forligsaftale 19. april	-3,400	-1,200
Rest servicerrammeforbedringer	6,900	11,800
ØK-pulje til strategiske emner	1,000	1,000
Annoncering om uddannelsesvejledning	-0,025	
Danmarks vildeste kommune	-0,375	-0,375
Rest ØK-pulje til stragtegiske emner	0,600	0,625
Rest i alt	9,600	15,655

Anlæg

Indmeldingerne viser, at anlægsrammen og målsætningen for anlægsudgifter på 100 mio. kr. overholdes. Der er budgetlagt med 114 mio. kr. i anlægsudgifter, og indmeldingerne viser mindreudgifter for 2,7 mio. kr. sammenlignet med oprindeligt budget.

Puljen til overførsler af budget til anlægsudgifter fra 2020 på 25 mio. kr. er blevet fordelt. Puljen til overførsler af budget til anlægsindtægter på 20 mio. kr. forventes kun at blive delvist anvendt, da der kun bliver overført indtægtsbudget på 6,1 mio. kr. Men samtidig forventes yderligere 3,5 mio. kr. i indtægter fra salg af grunde udover hvad der oprindeligt var budgetlagt.

Afvigelserne på de enkelte anlægsprojekter fremgår af anlægsoversigten, der er vedlagt som bilag. Anlægsoversigten er opgjort netto, hvilket vil sige, at der er tale om en samlet sum af udgifter og indtægter.

Gæld

I 2021 er der budgetlagt med afdrag på 73 mio. kr. på kommunens ordinære gæld, heraf 35 mio. kr. ekstraordinært. Målsætningen om afdrag på 10 mio. kr. overholdes dermed.

Der er i 2021 ikke budgetteret med optagelse af ordinære lån. Det forventes, at der optages lån på i alt 3,2 mio. kr. til finansieringen af beboernes andel af brandsikringen af pleje- og ældreboliger. Der er truffet beslutning om at optage lån til at dække udgifterne, men der er kun budgetteret med en lånoptagelse på 2,5 mio. kr. Der vil blive søgt bevilling til lånoptagelse, når brandsikringen er afsluttet, og de samlede udgifter er gjort endeligt op.

Covid-19

I budgetopfølgningen er der indregnet et skøn over merudgifter som følge af Covid-19. Indmeldingerne dækker resten af 2021. De foreløbige indmeldinger og beregninger på driften er vist i nedenstående skema. Samtidig vises størrelsen af de interne puljer, som de enkelte fagudvalg af afsat til covid-19 udgifter:

Ekstraudgifter til COVID-19 i mio. kr.	Forventede regnskab (indgår i oversigt)	Interne covid-19 puljer
Økonomiudvalget	0,400	0,200
Erhv. og arbejdsmarkedsudvalget		0,150
Børne- og ungdomsudvalget	6,000	0,150
Kultur- og fritidsudvalget	0,100	0,200
Miljø- og teknikudvalget	0,200	0,400
Voksen- og plejeudvalget	9,600	1,033
I alt	16,300	2,133

Hovedoversigt pr. 31. marts:

Områder (mio. kr.)	1. Opr. budget 2021*	2. Korrigeret budget inklusive overførsler	3. Forbrug per 31. marts 2021	4. Forventet regnskab 2021	Afvigelse 4-1 I forhold til oprindeligt budget
Indtægter:	-2.750,9	-2.750,9	-1.001,7	-2.751,6	-0,7
- Skatter	-1.714,3	-1.714,3	-667,5	-1.714,3	0,0
- Generelle tilskud	-1.036,6	-1.036,6	-334,2	-1.037,3	-0,7
Drift i alt:	2.600,5	2.599,9	577,5	2.610,4	9,9
- Drift indenfor servicerammen:	1.788,0	1.787,4	417,6	1.797,7	9,7
Økonomiudvalget	317,0	317,0	69,9	314,9	-2,1
Erhv. og arbejdsmarkedsudvalget	21,2	21,2	2,7	21,2	0,0
Børne- og ungdomsudvalget	663,8	663,8	147,0	665,8	2,0
Kultur- og fritidsudvalget	58,4	58,4	33,4	58,4	0,0
Miljø- og teknikudvalget	94,6	94,0	20,5	94,8	0,2
Voksen- og plejeudvalget	633,0	633,0	144,2	642,6	9,6
- Drift udenfor servicerammen:	812,5	812,5	159,9	812,7	0,2
Økonomiudvalget	36,7	36,7	7,8	36,7	0,0
Erhv. og arbejdsmarkedsudvalget	668,5	668,5	154,7	664,0	-4,5
Børne- og ungdomsudvalget	-3,2	-3,2	-5,8	-1,2	2,0
Voksen- og plejeudvalget	110,5	110,5	3,1	113,2	2,7
Renter	7,0	7,0	0,6	7,0	0,0
Resultat af ordinær drift	-143,4	-144,0	-423,5	-134,2	9,2
Anlægsudgifter i alt	114,9	114,8	6,8	111,4	-3,5
Økonomiudvalget	46,3	23,3	1,7	20,8	-25,5
Børne- og ungdomsudvalget	3,7	5,1	0,1	4,6	0,9
Erhv. og arbejdsmarkedsudvalget	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
Kultur- og fritidsudvalget	10,0	11,2	0,0	11,2	1,2
Miljø- og teknikudvalget	53,4	71,6	4,2	71,5	18,1
Voksen- og plejeudvalget	1,4	3,6	0,7	3,3	1,9
Anlægsindtægter i alt	-34,8	-34,8	-7,3	-18,0	16,9
Økonomiudvalget	-32,4	-32,2	-6,9	-15,4	17,0
Miljø- og teknikudvalget	-2,4	-2,6	-0,4	-2,6	-0,2
Nettoanlægsudgifter i alt	80,1	80,0	-0,5	93,5	13,4
Skattefinansieret resultat	-63,4	-64,0	-424,0	-40,8	22,6
Finansiering mv.:	94,5	94,5	137,2	101,2	6,7
Balanceforskydninger	4,3	4,3	116,4	11,5	7,3
Afdrag på lån	92,8	92,8	21,0	92,8	0,0
Lånoptagelse	-2,6	-2,6	-0,3	-3,1	-0,6
Kasseforøgelse (-) Kasseforbrug (+)	31,1	30,5	-286,9	60,4	29,3

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

Grøn- budgettet overholdes

Rød - budgettet overholdes ikke

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Budgetopfølgningen følger op på målsætningerne i den vedtagne økonomiske politik for Norddjurs Kommune. Herunder vurderes det også om det er nødvendigt at iværksætte initiativer for at overholde det vedtagne budget for år 2021.

