



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Ørum Aktiv Center
Skolebakken 43, 8586 Ørum

Dato: Tirsdag den 27. maj 2025

Start kl.: 12:30

Slut kl.: 15:30

Medlemmer: Jonas Kroustrup (Kommunaldirek-
tør)(Formand) Lisa Mogensen
Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdi-
rektør) Lone Uldal Pedersen
Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt-
ningsdirektør) Birgitte Bastiansen
Marie-Louise Eskerod Ifversen (So-
cialchef) Michael Aagaard Laursen
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen-
domschef) Hanne Majgaard Nielsen
Lisette Jørgensen
Erik Holck Hansen (Arbejdsmar-
kedschef) Mia Hedegaard van de Sande
Grethe Hansen
Thomas Olesen (Skole- og Dagtil-
budschef)
Karen Meisner Christensen (Stabs-

chef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Fraværende: Tinne Christiansen (Næstformand) Michael Aagaard Laursen

Ole Andersen

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Godkendelse af dagsorden	1
2. Godkendelse af referater	3
3. Årsregnskab 2024 - Norrdjurs Kommune	4
4. Arbejdsmiljø	16
5. Afrapportering og anbefalinger i HU-Sygefraværsprojektet	21
6. Opsamling på trepartsaftalen og flere på fuld tid.....	23
7. Personalepolitisk status 2024.....	26
8. Forberedelse af dialogmøde med Økonomiudvalget	28
9. Borgerrådgiverens beretning 2024.....	30
10. Whistleblowerordningens årsberetning 2024-2025	33
11. Forslag om afvikling af seniordage i timer i stedet for dage	37
12. Præsentation af vision og proces for involvering af MED i projektet Kloge Kvadratmeter - Fremtidens administrative bygninger	39
13. Information fra ledelsen.....	45
14. Information fra medarbejderne	46
15. Kommende møder.....	47
16. Evt.	49
Bilagsoversigt.....	50

1. Godkendelse af dagsorden

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Tidsplan for mødet:

Kl. 12.30 Godkendelse af dagsorden og referat

Kl. 12.35 Årsregnskab 2024

Kl. 12.50 Arbejdsmiljø

Kl. 13.00 Afrapportering og anbefalinger i HU-sygefraværsprojektet

Kl. 13.40 Opsamling på trepartsaftalen og flere på fuld tid

Kl. 13.50 Pause

Kl. 14.00 Personalepolitisk status

Kl. 14.10 Forberedelse af dialogmøde med Økonomiudvalget

Kl. 14.40 Borgerrådsgiverens beretning

Kl. 14.45 Whistleblowerordningens årsberetning

Kl. 14.50 Forslag om afvikling af seniordage i timer i stedet for dage

Kl. 15.00 Præsentation for vision og proces for involvering af MED – Fremtidens administrative bygninger

Kl. 15.20 Information fra ledelsen

Kl. 15:25 Information fra medarbejderne

Kl. 15.28 Evt.

Indstilling

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referater

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra temadagen den 2. april 2025 og det ekstraordinære møde i Hovedudvalget den 2. april 2025

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender referaterne.

Bilag:

1	Åben Referat_Temadag_Hovedudvalget_02-04-2025	46227/25
2	Åben Referat_ekstraordinært møde_Hovedudvalget_02-04-2025	50322/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Referaterne blev godkendt.

3. Årsregnskab 2024 - Norrdjurs Kommune

00.32.10.S00

24/5333

Åben sag

Sagsgang

ØK, KB

Sagsfremstilling

Økonomichef Bettina Andersen deltager på Hovedudvalget på punktet og orienterer endvidere om Kommunalbestyrelsens behandling af sag om fastsættelse af omprioriteringsbidrag samt tidsplan for budgetprocessen.

I denne sag behandles regnskabet for 2024 for Norrdjurs Kommune og regnskabet overgives til revision.

Stort set alle Norrdjurs Kommunes økonomiske målsætninger er opfyldt. Målet om anlægsudgifter på minimum 100 mio. kr. er næsten overholdt med et forbrug på 93 mio. kr. og servicerammen er overholdt med et mindreforbrug på ca. 10 mio. kr. Grøn betyder, at målsætningen blev opfyldt. Gul betyder, at målsætningen næsten blev opfyldt. Rød betyder, at målsætningen ikke blev opfyldt.

Målsætning jævnfør den økonomiske politik		Resultat i regnskab 2024	Budget 2024
Strukturel balance (indtægter dækker driftsudgifter, anlæg og afdrag på lån)	●	Overskud på 82 mio. kr. uden de ekstraordinære afdrag på 60 mio. kr. men inkl. kapitalindskud	Overskud på 5 mio. kr. uden de ekstraordinære afdrag, men inkl. kapitalindskud
Gennemsnitlig kassebeholdning på minimum 175 mio. kr.	●	Gennemsnitlig kassebeholdning på 446 mio. kr.	Gennemsnitlig kassebeholdning på 318 mio. kr.
Servicerammen skal overholdes Note 1.		Servicerammen er næ-	Servicerammen er over-

		sten overholdt med et mindreforbrug på ca. 10 mio. kr. svarende til 0,5%	holdt
Anlægsudgifterne skal årligt udgøre 100 mio. kr. Note 2.	●	93 mio. kr. i anlægsudgifter	Anlægsudgifter udgør 100 mio. kr.
Afvikling af minimum 10 mio. kr. af langfristet gæld ekskl. ældreboliglån	●	Gælden nedbringes med 84 mio. kr.	Gælden nedbringes med 84 mio. kr.
<p>Note 1 til tabel 1: Overholdelse af servicerammen i regnskabet måles i forhold til nyt sigtepunkt udmeldt af KL medio 2024 samtidig med den positive midtvejsregulering og pris- og lønregulering, som er udmøntet til områderne. Som tidligere år indgår afholdte Ukraine udgifter også i regnskabet indenfor servicerammen.</p>			
<p>Note 2 til tabel 1: I forhold til budgetaftalen er der afholdt 7 mio. kr. mindre anlægsudgifter, end der var aftalt. Dette skyldes primært forskydninger og forsinkelser i anlægsinvesteringerne mellem årene. Målsætningen om et anlægsprogram på udgiftssiden på minimum 100 mio. kr. er et langsigtet mål over en årrække.</p>			

Indledning

Regnskabet for 2024 viser, at budgettet overordnet set er overholdt og resultatet viser et samlet mindreforbrug på driften på 51 mio. kr., som primært består af mindreforbrug på forsørgelsesudgifter samt merindtægter på statsrefusion på samlet set 41 mio. kr. og en afvigelse på serviceudgifter, hvor regnskabet viser et samlet mindreforbrug på 10 mio. kr. På landsplan er den samme tendens gældende for begge områder og for Norddjurs Kommune er afvigelsen indenfor den margen, som er vedtaget i den økonomiske politik. På serviceudgifter er der tale om et mindreforbrug på knap 0,5% ud af det samlede servicerammebudget på 2.053 mio. kr. og på forsørgelsesudgifter er afvigelsen på knap 5% af det oprindelige budget, og skyldes primært at ledigheden ikke er steget som det var ventet i den økonomiske redegørelse, der blev lagt til grund ved budgetlægningen.

Samlet set er der mindreforbrug på driften selvom Økonomiudvalget, Børne- og Ungdomsudvalget og Miljø- og Teknikudvalget ikke har kunnet overholde budgettet, og selvom der i løbet af 2024 har været indmeldinger i budgetopfølgningerne om merforbrug på Voksen- og

Plejeudvalgets område. I forhold til den seneste politisk behandlede budgetopfølgning i 2024 er der tale om variation på Voksen- og Plejeudvalgets område, hvor der især ses udfordringer i præcision i budgetopfølgningerne, og der iværksættes handlinger, som skal understøtte en større træfsikkerhed.

