



## Hovedudvalget

### REFERAT

Sted: Auning Kro  
Torvegade 12  
8963 Auning

Dato: Torsdag den 25. april 2024

Start kl.: 8:30

Slut kl.: 17:00

Medlemmer: Jonas Kroustrup (Kommunaldirek- Helle Steffensen  
tør)(Formand) Ole Andersen  
Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdi- Lone Uldal Pedersen  
rektør) Anni Hovmann Nielsen  
Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt- Birgitte Bastiansen  
ningsdirektør) Michael Aagaard Laursen  
Mette Koudal (Børne- og familie- Vibbe Vogel Hansen  
chef) Hanne Majgaard Nielsen  
Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og Lisette Jørgensen  
omsorgschef) Mia Hedegaard van de Sande  
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen- Henrik Fuglsang  
domschef)  
Karen Meisner Christensen (Stabs-  
chef)  
Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Fraværende:

**Indholdsfortegnelse**

	<b>Side</b>
1. Godkendelse af dagsorden .....	1
2. Sygefravær som tema.....	2
3. Status på råderumsarbejdet .....	6
4. Årsberetning whistleblowerordning.....	10
5. Status på retningslinjer for generations- og seniorordninger .....	13
6. Evt. ....	15
Bilagsoversigt.....	16

**1. Godkendelse af dagsorden**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

**Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024**

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Sygefravær som tema

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

Kl. 8.30-12.30

#### **8.30: Indflyvning og rammesætning**

Med udgangspunkt i slides fra sidste temadag samt dialog på ordinært HU-møde i februar 2024. Slides og beslutning fra HU-referat er vedlagt som bilag. Formål er kontinuitet og ”rød tråd.”

#### **8.45: Cabis fravær/nærværsspil: Dialog i grupper**

Formålet er at sætte gang i dialogen om sygefraværskultur. Spillet giver mulighed for at drøfte viden om og holdninger til fravær og nærvær.

#### **9.15: Oplæg og dialog med HR-chef Vinnie Vinther og konsulent Lene Isbach Poulsen, Morsø Kommune**

Med det udgangspunkt, at være den kommune i landet, som har det højeste sygefravær har Morsø kickstartet sygefraværsindsatsen med henblik på at nedbringe sygefraværet væsentligt og til et acceptabelt niveau blandt anden gennem konsekvent implementering af og udbredelse af kendskab sygefraværspolitik, indsatsmodeller samt forebyggende og aktiviteter for såvel ledere som tillidsvalgte med henblik på i højere grad at blive proaktive i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der vil være tid til dialog med Vinnie og Lene.

#### **10.30: Inspiration fra Favrskovs sygefraværsindsats**

Mette Løvholm formidler på baggrund af samtale med sygefraværskonsulent, hvordan Favrskov Kommune har arbejdet med sygefravær. Favrskov er en af de sammenligningskommuner, som har et relativt lavt sygefravær.

### **10.40: Dialog i grupper og plenum om vores fælles fundament på baggrund af oplægget fra Morsø & inspirationen fra Favrskov**

I Norddjurs har vi ikke en decideret sygefraværspolitik, der indgår dette afsnit i personalepolitikken: ”Fravær og fastholdelse: I Norddjurs Kommune er der fokus på fastholdelse ved sygdom og nedbringelse af sygefraværet samt at sikre tryghed i ansættelsen. Ved hyppig og/eller længerevarende sygdom indkaldes den ansatte til fraværssamtaler med lederen for at sikre kontakten og tilknytningen til arbejdspladsen, og for at afklare, om der kan gøres noget fra arbejdspladsens side for at muliggøre en hurtigere og bedre tilbagevenden til arbejdet. Der henvises til retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler”.

Pointer fra tidligere drøftelser Hovedudvalget

- Målsætning om intet arbejdsbetinget sygefravær
- Målsætning om 5% i 2025
- Afprøvning af opfølgings/samtalemodel 1-3-5-model fremfor 1-5-14
- Præcisering i retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler
- Der skal værnes om arbejdsfællesskabet som rammen for opgaveløsningen.
- En del af en kommende indsats handler blandt andet om:
  - At blive klogere på mønstre, og nysgerrighed på det særligt høje sygefravær, herunder evt. inddragelse af personaleomsætningen.
  - Lokale input, er der nogle, der har knækket koden eller har gode idéer
  - Er der procedurer og aftaler som med fordel kan justeres
  - Forebyggelse, kultur og fælles sprog

Spørgsmål til drøftelse i OLFA-modellen: Hvordan sikrer vi transparent og ensartet håndtering af og opfølgning på sygefravær.

