



## Hovedudvalget

### REFERAT

Sted: Skovskolen, Eldrupvej 2, 8963 Auning

Dato: Torsdag den 21. april 2022

Start kl.: 8:30

Slut kl.: 19:00

Medlemmer: Christian Bertelsen (Kommunaldi-Helle Steffensen  
rektør) (Formand) Ole Andersen  
Kenneth Koed Nielsen (Velfærdsdi-Karina Lervig Petersen  
rektør) Anni Hovmann Nielsen  
Kim Bruun Nielsen (Konst. fælles-Birgitte Bastiansen  
forvaltningsdirektør) Michael Aagaard Laursen  
Hanne Nielsen (Socialchef) Vibbe Vogel Hansen  
Anne-Marie Bentzen (sundhed- og Hanne Majgaard Nielsen  
omsorgschef) Lisette Jørgensen  
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Mia Hedegaard van de Sande (SL)  
domschef) Jannie Heidi Sjørup Simonsen  
Lene Mehlsen Thomsen (Skole- og  
dagtilbudschef)  
Marianne Fisker (Afdelingsleder)  
Tinne Christiansen (Næstformand)  
Carsten Willadsen

Fraværende: Kim Bruun Nielsen (Konst. fælles-Anni Hovmann Nielsen  
forvaltningsdirektør) Birgitte Bastiansen  
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-Jannie Heidi Sjørup Simonsen  
domschef)  
Helle Steffensen

Bemærkninger: Temadag

**Indholdsfortegnelse**

	<b>Side</b>
1. Velkommen til nye medlemmer.....	1
2. Skovskolen Eldrupgård.....	2
3. Markedsføring - den fremtidige indsats.....	4
4. Revidering af Norrdjurs Kommunes whistleblowerpolitik.....	5
5. Samskabelse og borgerinddragelse.....	9
6. Opfølgning på HR budgetanalysen.....	11
7. Tema: En fremtid med fuld tid.....	13
8. Situationen vedrørende Ukraine.....	15
9. Information fra ledelsen.....	17
10. Information fra medarbejderne.....	18
11. Kommende møder.....	19
12. Evt.....	20
Bilagsoversigt.....	21

**1. Velkommen til nye medlemmer**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

Hovedudvalget byder velkommen til sundheds- og omsorgschef Anne-Marie Bentzen samt medarbejderrepræsentant Karina Lervig Petersen.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget byder de nye medlemmer velkommen.

**Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden bød på hovedudvalgets vegne velkommen til de nye medlemmer og takkede arbejdsgruppen for indsatsen med at planlægge temadagen.

## 2. Skovskolen Eldrupgård

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

Skovskolen er en vigtig uddannelsesinstitution i Norddjurs, som indgår i udviklingen af ”Det Grønne” som et strategisk indsatsområde for erhvervs- og turismeudviklingen i Norddjurs Kommune. Politisk støttes der op om Skovskolens udvikling og udbygning. Der arbejdes med at understøtte forskellige spor, herunder den infrastrukturelle udvikling af og omkring skolen, etablering af boliger for voksne unge. Endvidere afdækkes muligheden for at etablere et stianlæg for at sikre bedre forbindelse mellem Auning og Skovskolen, og skabe rekreative muligheder for borgerne i Auning. Stiforbindelse søges forlænget til Porsbakkerne. Samtidig renoveres vejadgangene syd for Auning i retning mod Skovskolen til gavn for hele området. Endelig er der samtidig fokus på fortsat at mobilisere samarbejdet med Skovskolen i forhold til kommunens institutioner i form af skoletjeneste, mv. Men også i forhold til at skabe kontakt mellem Skovskolen og andre eksterne institutioner i området. Skovskolens afdeling på Sjælland har et samarbejde med FGU i Nordsjælland om forløb for unge, og er interesseret i at lave et tilsvarende forløb med unge på Djursland.

Leder Thomas Færgeman præsenterer sammen med Lene Bachmann fra Kommunaldirektørens sekretariat samarbejde mellem Skovskolen og Norddjurs Kommune, herunder samarbejdets strategiske betydning. Punktet afsluttes med en tur rundt på Skovskolen.