De primære forklaringer på, at regnskabet på driften alligevel viser et mindreforbrug selvom flere områder ikke har kunnet overholde deres budget:

- Midtvejsreguleringen var positiv og på netto 12 mio. kr. som følge af reguleringer vedr. nye overenskomster og trepartsaftaler, som har givet stigning i lønudgifterne samt kompensation vedr. Ukraineudgifter og ekstra midler som følge af lov- og cirkulære, ekstra midler vedr. pris- og lønfremskrivning modsvaret af faldende prisen for fremskrivning og lavere udgifter til forsørgelse. Derved blev den afsatte pulje på 10 mio. kr. til at imødegå negativ midtvejsregulering ikke aktiveret.
- Udvikling på Voksen- og Plejeudvalgets område siden budgetopfølgningen i oktober, hvor der var en forventning om, at Voksen- og plejeudvalget ville komme ud med et højere regnskabsresultat end regnskabet endte med at vise.
 - Voksen- og Plejeudvalget har et mindreforbrug indenfor servicerammen på ca. 18 mio. kr. Halvdelen af mindreforbruget vedrører den tillægsbevilling, der blev givet i slutningen af 2024, da udvalget forventede at have et merforbrug, der lå over budgetrammen. Denne tillægsbevilling fjernes igen, da bevillingen ikke blev aktuel. Det resterende mindreforbrug er sammensat af et merforbrug på socialområdet på ca. 2 mio. kr. Socialområdet ventede et højere forbrug i deres budgetopfølgning, men har bremset op på udgifterne. Sundhed og Omsorg har et mindreforbrug på ca. 10 mio. kr. i forhold til det oprindelige budget. Mindreforbruget på Sundhed og Omsorg vedrører en lang række poster hos stort set alle aftaleenheder på området. Afvigelsen kan derfor ikke tilskrives enkelte årsager. På centrale konti vedrører mindreforbruget bl.a. uddannelse, men der er også mindreforbrug på visitation og hjælpemidler, plejecentre og træning, mens der har været balance på hjemme- og sygepleje samt køkken.

- Ekstra indtægter i statsrefusion på socialområdet end ventet. Indtægterne fra statsrefusion prognosticerer i løbet af året, men det endelige beløb kendes først ved opgørelsen af regnskabet.

Kommunens samlede driftsbudget udgør ca. 3,0 mia. kr. og afvigelsen på driften svarer til ca. 1,7%

Stigende udgifter til velfærd og vejrlig

Der blev i de første budgetopfølgninger i 2024 indmeldt merforbrug på driften primært på velfærdsområderne og mindreforbrug på forsørgelsesudgifter på arbejdsmarkedsområdet. Der har derfor i 2024 været opmærksomhed fra fagudvalgene på overholdelse af budgetramme og servicramme ligesom, der generelt også har været fokus på at overholde de økonomiske målsætninger i den økonomiske politik.

Budgetopfølgningen viste merforbrug på Miljø- og Teknikudvalgets område vedrørende vintertjeneste. Politisk var der enighed om at følge udviklingen i merforbruget tæt og tage stilling til håndtering af merforbruget ved en kombination af områdets overførsler og puljen til værn om servicerammen i forbindelse med regnskabsafslutningen for 2024.

Som det fremgår, er det særligt på det specialiserede socialområde, at der har været stigende udgifter på både børne- og voksenområdet i 2024. Det samme billede ses også på landsplan. De stigende udgifter på børneområdet har omhandlet specialelever, sikrede institutioner og modtagerklasser, mens der på voksenområdet har været tale om udgiftspres på grund af nye borgere og økonomiske udfordringer på decentrale enheder. På både børneområdet og voksenområdet har der i løbet af 2024 været enheder under udvidet økonomistyring som følge af økonomiske udfordringer, og ved indgangen i 2025 er der stadigvæk 6 antal enheder under ordningen.

På grund af indmeldinger om de stigende udgifter på velfærdsområdet havde fagudvalgene allerede fra foråret 2024 fokus på at medbringe merforbruget. På begge udvalgsområder opfordrede udvalget til en start til, at aftaleenhederne var tilbageholdende med deres forbrug. I august besluttede Kommunalbestyrelsen at opfordre de to velfærdsudvalg til at iværksætte

initiativer og tiltag, der kunne reducere merforbruget, så den samlede serviceramme for 2024 kunne overholdes, idet restbeløb i de centrale puljer kun kunne dække knap halvdelen af det forventede merforbrug indenfor servicerammen. På den baggrund besluttede Børne- og Ungdomsudvalget efterfølgende at iværksætte initiativer for 3 mio. kr. til nedbringelse af det forventede merforbrug på driften og Voksen- og Plejeudvalget besluttede ligeledes at iværksætte initiativer for samlet 0,8 mio. kr. for at nedbringe det forventede merforbrug på driften i 2024.

I budgetopfølgningen for oktober var det forventede regnskab på Voksen- og Plejeudvalgets område forbedret med 4 mio. kr. siden opfølgningen pr. ultimo august og dermed på niveau med budgetopfølgningen pr. ultimo maj som lød på et merforbrug på 10 mio. kr. indenfor servicerammen. Udvalget fik i december 2024 nulstillet forventet merforbrug med tillægsbevillinger fra puljen til værn om servicerammen, pulje til administrative ændringer og kassen på i årets sidste budgetopfølgning. Forbruget blev dog ikke så højt som ventet, og regnskabsresultatet afspejler dette.

I forhold til den seneste politisk behandlede budgetopfølgning i 2024 er der således tale om en variation på Voksen- og Plejeudvalgets område, hvor der især ses udfordringer i præcision i budgetopfølgningerne. Dette har givet anledning til at sætte en række handlinger i værk, som bl.a. centralt vil omhandle et tværgående arbejde med større træfsikkerhed i budgetopfølgningerne, og i fagområderne at arbejde med at centrale budgetter og puljer fordeles decentralt til de udførende områder, så der bliver tale om et kendt budget fra starten af regnskabsåret, som det vil være nemmere at navigere i forhold til. Samtidig er der også på Socialområdet igangsat et arbejde med en ny økonomistyringsmodel på området, som kræver omstilling og kompetenceudvikling i både myndighedsafdelingen og den centrale økonomiafdeling.

Service ramme

Det endelige regnskab viser, at serviceudgifterne ligger ca. 0,5 % under den samlede ramme på 2.053 mio. kr. (svarende til ca. 10 mio. kr.). På landsplan ligger kommunerne også under den samlede serviceramme.

Regnskabsresultatet indenfor servicerammen er samlet set ca. 16 mio. kr. lavere end den sidste budgetopfølgning fra oktober 2024 viste. Den væsentligste årsag er som tidligere beskrev-

vet forskel mellem forventet regnskab og faktisk regnskab på Voksen- og Plejeudvalgets område.

Råderum

Norrdjurs Kommune har et solidt økonomisk fundament, men kigger som kommune ind i fremtidige år, hvor indtægterne ikke stiger i samme takt som udgifterne, og som en del af budgetaftalen for 2024-2027 traf Kommunalbestyrelsen derfor beslutning om igangsættelse af et råderumsarbejde samt ansættelse af råderumsprojektleder. Råderumsarbejdet er pågået i 2024, hvor der har været inddragelse af såvel medarbejdere som borgere hen mod udarbejdelse af et råderumskatalog.