Økonomiske konsekvenser

Se ovenfor

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at budgetopfølgningen pr. ultimo marts drøftes og at budgetopfølgningen godkendes

at nedenstående bevillinger, der finansieres af kassen, godkendes:

2. det afsatte budget i 2021 på 0,525 mio. kr. i udgift til royalt besøg foreslås lagt i kassen, da det royale besøg er flyttet til 2022. I stedet udarbejdes en teknisk korrektion vedrørende royalt besøg i forbindelse med budgetlægningen for 2022.
3. der gives tillægsbevilling på 0,200 mio. kr. til udlån under finansforskydninger til kapitalindskud vedrørende renovering af almennyttige boliger på De Lichtenbergs Vej, Grenaa. Udlånet finansieres af kassen.

at følgende budgetneutrale tillægsbevillinger godkendes:

4. Jævnfør partiernes aftale den 19. april 2021 flyttes budget på i alt 3,4 mio. kr. i 2021 og 1,2 mio. kr. årligt i 2022 og overslagsårene fra puljen til værn om servicerammen under økonomiudvalget til byg og miljø (1,0 mio. kr. i 2021 og 0,6 mio. kr. årligt i 2022 og overslagsårene), til kommunaldirektørens sekretariat (0,6 mio. kr. årligt i 2021 og overslagsårene), kultur- og fritidsudvalget (0,45 mio. kr. i 2021), erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalget (0,45 mio. kr. i 2021), voksen- og plejeudvalget (0,6 mio. kr. i 2021) samt til børne- og ungdomsudvalget (0,3 mio. kr. i 2021). Bevillingerne er samlet budgetneutrale.
5. der gives tillægsbevilling på 0,320 mio. kr. i 2021 og overslagsår til arbejdsmarkedsafdelingen vedrørende udgifter til Seniorpensionsenheden. Bevillingen finansieres af puljen til administrative ændringer.

6. fra selvforsikringspuljen flyttes budget på i alt 0,100 mio. kr. i 2021 under økonomiudvalget. Budgettet fordeles til vej og ejendom under økonomiudvalget (0,002 mio. kr.), miljø- og teknikudvalget (0,004 mio. kr.) og børne- og ungdomsudvalget (0,093 mio. kr.). Bevillingerne er samlet budgetneutrale.
7. budget på 0,200 mio. kr. i 2021 og overslagsår flyttes fra rusmiddelområdet under voksen- og plejeudvalget til børne- og ungdomsudvalget.
8. budgettet til bygningsforsikring ved tomgangsdrift af Ålsrodevej 3 på 0,067 mio. kr. i 2021 og overslagsår flyttes fra børne- og ungdomsudvalget til vej og ejendom under miljø- og teknikudvalget.
9. budgetrammerne på børne- og ungdomsudvalgets område reduceres/forøges med 0,0 mio. kr. (netto) grundet tilsagn om projektmidler til ”Tildelingspulje til kompetenceløft af pædagoger og dagplejere” i 2021. Det godkendes, at indtægterne forøges med 0,375 mio. kr. i 2021 og tilsvarende forøges udgifterne med 0,375 mio. kr. i 2021.
10. budgetrammerne på børne- og ungdomsudvalgets område reduceres/forøges med 0,0 mio. kr. (netto) grundet tilsagn om projektmidler til ” Understøttelse af praktikforløb på erhvervsskoler 2020/2021” i 2021. Det godkendes, at indtægterne forøges med 0,188 mio. kr. i 2021 og tilsvarende forøges udgifterne med 0,188 mio. kr. i 2021.

at følgende bevillinger vedrørende anlæg godkendes:

11. budgettet vedrørende kapitalindskud til boligbyggeri i Auning flyttes fra anlæg til balanceforskydninger. Der gives tillægsbevilling på 2,000 mio. kr. til udlån under balanceforskydninger. Bevillingen finansieres af det afsatte rådighedsbeløb til kapitalindskud til almennyttigt boligbyggeri i Auning.
12. der gives tillægsbevilling til rådighedsbeløb på 3,5 mio. kr. i indtægt på puljen til salg af grunde i 2021, da indtægterne i 2021 ventes at blive større end det oprindeligt afsatte budget. Indtægten finansieres af puljen til anlægsreserver.
13. der flyttes rådighedsbeløb på 0,5 mio. kr. i 2021 fra anlægsprojektet arealerhvervelse og 0,860 mio. kr. fra anlægspuljen vedrørende salg af sommerhusgrunde til anlægspuljen til byggemodning, således at rådighedsbeløbet for puljen til byggemodning herefter udgør 4,5 mio. kr.
14. der gives tillægsbevilling til rådighedsbeløb på 0,369 mio. kr. i 2021 til projektet vedrørende gulvlægning i hal ved Søren Kanne-skolen for at nulstille budgettet. Projektet

- blev afsluttet i 2020. Beløbet blev lagt i kassen ved projektets afslutning, og igen i forbindelse med overførselssagen i 2021. Bevillingen finansieres af kassen.
15. der gives anlægsbevilling på 0,250 mio. kr. i indtægter vedrørende salg af Lyngbygaard, Lyngby. Indtægten finansieres af puljen til salg af grunde.
16. der gives anlægsbevilling på 0,080 mio. kr. i udgifter vedrørende salg af Lyngbygaard, Lyngby. Udgiften finansieres af puljen til salg af grunde.
17. der gives anlægsbevilling på 0,010 mio. kr. i udgifter vedrørende tilslutning af vandforsyning i forbindelse med salg af grund på Nobilisvej 10, Grenaa. Udgiften finansieres af puljen til salg af sommerhusgrunde.
18. der gives anlægsbevilling på 0,5 mio. kr. til dokning mv. af Mellerup-Voer færgen, finansieret af de til formålet afsatte rådighedsbeløb på investeringsoversigten i 2021 og 2022 på henholdsvis 0,4 mio. kr. og 0,1 mio. kr.
19. der gives anlægsbevilling på 0,123 mio. kr. til CRM system finansieret af det til formålet afsatte rådighedsbeløb på investeringsoversigten på 0,123 mio. kr. i 2021.

Bilag:

1	Åben Bilag til samlet budgetopfølgning ultimo marts 2021	68924/21
2	Åben Likviditetsoversigt marts 2021	65577/21
3	Åben Anlægsoversigt pr. ultimo marts.pdf	57837/21

Beslutning i Økonomiudvalget den 11-05-2021

Ad. 1-3 samt 5-19

Tiltrådt

Ad. 4

Tiltrådt, dog således at det indstilles at voksen- og plejeudvalget og børne- og ungdomsudvalget deler midlerne til velfærdsinitiativer med 0,450 mio. kr. til hvert udvalg.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 18-05-2021

Jan Petersen (A) deltog ikke i sagens behandling.

Godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller, at budgetopfølgningen pr. ultimo marts drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Formanden kvitterede for en konstruktiv dialog mellem hovedudvalget og økonomiudvalget, hvor formen med dagsordensatte emner fungerede godt. Formanden orienterede endvidere om budgettet, som tegner et billede af en robust økonomi. Mht. dækning af ekstra udgifter i forbindelse med Covid-19 dækkes udgifterne af statslig refusion samt kommunens egne midler. Dette udmøntes i forbindelse med den kommende politiske behandling af sagen.

4. Udmøntning af effektiviseringsbidrag 2021 for Norddjurs Kommune samlet set

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

I den økonomiske politik er det vedtaget, at der årligt skal ske en løbende og regelmæssig effektivisering. Den løbende effektivisering skal bidrage til en langsigtet økonomisk stabilitet med færrest mulige konsekvenser for borgerne og skabe et økonomisk råderum for politiske prioriteringer.

Fra budget 2021 er der således vedtaget at indføre en model med et effektiviseringsbidrag på budgettet indenfor servicerammen. Til gengæld er der nu fuld prisfremskrivning på alle konti. Modellen er udarbejdet i dialog med MED-systemet og godkendt af kommunalbestyrelsen.

I budgetaftalen for 2021 er aftalt følgende:

”Der redegøres for udmøntningen af effektiviseringsbidraget i juni 2021 i fagudvalget. Konsekvenserne af effektiviseringsbidraget indgår i arbejdet med budget 2022 og behandles i en særskilt opsamling i økonomiudvalget.”

Effektiviseringsbidraget blev vedtaget med virkning fra og med budget 2021 og erstatter den manglende prisfremskrivning, som tidligere har været gældende. Den manglende prisfremskrivning ville i 2021 have udgjort knap 8 mio. kr.

Der er indarbejdet effektiviseringer på i alt 9,7 mio. kr. i budget 2021, svarende til en effektiviseringsprocent på 0,55%.

Generelt er udmøntningen af effektiviseringsbidraget sket ved en forholdsvis mæssig fordeling på de enkelte aftaleholderes budget. Der er således frihed for den enkelte aftaleholder til at gennemføre de effektiviserings tiltag, som giver mening på det pågældende område indenfor budgetaftalens præmisser.

Denne sag har været drøftet i direktionen 4. august, og drøftes også på hovedudvalgets møde den 19. august.

Flere af de gennemførte effektiviseringstiltag går enten igen på tværs af fagområderne og/eller har effekt på tværs af organisationen. Som eksempler kan nævnes:

- generelt lavere kørselsudgifter som følge af flere digitale møder, der erstatter fysiske møder.
- mindre udgifter til kursus-/uddannelsesaktiviteter som følge af Covid-19 nedlukningen.
- implementering af automatisk fakturabetaling i 2021 for hele organisationen, der betyder, at en robot konterer fakturaer på under 5.000 kr., der modtages af kommunen. Det giver en tidsbesparelse på tværs af organisationen for sekretærer og administrative medarbejdere, der modtager og konterer fakturaer.
- i Borgerservice arbejdes kontinuerligt med at flytte personlige henvendelser til telefoniske og digitale henvendelser, herunder øget brug af selvbetjening samt at vænne borgerne til at rette henvendelse det rigtige sted, f.eks. Udbetaling Danmark og SKAT. Endvidere er indført obligatorisk tidsbestilling for personlige henvendelser i Borgerservice. Manuelle arbejdsopgaver automatiseres ved anvendelse af forskellige digitale værktøjer, f.eks. machinelearning og digitale robotter.
- i IT-afdelingen arbejdes blandt andet med at få IT-brugerne til at anvende den digitale kontakt via Intranet og Helpdesk, herunder øget brug af selvbetjening via digitale vejledninger. Manuelle arbejdsopgaver automatiseres ved anvendelse af forskellige digitale teknologier.
- digitalisering på kultur- og fritidsområdet i såvel Kulturskolen som på biblioteksområdet.
- Overgang til brug af ECA-vand til rengøringsmidler og vaskemaskiner på velfærdsområdet.
- På velfærdsområdet har der desuden været besparelser på el og vand som følge af opsætning af LED-lys og udskiftning af bruserehoveder, og brug af vandsparer og overgang til brug af koldt vand på personaletoaletter.

- På en af daginstitutionerne har man opsagt abonnemeter på data til Ipads og benytter i stedet wifi.
- På plejecentrene er effektiviseringen eksempelvis opnået ved at i højere grad end tidligere at anvende ufaglært arbejdskraft i aftenvagter og i forbindelse med måltider, og ved at have færre vikarer.
- På hjælpemiddeldepotet er der reduceret i antallet af kørsler - dog først med fuld gennemslag i 2022. Det vil medføre længere leveringstid på hjælpemidler.
- I visitationsafdelingen har der været fokus på brugen af egne tilbud, herunder STU Norddjurs.

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

Ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Kommunaldirektøren orienterer om udmøntningen af effektiviseringsbidraget i 2021 og indstiller, at hovedudvalget har en dialog på denne baggrund.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Formanden kvitterede for områdernes indsats i forhold til at finde midlerne med færrest mulige konsekvenser for serviceniveauet og borgernes velfærd. Hovedudvalget havde en dialog om effektiviseringsbidraget og de udfordringer, der kan være i forhold til, hvordan det påvirker organisationen og medarbejdernes daglige arbejdsvilkår og trivsel set i sammenhæng med, at effektiviseringsbidraget medvirker til stabilitet og forudsigelighed i økonomien hen over årene.

Der er opmærksomhed på, at det kan kræve samarbejde på tværs samt investeringer at opnå større effektiviseringer eller omlægninger på den lange bane. Formanden kvitterede for dialogen om effektiviseringsbidraget og henledte opmærksomheden på det hensigtsmæssige i at

have en gennemskuelig model. Effektiviseringsbidraget indgår i den videre politiske drøftelse og behandles i forbindelse med budgetvedtagelsen. Når der foreligger et færdigt budget, prioriteres tydelig kommunikation til organisationen.

Medarbejdersiden har udarbejdet en kommentar, som udtrykker modstand ift. effektiviseringsbidraget. Kommentaren blev udleveret til politikerne ved dialogmødet og er indsendt i forbindelse med høringsperioden.

5. 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. På dette møde gennemfører hovedudvalget i desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. halvår 2021. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der i første halvår registreret 166 ulykker, mod 179 ulykker i samme periode i 2020. Det fremgår af statistikken, at 121 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær. Ca. 20% 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 fravær rapporten til og med juni 2021 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er faldet med 0,3 procentpoint i forhold til samme periode i 2020, da sygefraværet er faldet fra 5,7% i 2020 til 5,4% i 2021. Det korte sygefravær er status quo, mens det lange syge fravær er faldet med 0,2 procentpoint.