Formål: At videregive materiale og inspiration til arbejdsgruppen

### **11.30: Kommissorium fra arbejdsgruppen**

Dialog om kommissoriet i grupper og herefter drøftelse af input til eventuelle justeringer.

## Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Personalepolitikken.

### Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om sygefravær, indsatsen og arbejdsgruppens forslag til kommissorium.

### Bilag:

1	Åben Oplæg om sygefravær på HU-temadag 17-11-2023.pdf	30190/24
2	Åben Punkt_Arbejdsmiljø_29-02-2024.PDF	30194/24
3	Åben Kommissorie arbejdsgruppe for sygefravær 18-04-2024.docx	34302/24
4	Åben Bilag 1 til kommissorie -indsatsmodel-til-nedbringelse-af-sygefravaer - beskrivelse.pdf	34300/24
5	Åben Bilag 2 til kommissorie - Indsatsmodel STAR.docx	34301/24

### Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024

Hovedudvalget drøftede sygefravær, kultur, værdier og holdninger, hvor der er en særlig opmærksomhed på det arbejdsbetingede sygefravær, arbejdsmiljø og trivsel samt psykologisk tryghed. På baggrund af oplægget fra Mors var der blandt andet en dialog om dilemmaerne i den værdibaserede tilgang til fravær og håndteringen heraf. Væsentligheden af et tillidsfuldt samarbejde baseret på dialog og aftaler blev fremhævet.

Dialogen i Hovedudvalget kom blandt andet omkring:

- Kvalificering af data, så overordnede data direkte afspejler de lokale sygefraværdata
- Sproget omkring sygefravær er vigtigt - taler vi hinanden tilbage på arbejde eller hjem
- Indtænkning af TRIO'erne, herunder fx fælles påklædning og kompetenceløft
- Hylde fremmødet og lade det være den brændende ambition i det videre arbejde
- Målsætningen om 5% i 2025 indarbejdes som en ambition over tid, idet processen for arbejdet med sygefravær er kompleks og kræver en mangefacetteret indsats for at lykkes.

Ovenstående punkter indarbejdes i kommissoriet for arbejdsgruppen omkring sygefravær. Hovedudvalget gav arbejdsgruppen mandat til afprøvning af initiativer og handlinger.



### 3. Status på råderumsarbejdet

81.38.04.S00

24/1548

Åben sag

#### Sagsgang

HU

#### Sagsfremstilling

I tidsplanen for råderumsarbejdet er det indarbejdet, at Hovedudvalget på deres møder får en status på arbejdet om råderum. Økonomichef Bettina Andersen deltager på punktet.

På mødet falder dialogen i tre dele:

#### 1. **Råderumsarbejdet som budgetmetode, herunder dialog om baggrund og bevæggrunde for råderumsarbejdet i Norrdjurs**

Norrdjurs har i lighed med landets øvrige kommuner, en opgave med at tilpasse kommunens kerneopgaver til den økonomi, der er til rådighed. Norrdjurs Kommune har en robust økonomi, men udgifterne stiger mere end indtægterne i overslagsårene. For at være på forkant med situationen og for at sikre, at kommunens midler bruges bedst muligt, har kommunalbestyrelsen som en del af budgetaftalen 2024-2027 besluttet at igangsætte et råderumsarbejde med fokus på kerneopgaven.

Råderumsarbejdet skal ses som en paraply over alle de indsatser der allerede er i gang, og de yderligere indsatser der sættes i gang. Af igangværende kan nævnes arbejdet med at udmønte effektiviseringsbidrag, arbejdet med at bringe budgettet på velfærdsområderne i balance, og tværgående projekter.

I budgetaftalen er det aftalt, at der til budgetforhandlingerne for budget 2025-2028 udarbejdes et råderumskatalog med forslag, der frigør 30 mio. kr. med fuld effekt fra 2026. De 30 mio. kr. er i modsætning til effektiviseringsbidraget ikke indregnet i budgettet endnu.