Råderumsarbejdet skal ses som en paraply over effektiviseringsbidrag, investeringer og besparelser. I budgetaftalen for 2025-2028 er der prioriteret og valgt forslag fra kataloget, som implementeres i løbet af den nye budgetperiode 2025-2028.

Strukturel balance

Hovedtallene i regnskabet for 2024 er opsummeret i tabel 2. Tabellen viser, at der er et strukturelt overskud på 82 mio. kr. mod et budgetlagt overskud på 5 mio. kr. ekskl. ekstraordinære afdrag på 60 mio. kr. Årsagen er lavere udgifter på driften, anlæg, renter samt at den afsatte pulje på 10 mio. kr. til at imødegå en negativ midtvejsregulering ikke er blevet aktiveret i 2024 som følge af den positive midtvejsregulering.

Midtvejsreguleringen 2024

Midtvejsreguleringen bestod af ca. 20 mio. kr. som følge af nye overenskomster og trepartsaf-taler, kompensation vedr. Ukraineudgifter og ekstra midler som følge af lov- og cirkulæreekstra pris- og lønfremskrivning. I midtvejsreguleringen indgik også modregning på 8 mio. kr. pga. faldende prisfremskrivning og lavere udgifter til forsørgelse, derfor var der netto tale om en positiv midtvejsregulering på 12 mio. kr.

Tabel 2: Regnskabsopgørelse for Norddjurs Kommune 2024

Regnskabsopgørelse (i mio. kr.)	Opr. budget 2024*	Korr. budget 2024	Regnskab 2024	Afvigelse til opr.

Tabel 2: Regnskabsopgørelse for Norddjurs Kommune 2024

				budget
Indtægter i alt	-3.116,8	-3.119,8	-3.123,9	-7,0
Driftsudgifter indenfor servicerammen	2.052,9	2.136,8	2.042,4	-10,5
Driftsudgifter udenfor servicerammen	923,8	912,6	883,4	-40,5
Renter	4,6	3,4	-4,1	-8,7
Ordinære driftsresultat	-135,5	-67,1	-202,2	-66,7
Anlægsudgifter	99,6	148,6	93,1	-6,5
Anlægsindtægter	-18,0	-42,1	-24,3	-6,4
Resultat af det skattefinansierede område	-53,9	39,5	-133,4	-79,5
Afdrag på lån**	106,7	106,1	105,8	-0,9
Strukturel balance	55,3	148,1	-22,1	-77,4
Strukturel balance ekskl. ekstraordn. afdrag***	-4,7	88,1	-82,1	-77,4
Finansforskydninger	1,5	7,0	6,1	4,7
Optagne lån	0	-0,5	0	0
Finansieret af/henlagt til kassebeholdningen	54,3	152,1	-21,5	-75,8

+ = udgifter, - = indtægter

*Oprindeligt budget er korrigeret med budgetneutrale flytninger

** Afdrag på lån vedrørende ældreboliger udgjorde 21,4 mio. kr. i 2024

*** Kapitalindskud budget på 2,5 mio. kr. og regnskab på 5,5 mio. kr.

Centrale puljer

I henhold til den økonomiske politik har der i 2024 været følgende centrale puljer på driften under Økonomiudvalget:

- Pulje til administrative ændringer 4,7 mio. kr.
- Pulje til værn om servicerammen 13 mio. kr.
- Pulje til strategiske emner under Økonomiudvalget 1 mio. kr.
- Pulje til anvendelse af overførsler 3,7 mio. kr.

Samlet set puljerne er puljerne fuldt udmøntet i 2024. Der er tilført restmidler fra midtvejsregulering og PL på i alt 2,2 mio. kr. Puljen til strategiske emner på Økonomiudvalget har været bragt i spil til Danish Golf Championship 2024, mens puljen til værn om servicerammen og puljen til administrative ændringer blandt andet har været aktiveret til minimumsnormeringer, opnormering Byg og Miljø, selvtræning, prøvetagninger ved Alling Å, busdrift Midttrafik, fremrykket aktiviteter og varekøb samt dækning af forventet merforbrug på Voksen- og Plejeudvalgets område samt mindre tekniske korrektioner.

Ukraine

Regnskab 2024 har været påvirket af ekstraordinære udgifter på grund af Ukraine. Det har medført ekstra udgifter til modtageklasser, taxakørsel, specialelever på Djurslandsskolen, boligudgifter og sagsbehandling i jobcentret på i alt 7,4 mio. kr. Der er modtaget kompensation på ca. 6 mio. kr. fra Staten.

Fremrykket aktiviteter og varekøb til 2024

For at understøtte, at regnskabsresultatet på driften ligger så nær servicerammen som muligt og for at bidrage til at kommunerne på landsplan overholder de aftalte rammer i Økonomiaftalen blev der ultimo november udarbejdet en oversigt over aktiviteter og varekøb, der kunne fremrykkes fra 2025 på driften og som vil kunne leveres og betales i 2024. Det er aktiviteter/vareindkøb som var planlagt af udføre/indkøbe i 2025, eller er på en prioriteret liste til at blive igangsat/indkøbt i 2025 hvis området kan indeholde det i deres budget.

På både Børne- og ungdomsudvalget og Miljø- og Teknikudvalget havde udvalget overførte midler fra tidligere år på driften, som kunne anvendes til at dække udgifterne til en evt. fremrykning af aktiviteterne/vareindkøb på hhv. 1-2 mio. kr. på hvert område. Voksen- og Plejeudvalget havde ikke overførte midler fra tidligere år på driften, da udvalget i flere år har haft merforbrug. Der er således tilført 1,5 mio. kr. fra pulje til værn om servicerammen. Da Voksen- og Plejeudvalget alligevel havde midler til selv at dække udgiften bliver tillægsbevillingen tilbageført til kassen.

Anlæg

I 2024 har der også været ekstra fokus på anlæg. I årets første budgetopfølgning blev indmeldt et forventet regnskab, som lå over anlægsrammen for 2024, primært fordi der var overført anlæg for 36 mio. kr. fra 2023 til 2024 på udgiftssiden. Dette har i 2024 krævet, at anlægsprojekterne er fulgt tæt i budgetopfølgningerne og der var i forbindelse med budgetforhandlingerne i august en opfølgning på om der skulle ske en prioritering af de planlagte anlægsprojekter, herunder også om der skulle igangsættes yderligere. Resultatet blev, at Kommunalbestyrelsen i september bevilgede at igangsætte nye anlæg og fremrykke anlæg fra 2025 til 2024 for i alt 10,2 mio. kr. Det drejede sig bl.a. om fremrykning vedr. modernisering af beredskabsstationen i Grenaa, renovering af IT infrastruktur, belysningsplanen, etablering af pladser med døgndækning i Dolmer Have, skur til affaldssortering på Violskrænten, bygningsvedligeholdelse, brandsikkerhed, beplantning indenfor det bynære område i Grenaa og Auning, øget tilskud til Gl. Estrup, renovering på Rougsøskolen, tilskud til legeredskaber ved aktivitetsparken i Auning og fremrykning af asfalt.

Anlægsregnskabet for 2024 viser, at der er anvendt anlægsudgifter på 93 mio. kr. og derved rammes der tæt på anlægsrammen og målsætningen for 2024. Det er anvendt ca. 6,5 mio. kr. under anlægsrammen i 2024, mens der på indtægtssiden har været ca. 6,4 mio. kr. flere indtægter end oprindeligt budgetlagt.

Nedenstående tabel viser fordelingen mellem anlægsudgifter og anlægsindtægter i 2024.