Covid-19-relateret fravær fx egen sygdom, hjemsendelse, karantæne, graviditet mv. er ikke indbefattet i ovenstående fraværsprocenter, da dette registreres særskilt i KMD's systemer. Samlet for 2020 er Covid-19 relateret fravær 0,71 %, mens det er 0,66% for 1. halvår 2021.

Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med landsgennemsnittet

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværstatistik 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 januar 2021 til og med april 2021.

- 12,27 for Norddjurs Kommune
- 11,71 i gennemsnit for landets kommuner
- 10,51 i gennemsnit for vores omegnskommuner (Syddjurs, Favrskov, Randers, Århus, Mariagerfjord)

På mødet gives der en information om sygefraværindsatsen 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 2021. Ved hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2020 blev det aftalt, at omdrejningspunktet for uddannelsesindsatserne 2021 er erfaringerne fra COVID-19, herunder fokus på de tre strategiske spor: 1. Dynamisk ledelse på distance, fokus på kerneopgaven og afskaffelse af unødige bindinger; 2. Tværgående samarbejde, kollegial sparring, trivsel og sammenhængskraft; 3. Digitale samarbejdsformer, inddragelse og kommunikation. Arbejdsmiljøkonsulenten har i samarbejde med AMR i HU aftalt det konkrete emnevalg og på den baggrund udbydes følgende supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2021:

- Genetablering – hvordan sikrer vi den mentale sundhed i den ”nye normal” efter corona?
29. september 2021 kl. 8-12
Nedlukningen har påvirket os alle, men vidt forskelligt, derfor arbejdes der på dette kursus med at sikre en god genetablering ud fra persontype. TRIO får konkrete værktøjer med hjem til at facilitere dialoger med deres kollegaer og medarbejdere.
- Samarbejde på tværs funderet på psykologisk tryghed
24. november 2021 kl. 8-12
Samarbejdet mellem kollegaer har mange steder været påvirket af de ændrede arbejdsforhold under COVID-19. Nogle har oplevet et tæt og godt samarbejde, hvor man er rykket sammen – andre har savnet fællesskab, faglig sparring og socialt samvær. Deltagerne får viden og værktøjer til at fremme den psykologiske tryghed på arbejdspladsen.
- Et højt forebyggelsesniveau
2. december 2021 kl. 8-12
Kurset sætter fokus på at opbygge en forebyggelseskultur som integrerer både sikkerhed, sundhed og trivsel. Deltagerne får viden om, hvordan man kan skabe en velfungerende forebyggelseskultur gennem arbejdsfællesskabet og gennem et strategisk blik på arbejdspladsens opgaver.

Endvidere afholdes MED-uddannelse den 1. og 2. september samt to hold af arbejdsmiljøuddannelsen hhv. den 22. og 23. september plus 3. november samt den 17. og 18. november plus 6. december 2021.

Arbejds miljørapporter

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 2021. I det følgende beskrives kort det overordnede indhold i arbejdsmiljørapporterne fra områderne, rapportererne er endvidere vedlagt dagsordenen som bilag.

Skole- og dagtilbudsområdet

Der er – til trods for covid19 og mange forandringer – en god stemning og et godt arbejdsmiljø på stort set alle enheder. På alle enheder findes en høj grad af organisatorisk medlemskab og stor mængde social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, som placerer sig tæt op af kommunens værdigrundlag. Økonomien må forsat i 2020 ses som en udfordring på en stor del af enhederne sammenholdt med strukturelle forandringer. Udviklingsområder er arbejdspress forårsaget af antal opgaver i forhold til arbejdstid og stressramte personaler samt usikkerhed og uforudsigelighed i arbejdsdagen som følge af strukturændringer, Covid-19 og følger heraf. Samtlige enheder vil gerne i det kommende år lægge et arbejde i at styrke arbejdsmiljøet og have et målrettet fokus på arbejdet med social kapital i egen organisation. Gode erfaringer er målrettet fast struktur om arbejdsmiljøarbejdet både i form og indhold samt en åben dialog i TRIO-samarbejdet og en åben dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Sundhed- og omsorgsområdet

Overordnet set er der et godt fællesskab og sammenhold på sundheds- og omsorgsområdet. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det seneste år har været stort fokus på samarbejde og vidensdeling, hvor LMU og TRIO har været mere synlige i hverdagen og har mødtes hyppigere. Informationsniveauet er ligeledes højnet og der kommunikeres på flere platforme. Coronakrisen har betydet et styrket fokus på hygiejneindsatsen - et fokus som fortsættes fremadrettet. Herudover er hjemmearbejde også blevet en del af flere medarbejders hverdag, hvilket giver større fleksibilitet i nogle situationer. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivselen har været under udfordret. Det skyldes dels et stort arbejdspress som følge af coronarelaterede hjemsendelser og vaccinegener, ligesom der kommer flere opgaver fra sygehusene. Herudover opleves der en større plejetyngde hos borgerne og en generel større kompleksitet ift. kerneopgaven. Coronakrisen har vanskeliggjort samarbejdet med de pårørende pga. besøgsrestriktioner osv. Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering fx utilstrækkelige kompetencer, systemnedbrud eller utilstrækkeligt IT-udstyr. For nogen har hjemmearbejde også været en udfordring pga. mistrivsel og vanskeligere samarbejdsrelationer. Fremadrettet ønsker området at være på forkant og holde fast i det styrkede samarbejde på tværs af organisationen, det gode TRIO-samarbejde og synliggørelsen af LMU. Området vil forsat arbejde med at sænke det arbejdsbe-

tingede sygefravær via systematisk opfølgning i form af APV, øget brug af korrekte hjælpemidler, udarbejdelse og brug af instrukser og procedure i MMC, kompetenceudvikling, undervisning og kollegial vejledning/støtte samt dialog. Fremadrettet vil der desuden være ekstra fokus på ledernes arbejdsmiljø.