- Råderumsarbejdet blev igangsat den 28. november med en Kick-off Workshop i Grenaa Idrætscenter, hvor aftaleholdere, direktion, Hovedudvalget, økonomikonsulenter og udvalgte nøglemedarbejdere deltog. KL's råderumsenhed kom og holdt oplæg og faciliterede gruppearbejde. Der blev arbejdet med ideer til besparelser, investeringer m.v.
- I Januar 2024 blev der afholdt et seminar for Kommunalbestyrelsen omkring råderum og fremtidens velfærdssamfund.
- Den 12. marts blev der afholdt borgerkonference med henblik på at få en dialog med borgerne omkring fremtidens velfærd, og afstemning af forventninger. Konferencen blev afholdt på Grenaa Gymnasium. Der deltog ca. 250 til konferencen. Der afholdes et tilsvarende arrangement på Det grønne Museum den 3. juni.

## **2. Status i forhold til tidsplanen og den videre proces i Områdeudvalg og Fagudvalg**

### Runde 1 af råderumsforslag (drøftes på dette møde)

- Direktionen behandler forslag 10. april
- På chefmøderne i uge 16 (FF den 15. april og VF den 16. april gennemgås alle råderumsforslag)
- Orientering på Hovedudvalget 25. april
- Orientering på Lokaludvalg, og OmrådeMED i uge 17/18
- Fagudvalg behandler 1. runde forslag på møderne i maj (KFU starter den 30. april – AU er den sidste 30. maj)

### Runde 2 af råderumsforslag (drøftes på hovedudvalgsmødet den 6. juni)

- Direktionen behandler forslag 23. maj.
- Orientering på Hovedudvalget 6. juni
- Orientering på Lokaludvalg, og OmrådeMED i uge 23/24
- Fagudvalg behandler 2. runde forslag på møderne i juni (ØK starter den 11. juni)

### Budgetforhandlinger mv.:

- 12. august – samlet råderumskatalog vedlægges teknisk budget inden budgetforhandlingerne
- 14. august – borgermøde om budget – hvor råderumskatalog indgår
- 19., 22. og 26. august 1. runde af budgetforhandlinger
- Høringsperiode for budgetskiten er den 29. august – 11. september
- 16., 18. og 20. september 2. runde af budgetforhandlinger
- 8. oktober vedtagelse af budgettet.

### 3. **Dialog om de konkrete råderumsforslag og Hovedudvalgets refleksioner hertil.**

Tidsplan og råderumsforslag er vedlagt som bilag.

Medarbejderne kan fortsat indsende forslag til råderumsarbejdet via dette link: [Råderum og Råderumsarbejde - Norrdjurs](#)

#### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om baggrund, tidsplan og de konkret råderumsforslag.

#### **Bilag:**

1 Åben Råderumskataloget side 1-49.pdf

34363/24

#### **Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024**

Der er overordnet set opmærksomhed på, at kataloget på nuværende tidspunkt er forslag. Det er vigtigt at kommunikere tydeligt om det, så unødigt utryghed så vidt muligt undgås. Generelt er der i Norrdjurs Kommune opmærksomhed på, at personalereduktion potentielt indgår i råderumsarbejdet. Der er i den henseende ledelsesmæssig opmærksomhed på, at dette om nødvendigt effektueres med udgangspunkt i naturlig afgang og kompetenceudvikling i henhold til personalepolitikken. Ud over de råderumsforslag, der foreligger p.t., vil der potentielt komme flere fra blandt andet fagudvalg.

Hovedudvalget havde en dialog om udvalgte råderumsforslag:

#### Serviceeftersyn af MED-system

Hovedudvalget er positivt indstillet over for at arbejde videre med ideen, men I et andet spor end råderumsarbejdet. Dette forslag tages derfor ud af råderumsdialogen. Et udgangspunkt kunne være en analyse af, hvordan MED-systemet opleves at fungere i dag, suppleret af relevante data. Der er opmærksomhed på, at det er organisationerne, der har forhandlingsretten.

#### Facility Management

Gevinsterne opnås hovedsageligt ved ejendomsstyring, og det at bruge kvadratmeterne bedst muligt. Der blev henledt opmærksomhed på, om der fjernes både midler og udgifter decentralt, som allerede er fjernet.