Tabel 4: Fordelingen mellem anlægsudgifter og anlægsindtægter i 2024				
Anlæg	Oprindeligt budget 2024	Korrigeret budget inkl. overførsler	Regnskab 2024	Afvigelse i forhold til oprindeligt budget
Udgift	99,6	148,6	93,1	-6,5
Indtægt	-18,0	-42,1	-24,3	-6,4
Netto anlægsudgift	81,6	106,5	68,8	-12,8

En lang række af de planlagte anlæg er realiseret, som asfaltbelægning, bygningsvedligehold, belysningsplan, Skålen i Grenaa, ombygning af køkkener på plejecentre, nedrivning af Enslevgård, Etablering af klasselokale på Glesborg Skole, Trappelift og handicaptolet Søren Kanneskolen, it-infrastruktur mv. Men der er også forskydninger og forsinkelser på en række anlæg, som f.eks. Djurslandsskolen, udvikling af studiemiljø i Grenaa bymidte, Allingåbro byfornyelse og klimasikring og Drammelstrup vådenge. Der må ventes en overførsel af uforbrugte anlægsudgifter fra 2024 til 2025 i størrelsesordenen på ca. 45 mio. kr.

På indtægtsiden har der været anlægsindtægter for 24,3 mio. kr., hvor indtægterne primært vedrører boligformål, salg af grunde og bygninger men også medfinansiering til landsbyfornyelse samt genopretning af højmosen ved Løvenholm.

De 93 mio. kr., der er anvendt på anlægsudgifter i 2024, vedrører 115 anlægsprojekter.

Der er udarbejdet årsrapport 2024 for Opkrævningsområdet og denne rapport viser udviklingen i restancemassen i Norrdjurs Kommune i 2024 i forhold til 2023. Årsrapporten indgår som en del af regnskab 2024 og orienterer blandt andet om udvikling af kommunens restancer fra 01.01.2024 til 31.12.2024, afskrivninger i 2024 og opkrævningsplan for 2025.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Ved udarbejdelse af regnskabet og årsberetningen for 2024 har forvaltningen foretaget en opfølgning i forhold til den vedtagne økonomiske politik for Norrdjurs Kommune, og der er i den sammenhæng redegjort for, hvorvidt de enkelte målsætninger er opfyldt.

Økonomiske konsekvenser

Se ovenfor.

Lovgrundlag

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

Indstilling

Økonomichefen indstiller, at regnskabet for 2024 godkendes med henblik på overgivelse til revision.

Bilag:

1	Åben Regnskab 2024 - til ØK 08-04-2025	36300/25
2	Åben Politisk tidsplan 2026 - 2029.xlsx	120782/24

Beslutning i Økonomiudvalget den 08-04-2025

Økonomiudvalget ser positivt på resultatet i det samlede regnskab, der er i overensstemmelse med de målsætninger, der er vedtaget i den økonomiske politik.

Økonomiudvalget har samtidig en opmærksomhed på, at de løbende budgetopfølgninger på Voksen- og Plejeudvalgets område i 2024 ikke har været retvisende, hvilket er problematisk for udvalgets målsætning om at udnytte servicerammen fuldt ud.

Med henblik på at opnå større præcision i budgetopfølgningen for Voksen- og Plejeudvalget nedsættes der en administrativ indsatsgruppe bestående af deltagere fra Voksen- og Plejeområdet og den centrale økonomifunktion. Indsatsgruppen udarbejder et kommissorium for gruppens arbejde, der kan behandles og godkendes på Økonomiudvalgets møde i maj.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 22-04-2025

Godkendt.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om regnskabet.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Økonomichef Bettina Andersen præsenterede årsregnskabet. Inden for servicerammen ligger serviceudgifterne ca. 10 mio.kr under servicerammen bl.a. grundet mindreforbrug på Voksenplejeudvalget. For drift uden for servicerammen er der et mindreforbrug på ca. 40 mio.kr.

Igen i år er der afdraget ekstraordinært på langsigtet gæld. Økonomi arbejder i samarbejde med fagområdet generelt på at øge robusthed og træfsikkerhed i budgettet.

Som noget nyt i år har aftaleholdere fået mulighed for at bruge mindreforbruget.

Der blev spurgt ind til mindreforbruget og om det er nødvendigt at bremse så hårdt op, men set i længere perspektiv stiger vores indtægter ikke samme omfang som vores udgifter.

Sagen om effektiviseringsbidraget er behandlet politisk, og det blev besluttet at ændre navnet til omprioriteringsbidrag og at nedsætte bidraget fra 0,8% til 0,5% forud for forhandlingerne. Fra og med 2026 flyttes behandlingen af novembergrebet til foråret.

4. Arbejdsmiljø

00.01.00.A00

25/750

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.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. kvartal 2025. Som det fremgår af arbejdsulykke-statistikken er der registreret 89 ulykker i 1. kvartal 2025, mod 72 ulykker i samme periode i 2024. Det fremgår af statistikken, at 71 af de registrerede ulykker (79 %) har resulteret i mindre end en dags fravær.

Områdemæssigt fordeler arbejdsulykkerne sig på denne måde:

Sundhed og omsorg: 52 ulykker (58 %)

Skole og dagtilbud: 20 ulykker (22 %)

Socialområdet: 13 ulykker (15 %)

Administrationen: 3 ulykker (3 %)

Børne- og familieområdet: 1 ulykker (1 %)

Fraværstatistik

Der er udarbejdet en fraværstatistik, som er vedlagt dagsordenen. Data viser fraværstal for første kvartal for årene 2025, 2024 og 2023. Bemærk, at dette er nyt i forhold til tidligere visninger i Hovedudvalget, hvor perioden for det aktuelle år blev sammenlignet med hele tidligere år. Den nye visning giver et mere sammenligneligt billede af, hvorvidt sygefraværet er stigende eller faldende. I det følgende præsenteres et resume af, hvad data viser.

Det samlede sygefravær i Norddjurs Kommune 1. kvartal 2025

Det samlede sygefravær i Norddjurs Kommune for i 1. kvartal 2025 udgjorde 8,1 %. Til sammenligning udgjorde sygefraværet 7,4 % i samme periode 2024. Således har der været en stigning på 0,7 %. Det er både det korte og det lange sygefravær, som er steget.

Sygefravær på forvaltningsniveau

Inden for Fællesforvaltningsdirektørens område er sygefraværet faldet, idet det var 5,0 % i første kvartal 2025 i forhold til 6,5 % i samme periode 2024. Når vi ser på 1. kvartal 2025 sammenholdt med 1. kvartal 2024, er sygefraværet lavere i 2025 alle områder på nær Staben, hvor sygefraværet er status quo.

Indenfor Velfærdsdirektørens område er sygefraværet steget, idet det var 8,7 % i 1. kvartal 2025 % i forhold til 7,6 % i samme periode i 2024.

Når vi ser på 1. kvartal 2025 sammenholdt med 1. kvartal 2024 er sygefraværet højere på enhederne: Børne – og Familieområdet, Skole og dagtilbudsområdet, Administration og udvikling, Sundhed og træning, Hjemmeplejen og Plejecentre Norddjurs. Sygefraværet er for perioden lavere i 2025 i Visitation og hjælpemidler samt Socialområdet Voksen.

Sygefravær på områdeniveau - 1. kvartal 2025 sammenholdt med 1. kvartal 2024

Indenfor Områdeudvalg for Administration er sygefraværet 5,8 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 6,3 % i 1. kvartal 2024.

Det samlede sygefravær indenfor Skole- og Dagtilbudsområdet er 8,2 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 7,2 % i 1. kvartal 2024.