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Sammenhæng til Udmøntningsplan 2022-2025 samt Strategisk udmøntningsplan 2022-2025

### Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om udvikling af Skovskolen.

**Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden indledte punktet, hvorefter Thomas Færgeman og Lene Bachmann præsenterede hovedudvalget for historikken for Skovskolen og gav indblik i den udvikling og udbygning som Skovskolen står overfor. Hovedudvalget havde en dialog om den positive historie om Skovskolen og betydningen af videreformidling af succes historier i kommunen.

### 3. Markedsføring - den fremtidige indsats

Åben sag

#### Sagsgang

HU

#### Sagsfremstilling

Hovedudvalget præsenteres for den fremadrettede markedsføringsstrategi med nedslag på indsatser for 2022. På baggrund af det politiske fokus på markedsføring og økonomiudvalgets behandling af sag vedrørende markedsføring d. 11. januar er der fortsat fokus på en sammenhængende og koordineret indsats på tværs af organisationen. Markedsføringskonsulent Anna Emilie Ravn deltager på punktet og fremlægger markedsføringsstrategien for hovedudvalget.

#### Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om den fremtidige markedsføringsstrategi.

#### Bilag:

1	Åben Markedsføringsindsatsen 2021 og udvalgte indsatser i 2022.pdf	55894/22
2	Åben Bilag 1 Markedsføringsindsatsen i 2021.pdf	55892/22

#### Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022

Formanden orienterede indledningsvist om det politiske og organisatoriske fokus på den strategiske markedsføringsindsats hvorefter Anna Emilie Ravn præsenterede hovedudvalget om indholdet i markedsføringsstrategien, hvorefter hovedudvalget havde en dialog om fokus på den lokale opmærksomhed på de gode historier og formidling heraf i henhold til de strategiske styrkepositioner.

#### 4. Revidering af Norddjurs Kommunes whistleblowerpolitik

00.07.00.K00

22/2537

Åben sag

##### Sagsgang

ØK, KB

##### Sagsfremstilling

Den 17. december 2019 vedtog kommunalbestyrelsen en whistleblowerpolitik for Norddjurs Kommune på baggrund af et oplæg fra en nedsat arbejdsgruppe med repræsentanter fra bl.a. MED-systemet og forvaltningen. Ordningen er senest evalueret af kommunalbestyrelsen i april 2021.

Med virkning fra december 2021 er Lov om beskyttelse af whistleblowere trådt i kraft, der medfører en pligt for alle kommuner til at etablere en whistleblowerordning. Med henblik på information om baggrunden for og formålet med den lovpligtige ordning og da de lovgivningsmæssige rammer forudsætter en tilpasning af Norddjurs Kommunes whistleblowerpolitik af 17. december 2019, forelægges nærværende sag.

Formålet med den lovpligtige whistleblowerordning er generelt at indføre en omfattende og sammenhængende ramme for beskyttelse af en whistleblower. Herunder gælder der en særlig fortrolighed omkring whistleblowerens identitet, og en whistleblower er beskyttet mod repressalier som følge af en indberetning.

Etableringen af en whistleblowerordning skal sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder på den enkelte arbejdsplads, og det var blandt andet på denne baggrund, at kommunalbestyrelsen i Norddjurs Kommune vedtog en whistleblowerpolitik i december 2019.

Whistleblowerordningen skal ses som et supplement til den daglige tillidsbaserede dialog på arbejdspladsen og i MED-systemet ligesom ordningen ikke begrænser offentligt ansattes ytringsfrihed eller muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder eller Folketingets Ombudsmand.



Med henblik på at sikre implementeringen af rammerne for den lovpligtige ordning har forvaltningen foretaget en revidering af Norddjurs Kommunes eksisterende whistleblowerpolitik. Den reviderede whistleblowerpolitik er vedlagt som bilag.