Administrationen

Der er et generelt ønske om at Trio-samarbejdet prioriteres og udbredes ligesom der er et ønske om at se på, hvordan og hvilke erfaringer, der kan udledes af Covid-19, herunder om det har givet anledning til i fremtiden at arbejde på en anden måde i forhold til opgaveløsning. Dette kunne være omkring hjemmearbejde og digitale løsninger. Der generelt fokus på, hvordan man kan løse sine opgaver smartere. Covid-19 har generelt fyldt meget det seneste år, og der er opmærksomhed på at hovedudvalget arbejder med dette. Der er retningslinjer på området, hvor Covid-19-erfaringerne med fordel kan indarbejdes. I flere af de lokale rapporter er der beskrevet udfordringer eller fokus på blandt andet mobning, konflikter samt grænseoverskridende adfærd. Mht. det fysiske arbejdsmiljø er der fokus på arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. særligt ved hjemmearbejde. Der er en oplevelse af stort arbejdspress samt tidsmangel i forhold til opgaveløsningen og der er opmærksomhed på dette i forbindelse med fysisk tilbagevenden til arbejdspladsen. Der er generelt et ønske om fokus på trivsel både ved fortsat hjemmearbejde, men også i forbindelse med tilbagevenden på arbejdspladsen.

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Områdeudvalget for kultur, fritid, turisme og biblioteker er et område der dækker mange fagligheder og samlet set arbejdes der med fokus på trivsel og kommunikation. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af datablade til kemikalier og maskiner på alle lokationer. Ting der fungerer godt: På biblioteksområdet er der nu ansat leder og alle vakante stillinger er blevet besat, dette har givet en ny dynamik og dermed en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet. På kulturskolens område er der en god og åben dialog og et godt samarbejde på trods af onlinekommunikation. Udfordringer: På biblioteksområdet er der udfordringer med alarm og ventilationsanlæg på to lokationer. Endvidere er der i Ørum behov for en undersøgelse i forhold til udsugning i kopirummet. På kulturskolens område har alle i forbindelse med corona været nødt til at klare undervisningen online med større eller mindre held/kvalitet. Fremadrettet arbejdes der på biblioteksområdet fortsat med fleksibilitet og rummelighed,

god kollegialitet og arbejdsglæde er i højsædet. Der udfærdiges datablade til kemikalier og maskiner på alle lokationer. Filter og alarm på ventilationsanlæg efterses ligesom der laves en generel indsats på flugtveje, gangarealer og adgang til brandslukningsmateriel. På kulturskolens område arbejdes der videre med at udvikle information og kommunikation, samt at blive bedre til forventningsafklaring og åben dialog. Gode og dårlige erfaringer fra coronaperioden drøftes.

Socialområdet

Covid-19 har præget arbejdsmiljøet det forgangne år. Covid-19 har bl.a. sat fokus på vigtigheden af systematiske arbejdsgange for at nedbringe risici for smitte samt håndtering af de arbejdsmiljømæssige udfordringer, det kan give, at medarbejdere og borgere skal omstille sig til en anderledes dagligdag. Det samlede IT-udstyr har skullet gennem en stor opgradering og udvides væsentligt for at kunne følge med nye systemer, mødeformer og programmer, så dagligdagen så hurtigt som det har været muligt har kunnet fungere med de mange forskellige restriktioner m.v. til trods. Fra flere områder peges der på, at COVID har bidraget til, at TRIO gruppen/samarbejdet har fungeret optimalt – der er blevet handlet hurtigt og i et godt og positivt samarbejde. Nogle områder peger på, at COVID har bidraget til et styrket sammenhold og høj arbejdsmoral på arbejdspladserne. Flere områder nævner, at det er vigtigt fortsat at pleje og udvikle den sociale kapital og styrke de sociale fællesskaber. Der har været et negativt fokus på dele af socialområdet i medierne, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø, primært på nogle arbejdspladser. Mediedækningen har været medvirkende til sygefravær og arbejdsskadeanmeldelser. Den negative historiefortælling påvirker endvidere borgere og pårørende samt fx ansøgerfeltet til ledige stillinger.

Driftscenter Norddjurs

Som ting der fungerer godt i arbejdsmiljøet fremhæves, at man er gode til at tale om tingene og finde løsninger. Coronaen har givet udfordringer – næsten hele mandskabet har været sendt hjem i lange perioder. Der arbejdes stadig på reparationer som følge af branden. Fokus fremadrettet er oplæring og instruktion af nye medarbejdere samt forebyggelse af sygefravær og arbejdsulykker.

Arbejdsmiljødag 2021

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødag er i år den 26. oktober, hvor der efterfølgende er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til hovedudvalget. Temaet for arbejdsmiljødagen bliver Fremtidens arbejdsfællesskaber. Dagens indhold er under planlægning af arbejdsgruppen (Lisa Mogensén, Lisette Jørgensen, Trine Kjær Poulsen).

Hovedudvalget drøfter indledningsvist arbejdsulykke- og fraværstatistik, hvorefter skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde på områderne. På baggrund af arbejdsmiljørapporterne gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse mhp. at afdække eventuelle fællestræk og udpege overordnede emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2022.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres i henhold til MED-aftalen

Indstilling

Formanden indstiller, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres, og at der udpeges 3-4 overordnede emner for supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2022.

Bilag:

1	Åben Arbejdsulykker NDK 2021 2. kvartal	102456/21
2	Åben Fravær NDK 2021 2. kvartal	102458/21
3	Åben Arbejdsmiljørapport OMU skole- og dagtilbud.PDF	102461/21
4	Åben Arbejdsmiljørapport OMU sundhed og omsorg.pdf	102462/21
5	Åben Arbejdsmiljørapport OMU administrationen.pdf	102463/21
6	Åben Arbejdsmiljørapport OMU kultur, fritid, turisme og biblioteker.pdf	102471/21
7	Åben Arbejdsmiljørapport OMU socialområdet.pdf	109438/21
8	Åben Arbejdsmiljørapport Driftscenter Norddjurs	108333/21

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Der er generelt stor opmærksomhed på sygefravær i organisationen, og trivsel, læring, sammenhængskraft og samarbejde er centrale parametre i den sammenhæng. Hovedudvalget hav-

de en dialog om organisationens sygefravær og arbejdsulykker. Hovedudvalget har løbende opmærksomhed på korrekt registrering af fravær, og der har i starten af året være en kommunikation til organisationen herom. Mht. til arbejdsulykker pågår den detaljerede drøftelse af årsager til og forebyggelse af arbejdsulykker i de enkelte arbejdsmiljøgrupper.

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af de indsendte arbejdsmiljørapporter. Der tegnes samlet set et billede af en handlekraftig og effektiv organisation, der forventeligt også bærer præg af tiden med Covid-19, og de krav der i den forbindelse har været til agilitet og håndtering af skiftende retningslinjer. Samlet set kommer organisationen styrket gennem covid-19 og fremadrettet foregår et opsamlende arbejde, hvor de bedste erfaringer tages med videre. Medarbejdersiden fremhævede fokus på arbejdsglæde, det sociale og det gode kollegaskab som særlige opmærksomhedspunkter i den nærmeste fremtid. Der er endvidere opmærksomhed på, at der post-corona i dele af organisationen er behov for pusterum, men samtidig opleves et ønske om udvikling og glæde ved at være tilbage til en mere almindelig arbejdshverdag. Det prioriteres at fastholde det gode samarbejde i TRIO'erne og der er stor anerkendelse af den store værdi denne dialog og dette samarbejde skaber.