- Sygefraværet er højere på Djurslandsskolen, Område Auning, Område Grenaa, Distrikt Anholt, Søren Kanne Skolen samt Trivsel og læring.
- Sygefraværet er lavere på Auning Skole, Børneby Midt, Børneby Nord

Inden for Socialområdet sygefraværet 8,7 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 9,3 % i 1. kvartal 2024.

- Sygefraværet er højere hos Administration og stab, Myndighed Voksen, Område Ørum samt Socialpsykiatri og §97
- Sygefraværet er lavere på Område Grenaa og Område Ørsted, Auning, Allingåbro.

Inden for Børne- og familieområdet er sygefraværet 8,2 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 7,7 % i 1. kvartal 2024.

- Sygefraværet er højere hos Børne- og familierådgivningen, Børne- og Ungecentret og Tandplejen.
- Sygefraværet er lavere i Familiehus, sundhedsplejen og FTI samt UngNorddjurs.

Inden for Sundheds og omsorgsområdet er sygefraværet 9,4 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 7,4 % i 1. kvartal 2024.

- Sygefraværet er højere hos Plejecentre Norddjurs, Hjemmepleje Norddjurs, Administration og Udvikling, Sundhed, træning og kost samt Uddannelsesområdet.
- Sygefraværet er lavere i Visitation, hjælpemidler og kvalitetssikring.

Inden for Området Kultur, fritid, turisme og biblioteker er sygefraværet 2,8 % i første kvartal 2025 sammenholdt med 5,0 % i 1. kvartal 2024.

- Sygefraværet er status quo hos Norddjurs biblioteker
- Sygefraværet er lavere hos Kulturskolen.

Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med sammenligningskommuner

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværstatistik udarbejdes ovenstående efter en Norddjursmodel. For at holde vores sygefravær op mod andre kommuner anvendes data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Da KRL indsamler på en lidt anden måde kan der være mindre afvigelser i forhold til ovenstående data. Følgende fraværsværk gælder overenskomstansatte fuldtidsmedarbejdere i perioden fra december 2023 til og med november 2024.

- 17 Odsherred
- 15,8 Norddjurs

- 15,6 Faxe
- 14,7 Ringsted
- 14,2 Vordingborg
- 14,1 Brønderslev
- 14 Lolland
- 12,8 Thisted
- 12,8 Vesthimmerland
- 12,8 Hedensted
- 12,8 Syddjurs
- 12,7 Vejen
- 12,6 Varde
- 12,6 Favrskov
- 12,6 Mariagerfjord

- 13,7 Gennemsnit for sammenligningskommuner

Fælles indsats

Foruden lokale tiltag understøttes sygefraværsarbejdet af forskellige, brede HR- og arbejdsmiljøindsatser. Bl.a. har der været et stærkt fokus på psykologisk tryghed i hele organisationen. I regi af Hovedudvalgets sygefraværsprojekt er der blandt andet arbejdet med bedre datavisning og -forståelse, uddannelse af ledere og AMR/TR i håndteringen af sygefravær, brug af sygefraværsdata mv. I forbindelse med projektet Styrket fremmøde er der pr. 1/3 2025 ansat en sygefraværsprojektleder, som vil yde sparring og implementere lokale indsatser på enheder med højt sygefravær.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

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

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget med udgangspunkt i statistikkerne har en dialog om arbejdsulykker og sygefravær.

Bilag:

- | | | |
|---|--------------------------------------|----------|
| 1 | Åben Arbejdsulykker 1-kvartal-2025 | 46363/25 |
| 2 | Åben Fraværstatistik 1-kvartal- 2025 | 46364/25 |

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Der var en dialog om arbejdsulykkestatistikken, og der var blandt andet spørgsmål til, om vi kan blive mere præcise på, hvad der ligger under ulykkestatistikker med særlig bevågenhed. Der var endvidere en dialog om arbejdsbetingede lidelser, som anmeldes af lægen, og som ikke fremgår af statistikken, og det blev aftalt at præcisere sagsfremstillingen fremadrettet.

Det blev aftalt, at procesbeskrivelser, vejledninger og blanketter behandles på kommende møde, så vi får et fælles billede af det materiale, der ligger til rådighed af hjælp og materialer. Registrering af nærvedhændelser medtages eventuelt som del af drøftelsen.

Vedrørende sygefraværet er det steget i 1. kvartal 2025 i forhold til samme periode sidste år. Dette understøtter behovet for en fortsat indsats. Sygefraværet drøftes videre under punkt 5.

5. Afrapportering og anbefalinger i HU-Sygefraværprojektet

81.38.04.A00

25/2959

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Hovedudvalget nedsatte den 29.02.2024 en arbejdsgruppe med fokus på sygefravær, kaldet HU-sygefraværprojektet. Hensigten var at forbedre forudsætningerne for at øge fremmødet og nedbringe sygefraværet i Norddjurs Kommune strategisk og i de enkelte afdelinger.

Formålet med projektet har været at arbejde med forebyggelse, kultur, fælles sprog, videnindsamling og kvalificering af data og procedurer. Det var ønsket at skabe en motiverende fortælling omkring indsatsen med udgangspunkt i den attraktive arbejdsplads, fastholdelse og psykologisk tryghed.

Som afrunding af projektet er der udarbejdet et notat med præsentation af indsatser og erfaringer i projektet. Herudover er der udarbejdet et katalog med anbefalinger til det videre arbejde med sygefravær. Dokumenterne er vedlagt dette punkt.

Herefter fortsætter den centralt forankrede indsats for øget fremmøde i projektet Styrket Fremmøde. I projekt Styrket Fremmøde arbejdes der intensivt med at øge fremmødet i udvalgte enheder, hvor behovet er størst, sideløbende med at vejledning og uddannelse gøres mere tilgængelig for lederne i hele organisationen. Gennem projektet vil der fortsat være fokus på at nedbringe særligt det arbejdsrelaterede sygefravær. Projektperioden for Styrket Fremmøde løber fra den 01.03.2025 til den 28.02.2026.

Dialog i HU

Under sagspunktet vil arbejdsgruppen kort præsentere hovedresultater og derefter facilitere gruppedrøftelser om kvalificering og berigelse af anbefalingerne i det vedlagte katalog.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til personalepolitikken.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Lovgrundlag

Ingen.

Indstilling

Det indstilles, Hovedudvalget på baggrund af oplæg fra arbejdsgruppen har en dialog om projektets anbefalinger.

Bilag:

1	Åben HU-Sygefraværsprojekt 2024-2025 Afslutningsnotat	44813/25
2	Åben HU-Sygefraværsprojekt 2024-2025 anbefalingskatalog	44816/25
3	Åben Dialog ved sygefravær i Norddjurs Kommune (Grafik)	44878/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Arbejdsgruppen præsenterede aktiviteter og indsatser i de forskellige spor i projektet. Herefter kvalificerede Hovedudvalget udvalgte anbefalinger. Det blev blandt andet talt om: 1-3-10-modellen som fælles udgangspunkt, kultur og psykologisk tryghed, relationsarbejde samt synliggørelse af omsorgsperspektivet i den svære samtale. Det næste skridt er videre drøftelse af anbefalingerne blandt andet i koncernledelsen. Endvidere er projektet Styrket fremmøde startet op med både fokuserede og mere brede indsatser. Sygefraværet er en af vores store udfordringer, der fortsat vil være i fokus i både ledelses- og MED-systemet. Der er et stort potentiale både menneskeligt og økonomisk i arbejdet med sygefravær.