Der er tale om mindre tilpasninger, der primært vedrører en uddybning af følgende emner:

- *Medlemmerne af whistleblowerenheden* – medlemmerne skal ifølge loven være personligt udpeget. På denne baggrund er det præciseret, at whistleblowerenheden består af følgende navngivne personer; borgerrådgiver Jesper Cortes, borgerrådgiver Tanja Kallehauge, borgerrådgiver Nicolai Abildgaard, næstformand for hovedudvalget Tinne Marie Christiansen og chef i kommunaldirektørens sekretariat Bettina Andersen, der har det overordnede ansvar for de formelle forhold omkring behandlingen af indberetninger.

Whistleblowerenheden betjenes endvidere administrativt af esdh-medarbejder Mille Ryom, jurist Maria Drejer Petersen og personalejuridisk konsulent Julie Enevoldsen.

- *Proceduren i forbindelse med behandlingen af indberetninger* – whistleblowerenheden har ifølge loven ansvaret for at modtage og følge op på indberetninger og for at have kontakt med whistlebloweren.
- *Whistleblowerens og berørte personers rettigheder* – herunder er der ifølge loven en særlig fortrolighed omkring whistleblowerens identitet og beskyttelsen mod repressalier.

Ifølge loven skal den generelle aktivitet i whistleblowerordningen offentliggøres mindst én gang årligt. På denne baggrund vil kommunalbestyrelsen – i lighed med hidtidig praksis – blive forelagt en sag om den generelle aktivitet i whistleblowerordningen en gang om året. Sagen forelægges i tidsmæssig sammenhæng med borgerrådgiverens beretning og databeskyttelsesrådgiverens årsrapport.

Der har siden ordningen blev indført været et meget begrænset antal indberetninger i whistleblowerordningen. Således har der i alt været 4 indberetninger, der fordeler sig med 3 i 2021 og 1 i 2022.

Mette Løvholm og Trine Kjær Poulsen giver en kort introduktion til whistleblowerpolitikken samt til kommunens samarbejde med borgerrådgiveren.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Norrdjurs Kommunes værdier; tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskaber

### **Økonomiske konsekvenser**

Udgiften til sagsbehandlingssystemet til brug for håndtering af indberetninger udgør årligt ca. 27.000 kr. Beløbet afholdes inden for den eksisterende ramme.

Medarbejderressourcer i forbindelse med sagsbehandlingen af indberetninger afholdes endvidere indenfor den eksisterende ramme.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at kommunalbestyrelsen godkender den reviderede whistleblowerpolitik for Norrdjurs Kommune.

### **Bilag:**

1	Åben Revideret whistleblowerpolitik for Norrdjurs kommune	36242/22
2	Åben Borgerrådgiverens beretning 2020	84199/21

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 15-03-2022**

Tiltrådt.

### **Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 22-03-2022**

Godkendt.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om Whistleblowerpolitik for Norddjurs Kommune samt samarbejdet med borgerrådgiveren.

**Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden indledte punktet med rammesætning af den reviderede whistleblowerpolitik, hvor der er foretaget få præciseringer i henhold til den nye lovgivning. Efterfølgende præsenterede Trine Kjær Poulsen de formelle rammer for anvendelse af de to ordninger – whistleblowerordningen og borgerrådgiverfunktionen – og hovedudvalget havde en dialog om begge ordningers fordele med særligt fokus på de muligheder for udvikling og læring, som ordningerne tilvejebringer, særligt borgerrådgiverfunktionen bidrager til forståelse og forventningsafstemning i borgernes møde med forvaltningen. Brugen af borgerrådgiverfunktionen har mange positive effekter i vores organisation.

## 5. Samskabelse og borgerinddragelse

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

Samskabelse og borgerinddragelse indgår i budgetaftalen for 2022-2026 ligesom temaet drøftes i chefforum. Norddjurs Kommune i udvikling kræver aktiv inddragelse af borgere, og samarbejde mellem kommune, landsbysamfund og investorer. Det er derfor afgørende, at der skabes en ny og aktiv landsbypolitik, hvor der er fokus på samskabelse og samarbejde mellem frivillige kræfter i foreninger, landsbyer og landsbyklynger, fonde og kommunens forvaltninger. Der tilføres samtidig 0,6 mio. kr. til medarbejderressourcer til at sikre en nødvendig og forstærket indsats omkring landsbyudvikling, samskabelse og samarbejde, relationen til civilsamfund samt understøttelse af frivillige, fondsansøgninger mv. Bevillingen placeres som udgangspunkt i Kultur og fritid og med et bredt virke for øje med et tværgående perspektiv til beslægtede faglige områder.