Hovedudvalget var enige om følgende temaer for det kommende års supplerende arbejdsmiljøuddannelse:

- Fremtidens arbejdsfællesskaber
- Image og stolthed i organisationen i sammenhæng med arbejdsglæde, fastholdelse og trivsel
- Sygefravær – kultur og værdier i arbejdet med sygefravær og den forebyggende indsats

Arbejdsmiljøkonsulenten og AMR i hovedudvalget arbejder videre med den specifikke planlægning.

6. Bruttolønsordning for uddannelse

81.04.00.P27

21/7642

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2021 er det aftalt, at *”aftalepartierne ser positivt på afprøvning af bruttolønsordning for uddannelse og prioriterer, og at det bliver drøftet i de relevante MEDudvalg.”*

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til en model for en bruttolønsordning, som først fremlægges til hovedudvalget til drøftelse, forud for behandlingen i Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen. Der har i forbindelse med udarbejdelse af modellen været en involvering af repræsentanter fra ledersiden fra Administrationen samt Sundhed og omsorg.

Bruttolønsordningerne kan understøtte medarbejdere og ledes ønsker om arbejdsrelateret kompetenceudvikling udover den løbende kompetenceudvikling, der finder sted på arbejdspladsen – for at dygtiggøre sig og for at udvide paletten af kompetencer til nuværende og fremtidige ansættelser.

De kommunale overenskomster giver mulighed for, at kommunen kan indgå aftaler med de ansatte om nedgang i kontantløn/bruttoløn til finansiering af uddannelse der er relevant for ansættelsen. En bruttolønsordning medfører en egenfinansiering på ca. 50% af udgiften for medarbejderen i form af en lønnedgang, mens skattebesparelsen finansierer den resterende del.

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til en model for indgåelse af aftaler om bruttolønsordning om uddannelse, der er vedlagt som bilag.

Det kræver, at der indgås lokale aftaler med organisationerne, inden der kan indgås individuelle aftaler med medarbejderen.

Det er også en forudsætning, at medarbejderen er månedslønnet og enten fastansat eller ansat i minimum 12 måneder fra indgåelsen af aftalen, da en aftale om lønnedgang skal løbe i mindst 12 måneder i henhold til skattelovgivningen. Det betyder, at timelønnede og vikarer og projektansatte, der er ansat i mindre end 12 måneder ikke har mulighed for at anvende ordningen.

Den uddannelse, der kan indgås bruttolønsaftaler om, skal have relevans for arbejdspladsen, men ikke være en forudsætning for at løse kerneopgaven. Det kan fx være en gartner, der vil lære om havearkitektur, men det har ikke relevans for arbejdspladsen hvis en økonomikonsulent vil tage et kursus i eksempelvis pileflet eller havearkitektur.

Der kan ikke indgås bruttolønsordninger for uddannelse som led i den løbende udvikling af medarbejdernes (og ledernes) kompetencer i kerneopgaven. Det er arbejdsgiver, der afholder udgiften hertil. Indførelsen af bruttolønsordningen ændrer således ikke ved de nuværende kurser/uddannelse, som kommunen finansierer. Bruttolønsordningen skal ses som en yderligere mulighed for at medarbejderne kan videreuddanne sig, hvis de ønsker det.

Det er lederen, der vurderer om den uddannelse, som ønskes via en bruttolønsordning er relevant for arbejdspladsen. Det er også lederen, der vurderer og fastlægger grænsen mellem løbende og nødvendig uddannelse, som arbejdspladsen finansierer og uddannelse, som arbejdspladsen ikke finansierer.

Modellen med bruttolønsordning må således ikke føre til, at kurser og uddannelse som arbejdsgiver normalt betaler, overgår til at blive finansieret ved en bruttolønsordning. Samtidig kan kurser og uddannelse, der finansieres via en bruttolønsordning, ikke pålægges af arbejdsgiver.

Tidsforbrug i forbindelse med uddannelse/kurser med bruttolønsordning er som udgangspunkt egen tid. Man får således ikke betalt frihed til at deltage i uddannelsen, medmindre andet aftales mellem medarbejderen og dennes leder.

Der er ikke en grænse for varigheden af uddannelsen eller for udgifterne til undervisningen. Uddannelsen kan altså spænde fra fx et kortere AMU-kursus til få tusinde kroner til fx en længerevarende masteruddannelse. Der anbefales derfor i modellen, at der kun indgås aftaler for ét år ad gangen, da arbejdsgiver bærer en økonomisk risiko i tilfælde af, at medarbejderen fratræder. Dette er beskrevet nedenfor.

For at kommunen kan tilbyde medarbejderne en bruttolønsordning kræver det således; at organisationen centralt har tiltrådt protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn (fleksible lønpakker) – dette er aftalt.

at kommunen indgår aftale med den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, som har tiltrådt protokollatet.

at kommunen indgår en aftale om nedgang i kontantløn med den enkelte medarbejder.

Bruttolønsordningen for uddannelse er en mulighed som medarbejdere og arbejdsgiver kan anvende, men er ikke en ret eller en pligt for parterne.

Forvaltningen har været i dialog med Hedensted, Favrskov og Gentofte Kommuner, som også har modeller for bruttolønsordning for uddannelse, erfaringer herfra er, at ordningen bliver brugt i en vis udstrækning. Der har indtil videre været en håndfuld forespørgsler på ordningen i organisationen.

Som udgangspunkt skal der være en aftale mellem organisation og kommune, hvis ordningen skal tages i brug.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Personalegoder er et middel til at tiltrække og fastholde medarbejdere. I Norddjurs Kommune er der en rekrutterings- og ansættelsespolitik, som skal sikre, at vi i kommunen kan tiltrække og fastholde medarbejdere. Som en del af dette er der særligt fokus på udviklingsmuligheder for medarbejderne. Muligheden for at indgå en aftale om bruttolønsordning for uddannelse kan understøtte kommunens politik om rekruttering- og ansættelse, således der sker en udvikelse udviklingsmulighederne for medarbejderne

I Norddjurs Kommune er der også vedtaget en kompetenceudviklingspolitik. Denne skal sikre, at både ledere og medarbejdere har fokus på at styrke den interne kompetenceudvikling i organisationen, så udviklingen af organisationen samlet drives fremad. En bruttolønsordning for uddannelse kan ses som en forlængelse heraf. Ved bruttolønsordningen er der tale om udvikling af kompetencer, der ikke er nødvendige for at løse kerneopgaven, men som kan sættes i spil i kerneopgaven - og dermed har relevans for arbejdspladsen. En sådan ordning går dermed videre end kompetenceudviklingspolitikken og kan bidrage til, at den ansattes kompetencer på det pågældende fagområde udvikles i endnu højere grad.