6. Opsamling på trepartsaftalen og flere på fuld tid

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Det kommunale arbejdsmarked rummer et enormt arbejdskraftspotentiale, hvis flere af de deltidsansatte kan arbejde flere timer eller fuldtid. Det kan være med til at løse de massive rekrutteringsudfordringer, vi står over for nu og i fremtiden.

Flere ansatte på fuldtid skaber større sammenhæng for den enkelte borger, som oplever færre personskift i ældreplejen, på bosteder og i daginstitutionen. Det skaber tryghed i hverdagen og større kvalitet i opgaveløsningen. Derudover vil en fremtid med flere på fuldtid kunne bidrage til øget ligestilling mellem kønnene, da især mange kvinder er på deltid. De har derfor en lavere livsindkomst og pension end deres mandlige kollegaer.

KL og Forhandlingsfællesskabet har gennem en årrække understøttet en ambitiøs indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. De fremhæver fx følgende potentialer ved flere på fuld tid:

- Mere borgerrettet tid pr. medarbejder, da en mindre andel af arbejdstiden går til møder, pausetid mv.
- Færre personaleskift, højere kvalitet i opgaveløsningen og oplevelse af større sammenhæng for den enkelte borger
- Roligere vagter med bedre muligheder for pauser og variation i arbejdet
- Bedre arbejdsmiljø grundet flere faste kolleger, højere faglighed og bedre sociale fællesskaber
- Lavere sygefravær og bedre mulighed for at dække ind for hinanden og dermed mindre vikarforbrug.
- Et betydeligt økonomisk potentiale for den enkelte ansatte i form af bedre løn og pension.

I denne sag drøfter Hovedudvalget muligheden for at give deltidsansatte tilbud om fuldtid i alle årene i perioden 2024-2030. Hovedudvalget har på mødet den 29. februar 2024 haft en indledende dialog om tilbud om fuldtid i alle årene, her blev det aftalt at drøfte sagen igen på senere tidspunkt.

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår, som blev indgået i starten af december 2023, indeholdt et vigtigt afsnit om fuldtid, som er implementeret fra starten af 2024.

Målet er blandt andet, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i den offentlige sektor, og at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øges. Trepartsaftalen indeholder følgende to forpligtigelser til kommunerne:

1. Alle ledige stillinger slås op som fuldtidsstillinger. Dette er en politisk målsætning om, at alle ledige stillinger i kommuner inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger i aftaleperioden, dvs. frem til 2030. Dette gælder hele perioden 2024-2030 og ikke kun udvalgte år.
2. Tilbud om fuldtid til allerede ansatte i 2024, 2027 og 2030. Deltidsansatte på de pågældende områder, som anmoder om det, og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, skal i hhv. 2024, 2027 og 2030 have et tilbud om at komme på fuldtid. Tilbuddet gives senest seks måneder efter anmodningen.

Det er op til den enkelte kommune at beslutte om deltidsansatte skal tilbydes ansættelse på fuldtid i alle årene, eller kun i årene 2024, 2027 og 2030. Der er ikke formkrav til, hvordan tilbud om fuldtid til deltidsansatte skal gives. Det kan tilbydes via et tilbud på kommunens intranet, brev i e-Boks eller i forbindelse med MUS-samtalen.

Personalejura har udarbejdet en opsamling på trepartsaftalen og flere på fuldtid, denne er vedlagt som bilag

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til HR-strategien og personalepolitikken.

Lovgrundlag

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter muligheden for at give deltidsansatte tilbud om fuldtid i alle årene i perioden 2024-2030 med henblik på at finde fælles fodslag i indsatsen og forud for endelig beslutning i direktionen.

Bilag:

1 Åben Notat - opsamlig på trepart om fuld tid

50326/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Implementeringen af trepartsaftalen er endnu ikke helt slået igennem i organisationen. Det præciseres at nye stillinger slås op som fuldtid i alle årene mellem 2024-2030, men at det kun er pålagt at tilbyde medarbejdere at gå op i tid i årene 2024, 2027 og 2030. Effekten har ikke været stor, hvis vi ser på tallet vedr. fuldtidsansatte fra den Personalepolitiske status 2024. Det kræver mere viden om emnet for at løse problematikken bedre, som bl.a. analyser på, hvad fordelene og ulemperne er ved at sætte medarbejdere op i tid. Der spørges ind til, om man kan få dispensation til ikke at slå stillingerne op på fuldtid. Hertil er det fagchefen, som skal afgøre det.

7. Personalepolitisk status 2024

81.00.00.A00

25/3567

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Den personalepolitiske redegørelse har til formål at skabe viden om og indsigt i de personalepolitiske forhold og indsatser. Redegørelsen udarbejdes årligt og tilgår Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen i 2. kvartal. Redegørelsen samler organisatorisk viden med henblik på at understøtte attraktive arbejdspladser. Som det beskrives i HR-strategien, anvendes den personalepolitiske status til at gøre status på de tiltag, der i løbet af det forgangne år, har været med til at understøtte HR-strategiens tre hovedtemaer:

- En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere
- Kommunikation, samarbejde og kompetenceudvikling
- Rum til ledelse og udvikling af ledelse

Endvidere giver notatet et sammendrag af kommunens overordnede arbejdsmiljøarbejde og sygefravær i 2024 og der fremvises en række personalepolitiske nøgletal for Norrdjurs Kommune for hele 2024, fx vedr. alder, løn, personaleomsætning, antal fuldtidsansatte mv. Tallene er primært trukket fra databasen KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

I foråret 2024 igangsatte Direktionen en udviklingsproces med afsæt i Norrdjurs Kommunes Organisations- og ledelseskodeks, herunder værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. Formålet med udviklingsforløbet var først og fremmest at understøtte den retning, som Kommunalbestyrelsen har sat ved at prioritere ressourcer, øge det tværgående samarbejde omkring de opgaver og udfordringer, der ikke kan løses inden for et enkelt område eller forvaltning. Udviklingsforløbet skal yderligere ses i sammenhæng med indsatser for øget afbureaukratisering og forenkling med fokus på at sikre et tværfagligt fokus i opgaveløsningen. Direktionens udviklingsproces har blandt andet identificeret tre overordnede strategiske indsatsområder for organisationen:

- Den attraktive arbejdsplads, herunder bæredygtige arbejdsfællesskaber, professionelt aktørskab og psykologisk tryghed
- Kursen for Vores Norddjurs, herunder politik, økonomi samt demokrati og fællesskab
- Strategiske samarbejder og potentialer, herunder udsyn, partnerskaber og innovation.

HR-indsatser spiller en central rolle i at realisere og styrke forudsætningerne for den strategiske udviklingsproces.

Den personalepolitiske status 2024 behandles i Direktionen den 14. maj 2025, Hovedudvalget den 27. maj 2025, Økonomiudvalget den 10. juni og Kommunalbestyrelsen den 17. juni 2025.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Personalepolitikken, HR-strategi 2022-2025

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

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

Bilag:

1 Åben Personalepolitisk status 2024

47058/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Redegørelsen blev taget til efterretning.

8. Forberedelse af dialogmøde med Økonomiudvalget

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde i september 2024 blev det aftalt at styrke forberedelsen af emner, som drøftes med Økonomiudvalget i august. På dette møde drøftes emner, som et samlet Hovedudvalg ønsker drøftet med Økonomiudvalget. I tillæg kan medarbejdersiden som sædvanligt medbringe yderligere emner til dialogmødet.