Chef for kultur, fritid, turisme og biblioteker Trine Grejsen, Landdistrikts- og udviklingskonsulent Jesper Stubsgaard Holst samt drifts- og udviklingskonsulent Joan Niedoborski Knudsen deltager på punktet og giver hovedudvalget en introduktion til samskabelse, med udgangspunkt i hvorfor det er vigtigt, hvad der fungerer godt og hvornår det bliver svært. Fremlæggelsen til hovedudvalget kommer blandt andet omkring følgende:

- Hvad er samskabelse?
- Hvilke former for samskabelse findes der?
- Hvad kræver det at arbejde med samskabelse?
- Hvilken værdi kan samskabelse skabe?

Punkterne ses i sammenhæng med konkrete eksempler fra Norddjurs. Efterfølgende har hovedudvalget en dialog om, hvad det er vigtigt at være opmærksom på i forbindelse med samskabelsesprocesser.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Budgetaftalen for 2022-2026

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om samskabelsesprocesser.

### **Bilag:**

1 Åben Lokaldemokrati i nybrud.pdf

55816/22

### **Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden indledte med betydningen af borgerinddragelse og samskabelsesprocesser og tilgangen til borgerne. Trine Grejsen, Joan Knudsen samt Jesper Holst gav hovedudvalget en introduktion til samskabelse og forskellige modeller, med udgangspunkt i hvorfor det er vigtigt, hvad der fungerer godt og hvornår det bliver svært. Hovedudvalget havde en dialog om mulighederne i gode og befordrende samskabelses- og borgerinddragelsesprocesser.

## 6. Opfølgning på HR budgetanalysen

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

På baggrund af HR-budgetanalysen giver Mette Løvholm og Trine Kjær Poulsen en status på opnormering af strategisk HR samt omsætning af centrale elementer i analysen. Endvidere præsenteres hovedudvalget for indledende overvejelser i forhold til en kommende HR-strategi, herunder indledende fokuspunkter og centrale data. Som baggrund for HR-strategien har hovedudvalget en dialog om kommunens og organisationens styrkepositioner i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads nu og på sigt. Endvidere nedsættes en kvalificeringsgruppe, som sparringspartner for HR i udarbejdelsen HR-strategi 2022-2025.

Tidsplan, baggrund samt overordnede emner for HR-strategien behandles i direktionen den 20. april, hovedudvalget den 21. april samt chefforum den 3. maj.

Den endelige HR-strategi behandles i direktionen den 31. august, hovedudvalget den 8. september, økonomiudvalget den 4. oktober samt kommunalbestyrelsen den 11. oktober.

### Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om Norddjurs Kommunes styrkepositioner og at der nedsættes en kvalificeringsgruppe i forhold til HR-strategien.

### Bilag:

1	Åben HR-budgetanalyse 2021	65250/21
2	Åben HR strategi	86643/18

### Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022

Formanden indledte punktet med fokus på den strategiske HR-funktion, som vi har arbejdet med de seneste år. Hovedudvalget havde en dialog om vigtigheden af en klar profil på HR-

funktionen med fokus på emner, som er meningsfulde for fagområderne og aftaleholderens dagligdag. Vægtningen af strategiske emner og konkret understøttelse skal udvikles, og der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra medarbejder- og ledersiden med henblik på kvalificering af et konkret udspil til strategi.

**7. Tema: En fremtid med fuld tid**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

De senere år, har der været fokus på den relativt høje andel af deltidsansatte inden for kommunerne. I alle landets kommuner, herunder Norrdjurs Kommune, udgør en stor andel medarbejdere ansat på deltid. At øge antallet af fuldtidsansatte, udgør et potentiale i relation til de rekrutteringsudfordringer Norrdjurs Kommune deler med resten af landets kommuner - og kan derfor ansues som en del af løsningen, såfremt det kan lykkes at få nogle af de deltidsansatte til at arbejde flere timer eller fuldtid.