Økonomiske konsekvenser

Der skal være en økonomisk risiko for arbejdsgiver, når der indgås aftaler om bruttolønsordning for uddannelse.

Arbejdsgiver skal forpligte sig i minimum 12 måneder. Arbejdsgiver må således bære tabet, hvis medarbejderen stopper i sin ansættelse i denne periode. Kommunen kan ikke kræve et eventuelt restbeløb indbetalt.

Hvis der indgås aftale med den enkelte medarbejder, vil medarbejderen blive trukket et aftalt beløb i bruttoløn. Kommunen skal beregne pension og feriegodtgørelse på grundlag af bruttolønnen.

Der er skattemæssige regler – herunder indholdsmæssige formalia - der skal honoreres for at ordningen er lovlige. Ellers bliver uddannelsen skattepligtig for medarbejderen.

Indstilling

Formanden indstiller at forslag til model for bruttolønsordning om uddannelse drøftes.

Bilag:

1 Åben Vejledning om bruttolønsordning for uddannelse

89935/21

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Hovedudvalget havde en dialog om modellen for bruttolønsordningen. Modellen har politisk ophæng i budgetaftalen for 2021 og tilgår efterfølgende politisk behandling i ØK og KB. Efter den politiske behandling vil der ske en ekstern kommunikation.

7. Borgerrådgiverens beretning 2020

00.01.00.P00

21/7215

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

Borgerrådgiveren har udarbejdet beretning om henvendelserne i 2020. Der har i perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020 været 334 henvendelser til Borgerrådgiveren i Norrdjurs Kommune. Til sammenligning var der 309 henvendelser i 2019. Beretningen er vedlagt som bilag.

Henvendelserne i 2020 fordeler sig på følgende områder:

- Fællesforvaltningsdirektør (153)
- Velfærdsdirektør (121)
- Kommunaldirektør (5)
- Norrdjurs Kommune* (16)
- Uden for kompetence (39)

* Generelle henvendelser, der ikke vedrører et direktørområde, f.eks. henvendelser fra andre kommuner om borgerrådgiverfunktionen, interview mv.

Borgerrådgiverens årsberetning er baseret på henvendelser til borgerrådgiveren i 2020, og den indeholder en redegørelse for hvilke emner og problemstillinger, som har kendetegnet de henvendelser, som borgerrådgiveren har modtaget. Beretningen indeholder en beskrivelse af antallet af henvendelser, hvilke direktørområder henvendelserne har vedrørt, samt en beskrivelse af de generelle problemstillinger, der er indeholdt i disse henvendelser. Herefter kommer der en nærmere beskrivelse af henvendelserne inden for de områder, hvor der har været flest, eller hvor henvendelserne har haft en sådan karakter, at de efter Borgerrådgiverens opfattelse bør nævnes i denne beretning. Borgerrådgiveren gør opmærksom på, at henvendelserne til borgerrådgiveren er en mulighed for at se nærmere på, hvad der karakteriserer de sager, hvor den

enkelte borger eller erhvervsdrivende er utilfredse med den behandling, de har oplevet i forbindelse med kommunens behandling af deres sag. Der skal i den forbindelse også knyttes en bemærkning til de udvalgte case-eksempler, borgerrådgiveren præsenterer i denne beretning.

Borgerrådgiveren medtager disse

eksempler af to årsager: Dels for at give læseren et indtryk af det daglige arbejde i borgerrådgivningen, dels for at illustrere nogle af de problemstillinger, borgere eller erhvervsdrivende har oplevet i forbindelse med deres henvendelse til kommunen. Eksemplerne bør derfor ikke læses som et udtryk for, at netop den pågældende afdeling, hvorfra der er præsenteret et eksempel, har særlige udfordringer i forhold til sagsbehandlingen.

Borgerrådgiveren har i 39 af de 334 henvendelser anmodet forvaltningen om at forholde sig til og besvare borgerens henvendelse. I yderligere 43 tilfælde har borgerrådgiveren anmodet forvaltningen om at tage direkte kontakt til borgeren, for derigennem at få løst borgerens problem. Endelig har borgerrådgiveren i 24 tilfælde hjulpet borgere med enten at få indsendt deres ansøgning, bemærkninger til en partshøring eller bemærkninger i forbindelse med, at de ønskede at klage over en afgørelse.

På baggrund af henvendelser i 2020 kan borgerrådgiveren konstatere, at det stort set svarer til indholdet af beretningen for 2019. Derfor gentages opfordringerne til forvaltningen om at have fokus på at imødegå borgernes frustration og utilfredshed over ”manglende afgørelse”, ”lang sagsbehandlingstid” og ”manglende svar” på henvendelse fra borgerne. I den forbindelse er de enkelte afdelinger meget velkomne til at kontakte borgerrådgiveren, hvis de ønsker inspiration eller råd og vejledning i forhold til at forbedre sagsbehandlingen på disse punkter.

Derudover tilbyder Borgerrådgiveren undervisning i de generelle sagsbehandlingsregler, f.eks.

omkring aktindsigtsager, partshøring, notatpligt og journaliseringspligt, databeskyttelsesreglerne

mv.

Til orientering har Borgerrådgiveren i 2020 også været inviteret ud til flere afdelinger for at holde oplæg om borgerrådgiverfunktionen og borgerrådgiverens beretning.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Ingen bemærkninger.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Borgmesteren indstiller, at beretningen for 2020 godkendes.

Bilag:

1 Åben Borgerrådgiverens beretning 2020

84199/21

Beslutning i Økonomiudvalget den 15-06-2021

Tiltrådt.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 22-06-2021

Godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller, at borgerrådgiverens beretning drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Formanden orienterede om borgerrådgiverens beretning og hovedudvalget havde en dialog herom. Beretningen viser grundlæggende, at kommunen har serviceområder, der fungerer rigtig godt, dog er der tilbagevendende emner fx vedr. kommunikation og formidling, hvor der er en målsætning om forbedring. Der blev kvitteret for muligheden for at have en lokal dialog med borgerrådgiveren.

8. Information fra ledelsen

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

- Værktøj til ledelsesinformation

Der er udviklet et fraværsværktøj til decentrale ledere. Udgangspunktet for værktøjet er de registreringer, der laves i personalesystemet, men systematiseret på en for lederne brugbar måde. Systematiseringen tilgodeser de definitioner, der er vedtaget af hoved- og områdeudvalg i forhold til deres kvartårlige fraværsmøder. Værktøjet bliver aktuelt pilottestet mhp. udrulning til alle ledere i kommunen.