Orienteringssag til Økonomiudvalget i maj 2025 er vedlagt som bilag, heri beskrives blandt andet følgende:

- Direktionens udviklingsproces, etablering af koncernledelse og nyt aftalegrundlag
- Indsatserne omkring psykologisk tryghed og styrket aktørskab
- HU-sygefraværsprojekt og igangsættelse af projektet Styrket fremmøde
- Tiltrækning og tilknytning – styrket onboarding
- Kommende indsatser for tiltrækning og tilknytning

Det er på tidligere møde aftalt, at Hovedudvalget generelt set har fokus på følgende temaer i 2025:

- Sygefravær – Hovedudvalgets sygefraværsprojekt og supplerende indsats.
- Professionelt aktørskab – tema på arbejdsmiljødagen i 2024 og opfølgning på arbejdsmiljødagen 2025.
- Ansøgning til arbejdsmiljøpuljen – der nedsættes en arbejdsgruppe til at indkredse temaer og påbegynde en ansøgning.
- Harmonisering af evalueringer/målinger.

Som supplerende temaer:

- Styrkelse af HR-indsatsen, herunder lokal hjælp og understøttelse

- Yderligere fokus på onboarding og offboarding
- Servicetjek og udvikling af MED-systemet
- Fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til HR-strategi 2022-2025 og Norddjurs Kommunes MED-aftale.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om fælles emner til dialogmødet med Økonomiudvalget.

Bilag:

1 Åben Status på strategiske HR-indsatser maj 2025.pdf

47372/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Der er enighed i Hovedudvalget i forhold til, at første del af mødet er en fælles del, mens medarbejderne kan bringe særskilte emner ind i anden del af mødet. Der er dialog om, hvilke temaer man ønsker at drøfte med Økonomiudvalget i første halvdel af mødet. Der er enighed i, at temaerne fra sagsfremstillingen er et godt udgangspunkt. Yderligere er arbejdsmængde et opmærksomhedspunkt. Det er vigtigt at vise et fælles ståsted i forhold til omsorg for vores arbejdsmiljø. Der er en nysgerrighed på offboarding, og hvordan vi kan arbejde med det. Generelt er der et fælles ønske om en overordnet styrkelse af HR med et fokus på fastholdelse og godt arbejdsmiljø. Kommunaldirektør Jonas Kroustrup og næstformand Tinne Christiansen tager initiativ til at udarbejde indhold til første del af mødet.

9. Borgerrådgiverens beretning 2024

00.01.00.P00

25/3155

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Borgerrådgiveren har udarbejdet en beretning om henvendelser i 2024. Beretningen vedrører perioden 1. januar til 31. december 2024, hvor der har været 288 henvendelser til Borgerråd-giveren. Til sammenligning var der 289 henvendelser i 2023. Beretningen er vedlagt som bi-lag.

Henvendelserne i 2024 fordeler sig på følgende områder:

- Fællesforvaltningsdirektør 137
- Velfærdsdirektør 121
- Norddjurs Kommune* 6
- Uden for kompetence 24

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

Borgerråd-giverens beretning er baseret på henvendelser til Borgerråd-giveren i 2024, og den indeholder en redegørelse for, hvilke problemstillinger, som har kendetegnet de henvendelser, Borgerråd-giveren har modtaget.

Beretningen indeholder en beskrivelse af antallet af henvendelser, hvilke direktørområder henvendelserne har vedrørt, samt en beskrivelse af hvilke emner, som har kendetegnet hen-vendelserne. Henvendelserne gør det muligt at se nærmere på, hvad der karakteriserer de sa-ger, hvor den enkelte borger eller erhvervsdrivende er utilfreds med eller frustreret over den behandling, de har oplevet i mødet med kommunens behandling af deres sag.

I beretningen gives der eksempler på konkrete anonymiserede henvendelser til borgerrådgi-
verfunktionen. Eksempler skal ikke opfattes som et tegn på særlige udfordringer i den pågæl-
dende afdeling, hvorfra der er præsenteret et eksempel, de skal tjene som inspiration til læring
og udvikling i hele kommunen.

På baggrund af henvendelser i 2024 sammenfatter Borgerrådgi-
veren på tværs af alle fagområ-
der, at det er forhold omkring lang sagsbehandlingstid eller manglende afgørelse, der udgør
den primære kilde til borgerens utilfredshed. Det er i de tilfælde, hvor Borgerrådgi-
veren har
involveret forvaltningen i bevarelsen.

Det anbefales af Borgerrådgi-
veren, at de enkelte fagområder har det fornødne overblik i til-
gangen af ansøgningssager og de ressourcer, der varetager sagsbehandlingen, for at sikre en
realistisk fastsættelse af de offentliggjorte sagsbehandlingstider, så de er i overensstemmelse
med hurtighedsprincippet. Derudover anbefaler Borgerrådgi-
veren at der fortsat bør være fo-
kus på at orientere borgeren i de tilfælde, hvor dette ikke viser sig muligt at overholde den
udmeldte frist.

Borgerrådgi-
veren gør forvaltningen opmærksom på, at Borgerrådgi-
veren er til rådighed for de
enkelte afdelinger med henblik på præsentation af borgerrådgi-
verfunktionen ligesom Borger-
rådgi-
veren er til rådighed, hvis et område eller enkelte afdelinger ønsker hjælp og inspiration
til, hvordan man forebygge andelen af utilfredse borgere. Endelig tilbyder Borgerrådgi-
veren
også

undervisning i de mere generelle sagsbehandlingsregler, f.eks. omkring aktindsigtsager, parts-
høring,

notat- og journaliseringspligt, databeskyttelsesreglerne mv.

På temamøde i Kommunalbestyrelsen har Borgerådgi-
ver Jesper Cortes givet et kort oplæg om
beretningen for 2024. Borgerrådgi-
verens beretning 2024 behandles i Hovedudvalget d. 27.
maj, i Økonomiudvalget d. 10. juni og i Kommunalbestyrelsen d. 17. juni.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om Borgerrådgiverens beretning for 2024.

Bilag:

- | | | |
|---|--|----------|
| 1 | Åben Borgerrådgiverens beretning 2024 Norrdjurs Kommune.docx | 44314/25 |
| 2 | Åben Notat - opfølgning på borgerrådgiverens beretning 2024 | 46796/25 |

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Kommunalbestyrelsen og Direktionen har haft besøg af Borgerådgiveren. Der er umiddelbart ikke noget alarmerende i beretningen. Det pointeres, at jo før borgerne kommer ind til Borgerådgiveren jo bedre, da det ellers kan være svært at gøre noget i sagerne. Derfor er det vigtigt, at borgerne er bekendte med Borgerrådgiveren. Der er opmærksomhed på dette bl.a. i Arbejdsmarkedsafdeling.

10. Whistleblowerordningens årsberetning 2024-2025

00.07.45.G00

25/2906

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen forelægges i denne 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 maj 2024. Her fremgik det, at der var modtaget 10 indberetninger til whistleblowerordningen i perioden april 2023 til marts 2024, herunder 1 indberetning, som fortsat var undergivet en indledende vurdering og 1 indberetning som fortsat var under realitetsbehandling.

For så vidt angår den indberetning, som fortsat var undergivet en indledende vurdering, kan det oplyses, at det ikke har været muligt at få yderligere oplysninger fra whistlebloweren. Whistleblowerenheden har indhentet oplysninger fra forvaltningen, og på baggrund heraf har whistleblowerenheden vurderet, at indberetningen ikke er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde og henlagt sagen.

For så vidt angår den indberetning, som fortsat var under realitetsbehandling, kan det oplyses, at whistleblowerenheden har modtaget en redegørelse fra forvaltningen, som whistleblowerenheden har vurderet fyldestgørende, og på baggrund heraf har whistleblowerenheden henlagt sagen.