KL og Forhandlingsfællesskabet er i 2020 gået sammen om en ambitiøs indsats ”En fremtid med fuldtid,” for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. 26 kommuner er frontløbere og skal i samarbejde med parterne afprøve redskaber og metoder til at finde lokale løsninger på de strukturelle og kulturelle barrierer, som skal overkommes, hvis flere medarbejdere skal op tid. Erfaringerne deles løbende på hjemmesiden [www.fuldtid.dk](http://www.fuldtid.dk), og der kommer hele tiden nye erfaringer til. Disse erfaringer kan Norrdjurs Kommune med fordel lade sig inspirere af.

Indledningsvist skitserer Mette Løvholm og Trine Kjær Poulsen KL og forhandlingsfællesskabets indsats, hvorefter konsulent for Ældre og Sundhed i Aalborg Kommune Anne Birk, fortæller om konkrete erfaringer fra Aalborg Kommune. Hovedudvalget præsenteres endvidere for nøgletal og potentialer konkret i forhold til Norrdjurs.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om potentialerne i en fremtid med fuld tid.



### **Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden introducerede temadrøftelsen omkring en fremtid med fuld tid, hvorefter Mette Løvholm præsenterede potentialer og dilemmaer i flere på fuld tid eller op i tid. Konsulent for Ældre og Sundhed i Aalborg Kommune Anne Birk præsenterede erfaringer, hvor Aalborg Kommune med enkle tiltag har opnået flere fra deltid til fuld tid i fremadrettede ansættelse. Hovedudvalget havde en dialog om potentialerne i fuld tid med stor opmærksomhed på lydhørhed, rummelighed og anerkendelse af, at der forsat er medarbejdere, som ønsker deltid. Hovedudvalget følger fortsat fremadrettet udviklingen omkring øget fuld tid, og opfordrer til lokale drøftelser.

## 8. Situationen vedrørende Ukraine

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

Situationen i Ukraine følges tæt, og i Norrdjurs er vi forberedte og klar til at tage imod og hjælpe de ukrainere, der kommer hertil. Norrdjurs har tidligt i forløbet påbegyndt forberedelserne på mulighederne for at hjælpe og konsekvenserne i øvrigt for vores kommune. Konkret er der nedsat en task force-gruppe bestående af bl.a. erhvervs- og arbejdsmarkedschef Erik Holck Hansen, IT- og digitaliseringschef Tonny Olsen, vej- og ejendomschef Kim T. Jensen, Morten Juhl Madsen og Anna-Emilie Hauvgaard Ravn fra kommunikation samt kommunaldirektøren som formand for gruppen. Gruppen arbejder sammen med de enkelte fagforvaltninger på at håndtere opgaver, der løbende opstår, og det er i høj grad via linjeorganisationen, at håndtering af situationen omkring fordrevne ukrainere foregår. Ved den seneste ugentlige status (uge 14) er der ankommet 163 ukrainere til Norrdjurs.

Politisk har borgmesteren taget initiativ til at afholde møder med udvalgsformændene, ligesom emnet bliver drøftet i de stående udvalg. Der er en kontinuerlig politisk dialog om den aktuelle situation, herunder drøftelse af hvor mange fordrevne ukrainere Norrdjurs vil forpligte sig til at tage imod samt bevillinger til at håndtere situationen. Situationen vedrørende Ukraine vil endvidere indgå i Regeringen og KL's økonomaftale for 2023.

Der er afholdt frivilligmøder i Grenaa og Gjesing for borgere, frivilligorganisationer og frivilligrupper, hvor mulighederne for at hjælpe er blevet drøftet. Der var stort fremmøde - også fra den politiske og administrative organisation - og ikke mindst et enormt stort engagement, hvor omsorg og hjælpsomhed var nøgleordene.

I det omfang det skønnes nødvendigt udsender kommunaldirektøren infomails til organisationen vedrørende den aktuelle udvikling. Kommunaldirektørens infomails er endvidere tilgængelige på intranettet. Den seneste mail er vedlagt som bilag. Der opfordres til, at man lokalt

tager initiativ til dialog i MED- og TRIO organisationen omkring situationens betydning for de enkelte afdelinger.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om den aktuelle situation i Ukraine.