#### Flådestyring

Færre biler, bedre udnyttelse, og bedre administration uden det bliver på bekostning af fleksibiliteten.

#### Aktindsigt, Copilot og Effektivisering af skriftlige fremstillinger

AI-systemer som kan være behjælpelig ved fx aktindsigt, sagsfremstilling, præsentationer og andre skriftlige fremstillinger.

Hovedudvalget behandler 2. del af råderumsforslagene på det ordinære møde den 6. juni.

#### 4. Årsberetning whistleblowerordning

00.07.45.G00

24/2309

Åben sag

##### Sagsgang

HU, ØK, KB

##### Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen forelægges i nærværende sag en orientering om den generelle aktivitet i Norrdjurs Kommunes whistleblowerordning.

Ifølge lov om beskyttelse af whistleblowere, der trådte i kraft i december 2021, gælder der en særlig offentlighedsordning, som skal sikre offentligheden adgang til oplysninger om den generelle aktivitet i whistleblowerordningen. Offentliggørelse skal ske mindst 1 gang årligt, og skal ses i lyset af at de oplysninger, der indgår i en indberetning til whistleblowerenheden, ikke er omfattet af retten til aktindsigt.

Offentliggørelsen skal omfatte oplysninger om antallet af modtagne indberetninger, herunder oplysninger om, hvor mange indberetninger der er afvist, og hvor mange der har været undergivet realitetsbehandling samt hvor mange, der har givet anledning til politianmeldelse. Endvidere skal der offentliggøres en beskrivelse af de overordnede temaer, for de indberetninger der er behandlet.

Den generelle aktivitet i Norrdjurs Kommunes whistleblowerordning er senest offentliggjort i april 2023. Her fremgik det, at der var modtaget 2 indberetninger til whistleblowerordningen i perioden juni 2022 til marts 2023, herunder 1 indberetning som fortsat var under realitetsbehandling. Whistleblowerenheden henlagde efterfølgende sagen, da det ikke var muligt at undersøge forholdet nærmere uden risiko for at kompromittere whistleblowerens identitet. Temaet for indberetningen vedrørte anvendelse af kommunale genstande i privat øjemed.

*Modtagne indberetninger i perioden april 2023 til marts 2024*

I perioden april 2023 til marts 2024 er der modtaget i alt 10 indberetninger.

Sagernes status pr. 31. marts 2024 er følgende:

- 3 sager er blevet afvist, fordi de indberettede forhold falder udenfor whistleblowerordningen. For 1 af sagerne gør det sig endvidere gældende, at indberetningen er foretaget af en person, som ikke er berettiget til at benytte ordningen.
- 4 sager er blevet afvist efter en indledende vurdering, da Whistleblowerenheden er kommet frem til, at de indberettede forhold ikke har en sådan alvorlighed, at de kan undersøges af Whistleblowerenheden.
- 1 sag er delvist blevet afvist da Whistleblowerenheden er kommet frem til, at dele af de indberettede forhold ikke har en sådan alvorlighed, at de kan undersøges af Whistleblowerenheden. For så vidt angår de øvrige forhold, har Whistleblowerenheden henlagt sagen, da det ikke er muligt at undersøge forholdet nærmere uden risiko for at kompromittere whistleblowerens identitet.
- 1 sag er aktuelt undergivet en indledende vurdering. Det betyder, at Whistleblowerenheden er ved at undersøge, om forholdet i indberetningen er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.
- 1 sag er aktuelt undergivet realitetsbehandling. Det betyder, at Whistleblowerenheden vurderer, at forholdet i indberetningen er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde, og derfor har iværksat en undersøgelse af forholdet.

*Temaerne for indberetningerne i perioden april 2023 til marts 2024*

Temaerne for sagerne er følgende:

- Temaet for de 3 afviste sager vedrører private forhold (2 sager) og rygning.
- Temaet for de 4 sager der blev afvist efter en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.
- Temaet for den delvist afviste sag vedrører arbejdsmiljø og ansættelsesprocedurer.
- Temaet for den sag der aktuelt er undergivet en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.
- Temaet for den sag der aktuelt er undergivet realitetsbehandling, vedrører for lang sagsbehandlingstid.

Rammerne for whistleblowerordningen og oplysningerne om den generelle aktivitet i perioden april 2023 til marts 2024 er endvidere beskrevet i vedlagte årsrapport, der offentliggøres på kommunens hjemmeside.