- Rammesætning for ledelsesevaluering

Rammesætningen for ledelsesevaluering blev drøftet i hovedudvalget på temadagen den 23. april 2021 og tilgår nu politisk behandling i ØK den 7. september og KB den 14. september. Ledelsesevaluering gennemføres med henblik på at skabe ledelsesudvikling til gavn for den borgerrettede service. Det understøtter den strategiske linje, der er lagt for Norddjurs Kommune som organisation. Norddjurs' fire værdier: tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab er udgangspunkt for de ledelsestemaer, som rammesætningen er centreret omkring. Den første proces for ledelsesevaluering gennemføres med start primo 2022 og afslutning inden sommerferien. I efteråret 2021 vil der blive afholdt informations- og dialogmøder vedr. opstart af ledelsesevaluering. Der er fire informationsmøder under planlægning for hhv. skole- og dagtilbudsområdet, sundheds- og omsorgsområdet, socialområdet samt et fællesmøde for administrationen og kultur, fritid, turisme og biblioteker. Målgruppen er aftaleholdere, afdelingsledere og næstformænd i LMU. På møderne gives information om ledelsesevalueringen fra kommunaldirektørens sekretariat og Kronprins Frederikscenter for Offentlig Ledelse, desuden deler pilotenheder deres erfaringer og der bliver tid til dialog og afklaring af spørgsmål.

- **Arbejdsgrupper**
Der er to aktuelle arbejdsgrupper i HU-regi: Arbejdsgruppen vedr. sociale medier og arbejdsgruppen vedr. gennemgang af hovedudvalgets retningslinjer. Som aftalt ved mødet den 17. maj 2021 udarbejdes der et kommissorium for gruppernes arbejde.
- Kommunalbestyrelsen besluttede på mødet den 22. juni 2021, at der skal udarbejdes et forslag til en model for en award til anerkendelse af en særlig indsats i opgaveløsningen til gavn for borgerne. Det er under planlægning, hvordan rammerne for en sådan pris kan se ud.
- Kommunaldirektøren informerer om det videre forløb vedr. ansættelse af fællesforvaltningsdirektør.
- Hovedudvalget har modtaget en henvendelse fra HK's TR i områdeudvalget for administrationen om vigtigheden af, at få alle medarbejdere sunde og raske tilbage til en mere almindelig arbejdsdag efter hjemmearbejde, som kan have slidt på fysikken. Dette er et emne med forskellig betydning på de enkelte arbejdspladser, og det er derfor et emne, der bør tages op lokalt, hvor det er relevant. Til den eventuelle, efterfølgende lokale dialog vil der blive udsendt et vejledende notat.

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Formanden orienterede om det kommende fraværsværktøj samt den forestående ledelsesevaluering, hvor rammesætningen nu tilgår politisk behandling. De to arbejdsgrupper vender tilbage med kommissorier ved kommende møder. Det politiske niveau har ønsket en medarbejderpris, og der vil i den forbindelse være en involvering af MED. Forventeligt vil der omkring sommeren 2022 kunne ske en ansættelse af ny fællesforvaltningsdirektør, og den videre involverende proces bliver aftalt i økonomiudvalget i oktober. Formanden kvitterede for henvendelsen omkring compensation for behandling, og der tages initiativ til understøttelse af videre lokal dialog.

9. Information fra medarbejderne

Åben sag

Sagsgang

HU

Indstilling

Formanden indstiller, at informationen tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Medarbejdersiden oplyste, at der ikke var yderligere til punktet

10. Kommende møder

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Kommende møder:

- 16/8 kl. 13-14: Dialogmøde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget
- 17/8 kl. 9-12: Orienteringsmøde om budget
- 6/9 2021 kl. 9-10: Information om 1. behandlingsbudgettet
- 17/9 2021 kl. 9-12: Temamøde for hovedudvalget
- 14/10 2021 kl. 14-15: Orienteringsmøde om budget 2022
- 26/10 2021 kl. 9-12: Arbejds miljødag
- 4/11 2021 kl. 13-15: Ordinært hovedudvalgsmøde

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget nedsætter en gruppe til planlægning af temadagen.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Lisa Mogensen og Vibbe Vogel deltager i planlægningen af temadagen.

11. Eventuelt

Åben sag

Sagsgang

HU

Bilagsoversigt

1. Godkendelse af referat fra 17. maj 2021
 1. Referat fra hovedudvalgsmøde 17-05-2021 (101140/21)

2. Covid-19
 1. Opsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af covid-19 (88446/21)

3. Samlet budgetopfølgning pr. ultimo marts
 1. Bilag til samlet budgetopfølgning ultimo marts 2021 (68924/21)
 2. Likviditetsoversigt marts 2021 (65577/21)
 3. Anlægsoversigt pr. ultimo marts.pdf (57837/21)

5. Arbejdsmiljø
 1. Arbejdsulykker NDK 2021 2. kvartal (102456/21)
 2. Fravær NDK 2021 2. kvartal (102458/21)
 3. Arbejdsmiljørapport OMU skole- og dagtilbud.PDF (102461/21)
 4. Arbejdsmiljørapport OMU sundhed og omsorg.pdf (102462/21)
 5. Arbejdsmiljørapport OMU administrationen.pdf (102463/21)
 6. Arbejdsmiljørapport OMU kultur, fritid, turisme og biblioteker.pdf (102471/21)
 7. Arbejdsmiljørapport OMU socialområdet.pdf (109438/21)
 8. Arbejdsmiljørapport Driftscenter Norddjurs (108333/21)

6. Bruttolønsordning for uddannelse
 1. Vejledning om bruttolønsordning for uddannelse (89935/21)

7. Borgerrådsgiverens beretning 2020
 1. Borgerrådsgiverens beretning 2020 (84199/21)

Underskriftsside

Christian Bertelsen (Kommunaldirektør)
(Formand)

Kim Bruun Nielsen (Konst. fællesforvaltningsdirektør)

Søs Fuglsang (Sundhed- og omsorgschef)

Lene Mehlsen Thomsen (Skole- og dagtilbudschef)

Carsten Willadsen

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Michael Aagaard Laursen

Hanne Majgaard Nielsen

Mia Hedegaard van de Sande (SL)

Kenneth Koed Nielsen (Velfærdsdirektør)

Hanne Nielsen (Socialchef)

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Helle Steffensen

Lisa Mogensen

Birgitte Bastiansen

Vibbe Vogel Hansen

Lisette Jørgensen