### **Bilag:**

1 Åben Kommunaldirektørens mail vedr Ukraine 05-04-2022.pdf 55908/22

### **Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden orienterede hovedudvalget om den aktuelle situation og modtagelse af fordrevne ukrainere. Det er i høj grad via linjeorganisationen, at håndteringen foregår. Politisk prioriteres bevillinger til modtageklasser og arbejdsmarkedsområdet med henblik på at skabe en befordrende jobsituation, ligesom der efter behov stilles psykologhjælp til rådighed for de fordrevne ukrainere, der kommer til Norrdjurs i henhold til politiske behandling i kommunalbestyrelsen den 26. april 2022.

**9. Information fra ledelsen**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

**Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om informationen.

**Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

Formanden informerede om, at Kim Bruun Nielsen er ansat som ny fællesforvaltningsdirektør. Hovedudvalget evaluerede temadagen, hvor der blev kvitteret for en veltilrettelagt dag med relevante temaer og gode dialoger. Formanden kvitterede for et rigtig godt samarbejde i hovedudvalget.

**10. Information fra medarbejderne**

Åben sag

**Sagsgang**

**Indstilling**

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om informationen.

**Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022**

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

## 11. Kommende møder

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

Kommende møder og arrangementer for hovedudvalget i 2022.

- 21. april: Temadag for hovedudvalget  
Planlægningsgruppe: Hanne Majgaard Nielsen, Ole Andersen, Anni Hovmann Nielsen, Tinne Christiansen & HR
- 12. maj: Ordinært hovedudvalgsmøde
- 15. august: Dialogmøde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget
- 5. september: Gennemgang af 1. behandlingsbudgettet
- 8. september: Ordinært hovedudvalgsmøde
- 6. oktober: TRIO-stormøde – Fremtidens arbejdsfællesskaber.  
Planlægningsgruppe: Lisette Jørgensen, Vibbe Vogel, Michael Laursen, Mia Hedegaard van de Sande & HR
- 13. oktober: Gennemgang af det vedtagne budget
- 11. november: Temadag for hovedudvalget
- 22. november: Arbejdsmiljødag
- 1. december: Ordinært hovedudvalgsmøde

### Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om kommende møder.

### Beslutning i Hovedudvalget den 21-04-2022

Formanden orienterede om de kommende møder i forbindelse med budgetprocessen og post-covid.

**12. Evt.**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

**Indstilling**

**Bilagsoversigt**

3. Markedsføring - den fremtidige indsats
  1. Markedsføringsindsatsen 2021 og udvalgte indsatser i 2022.pdf (55894/22)
  2. Bilag 1 Markedsføringsindsatsen i 2021.pdf (55892/22)
  
4. Revidering af Norrdjurs Kommunes whistleblowerpolitik
  1. Revideret whistleblowerpolitik for Norrdjurs kommune (36242/22)
  2. Borgerrådgiverens beretning 2020 (84199/21)
  
5. Samskabelse og borgerinddragelse
  1. Lokaldemokrati i nybrud.pdf (55816/22)
  
6. Opfølgning på HR budgetanalysen
  1. HR-budgetanalyse 2021 (65250/21)
  2. HR strategi (86643/18)
  
8. Situationen vedrørende Ukraine
  1. Kommunaldirektørens mail vedr Ukraine 05-04-2022.pdf (55908/22)



## Underskriftsside

---

Christian Bertelsen (Kommunaldirektør)  
(Formand)

---

Kim Bruun Nielsen (Konst. fællesforvaltningsdirektør)

---

Anne-Marie Bentzen (sundhed- og omsorgschef)

---

Lene Mehlsen Thomsen (Skole- og dagtilbudschef)

---

Tinne Christiansen (Næstformand)

---

Helle Steffensen

---

Karina Lervig Petersen

---

Birgitte Bastiansen

---

Vibbe Vogel Hansen

---

Lisette Jørgensen

---

Jannie Heidi Sjørup Simonsen

---

Kenneth Koed Nielsen (Velfærdsdirektør)

---

Hanne Nielsen (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 (SL)