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

Norddjurs Kommunes værdier; tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskaber.

### **Økonomiske konsekvenser**

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

### **Lovgrundlag**

Lov om beskyttelse af whistleblowere.

### **Indstilling**

Punktet er til orientering.

### **Bilag:**

1 Åben Årsrapport 2023/2024

25709/24

### **Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024**

Det blev bemærket, at der har været en stigning i antallet af henvendelser til whistleblowerordningen, og at en del er blevet afvist. Derfor opfordres til øget opmærksomhed på, hvad der skal behandles i henholdsvis MED-system og whistleblowerordning. Dette kommunikeres på intra sammen med årsberetningen.

## 5. Status på retningslinjer for generations- og seniorordninger

Åben sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

4. dec. 2023 godkendte hovedudvalget retningslinjen og følgende implementeringsplan:

Implementeringsinitiativerne forløber i 2 spor: Et MED-spor og et ledelsesspor. De 2 spor suppleres af en central kommunikationsindsats og information om retningslinjen. I løbet af 2024 vil Hovedudvalget desuden følge op på implementeringen og drøfte eventuelle yderligere implementeringsinitiativer på de planlagte temadage.

#### MED-spor

- Formidling af retningslinjen og præsentation af tilhørende materialer i Område-MED-udvalg v. HR-og arbejdsmiljøkonsulent Mette Løvholm og evt. andre medlemmer af Hovedudvalget
- Drøftelse af retningslinjen og tilhørende materialer og lokal implementering i Område-MED og Lokale MED-udvalg

#### Ledelses-spor

- Formidling af retningslinjen på Chefforum 15. december 2023
- Cheferne bliver ambassadører for den nye retningslinje for generations- og seniorordninger og skal sikre formidlingen og implementeringen af retningslinjens indhold og formål til aftaleholdere og ledere

#### Central kommunikationsindsats

- Video fra Hovedudvalgets formandskab bl.a. med fokus på godkendelse af retningslinje for generations- og seniorordninger
- Lancering af temaside og generations- og seniorordninger på Norddjurs Intranet
- Formidling på relevante platforme fx nyhedsbrev, sociale medier, intranet mv.



Opfølgning på implementering og drøftelse af eventuelle yderligere implementeringsinitiativer

- Hovedudvalgets temadag april 2024
- Hovedudvalgets temadag november 2024

Der gives en status på implementeringen af retningslinjen for generations- og seniorordninger ved HR- og arbejdsmiljøkonsulent Mette Løvholm. Hovedudvalget har en dialog om, hvordan retningslinjen er blevet modtaget i MED-systemet og blandt ledelsen

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

Der er sammenhæng til Personalepolitikken.

### **Indstilling**

Punktet er til information og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024**

Retningslinjen er blevet godt modtaget; implementering og dialog er fortsat i gang.

**6. Evt.**

Åben sag

**Sagsgang**

HU

**Sagsfremstilling**

Tak for i dag.

## Bilagsoversigt

2. Sygefravær som tema
  1. Oplæg om sygefravær på HU-temadag 17-11-2023.pdf (30190/24)
  2. Punkt\_Arbejdsmiljø\_29-02-2024.PDF (30194/24)
  3. Kommissorie arbejdsgruppe for sygefravær 18-04-2024.docx (34302/24)
  4. Bilag 1 til kommissorie -indsatsmodel-til-nedbringelse-af-sygefravaer - beskrivelse.pdf (34300/24)
  5. Bilag 2 til kommissorie - Indsatsmodel STAR.docx (34301/24)
  
3. Status på råderumsarbejdet
  1. Råderumskataloget side 1-49.pdf (34363/24)
  
4. Årsberetning whistleblowerordning
  1. Årsrapport 2023/2024 (25709/24)

## Underskriftsside

---

Jonas Kroustrup (Kommunaldirektør)(Formand)

---

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

---

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

---

Karen Meisner Christensen (Stabschef)

---

Tinne Christiansen (Næstformand)

---

Helle Steffensen

---

Lone Uldal Pedersen

---

Birgitte Bastiansen

---

Vibbe Vogel Hansen

---

Lisette Jørgensen

---

Henrik Fuglsang

---

Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdirektør)

---

Mette Koudal (Børne- og familiechef)

---

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