Modtagne indberetninger i perioden april 2024 til marts 2025

I perioden april 2023 til marts 2024 er der modtaget i alt 7 indberetninger.

Sagernes status pr. 31. marts 2025 er følgende:

- 1 sag er blevet afvist, fordi de indberettede forhold falder udenfor whistleblowerordningen.
- 3 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 blevet afvist efter en indledende vurdering, da det ikke ud fra de modtagne oplysninger har været muligt at vurdere, om de indberettede forhold er af en sådan alvorlighed, at de kan undersøges af whistleblowerenheden. Det har desuden ikke ud fra de modtagne oplysninger været muligt at fastslå, om indberetningen er foretaget af en person, som har været berettiget til at benytte ordningen. Whistlebloweren er ikke vendt tilbage på whistleblowerenhedens anmodning om yderligere oplysninger.
- 1 sag har været undergivet realitetsbehandling ved inddragelse af det relevante direktørrområde, og whistlebloweren er orienteret om, hvordan whistleblowerenheden har fulgt op på indberetningen.
- 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. En del af sagen dog er 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.

Temaerne for indberetningerne i perioden april 2024 til marts 2025

Temaerne for sagerne er følgende:

- Temaet for den afviste sag vedrører private forhold.
- Temaet for de 3 sager, der blev afvist efter en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.
- Temaet for den sag, der blev afvist på grund af manglende oplysninger, vedrører arbejdsmiljø.
- Temaet for den sag, der har været undergivet realitetsbehandling, vedrører forhold for borgere på en kommunal institution.
- Temaet for den sag, som aktuelt er undergivet realitetsbehandling, vedrører borgeres kontakt med en kommunal afdeling.

Rammerne for whistleblowerordningen og oplysningerne om den generelle aktivitet i perioden april 2024 til marts 2025 er beskrevet i vedlagte årsrapport, der offentliggøres på kommunens hjemmeside.

Whistleblowerenheden har modtaget en henvendelse fra Transparency International, Denmark, som oplyser, at de hvert år indsamler whistleblowerrapporter fra offentlige myndigheder, herunder kommuner med henblik på udgivelse af en samlet analyse af området. Indsamlingen foregår i 1. kvartal, og årsrapporterne fra whistleblowerordningen i Norrdjurs Kommune har derfor ikke kunnet nå at komme med i analysen. Under henvisning hertil vil whistleblowerordningens årsrapport fremover følge kalenderåret, og den næste årsrapport vil således omfatte perioden januar 2025 – december 2025.

Hovedudvalget har på sit møde den 25. april 2024 opfordret til øget opmærksomhed på, hvad der skal behandles i henholdsvis MED-system og whistleblowerordningen. Hovedudvalget har i den forbindelse opfordret til, at dette kommunikeres på intra sammen med årsberetningen. Dette er så vidt vides ikke sket men vil ske i forbindelse med offentliggørelse af whistleblowerordningens årsberetning for 2024-2025.

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 Whistleblowerordningens årsberetning 2024-2025.pdf

44168/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Whistleblowerordningens årsberetning blev taget til efterretning.

11. Forslag om afvikling af seniordage i timer i stedet for dage

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

For at ensarte vilkårene for medarbejderne og give mulighed for mere fleksibel afvikling af seniordage, indstilles det til drøftelse og beslutning i Direktionen, at seniordage afvikles i timer i stedet for dage ved Norrdjurs Kommune.

Den procedure, som Norrdjurs Kommune har i dag giver mulighed for at afvikle både halve og hele dage, men den giver ikke fleksibilitet i forhold til afvikling i timer.

Når seniordage afvikles i timer, har seniordage forholdsmæssigt samme værdi som ansættelsesnormen og afvikles med det timetal, der skulle være præsteret den aktuelle fraværsdag. Eksempelvis vil en fuldtidsansat med 5 seniordage få 37 seniortimer. Ved ændring fra dage til timer vil det også give mere ensartet behandling af medarbejderne, da ikke alle arbejder har lige lange dage og det vil for nogle kunne give mere frihed end for andre at afvikle i dage.

Omlægningen af proceduren har både fordele og ulemper for medarbejderne, da nogle ”vinder” på den procedure vi har i dag, men den vil også give mulighed for mere fleksibilitet for flere medarbejdere, som ønsker af ”sprede” timerne ud på flere dage.

Det opleves ofte, at medarbejderne afvikler seniordage på dage, hvor der er flest timer og derved holder arbejdsfri i flere timer, end arbejdsnormen tilsiger – f.eks. afvikler flere medarbejdere deres seniordage om torsdagen, hvor arbejdsdagen er 9 timer. Afvikling af 5 torsdage x 9 timer = 45 timer – derved får medarbejderen frihed for 8 timer mere end deres arbejdsnorm. Der ses også eksempler på medarbejdere i 16 – 24 timers vagter, som afvikler en seniordag på disse vagter og derved opnår mere arbejdsfrihed end deres normtid tilsiger.

Ændringen vil først have virkning fra 1. januar 2026.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om ændring af proceduren.

Bilag:

1 Åben Afvikling af seniordage i timer

44984/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Der er forskellige medarbejderperspektiver i forhold til ændringen. Sagen er bragt op for at tilgodese flest mulige medarbejdere. Der var en dialog om fordele og ulemper ved at ændre afviklingen af seniordage. Punktet tages op på næste ordinære Hovedudvalgsmøde d. 4/9 2025, hvor der bliver mulighed for at snakke ind i sagen. Beslutningsmæssigt skal sagen tilbage i Direktionen derefter.

12. Præsentation af vision og proces for involvering af MED i projektet Kloge Kvadratmeter - Fremtidens administrative bygninger

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU, ØK

Sagsfremstilling

I denne sag præsenteres visionen for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger. Visionen er formuleret på baggrund af en demokratisk og involverende proces, hvor medarbejdere og ledere sammen har bidraget med perspektiver og input. Visionen beskriver den overordnede retning for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger i Norddjurs og giver et billede af, hvordan kommunen ønsker at fremstå og blive opfattet i fremtiden. Visionen udgør dermed et fundament eller bagtæppe for de to øvrige spor i projektet om fremtidens administrative bygninger. Visionen præsenteres i OMU arbejdsgruppen den 20. maj, i Hovedudvalget den 27. maj og godkendes i Økonomiudvalget den 10. juni.

Endvidere præsenteres i sagen vigtige tidspunkter i processen, herunder høringsperiode og mulighed for dialog med direktionen på de administrative adresser. Dette for at skabe den bedst mulige forudsætning for dialog, inddragelse og synlighed omkring muligheden for at indsende høringssvar og stille afklarende spørgsmål til beslutningsoplægget til Økonomiudvalget.

Baggrund

Norddjurs Kommune ønsker at skabe gode rammer for fremtidens liv og fællesskaber. Med projektet "Kloge kvadratmeter – Fremtidens Norddjurs" styrkes Norddjurs Kommunes attraktivitet som arbejdsplads og bosætningskommune. Der er tidligere foretaget en foranalyse af lokaleudnyttelsen, som viser, at administrationen er fordelt på flere kvadratmeter, end generelle nøgletal indikerer et behov for.

Projektet "Fremtidens Administrative Bygninger" er forankret som et delprojekt under "Kloge kvadratmeter – Fremtidens Norrdjurs" og har særskilt fokus på at udvikle rammerne for arbejdspladserne i de administrative bygninger og dermed også understøtte attraktiviteten for.

Norrdjurs Kommune som arbejdsplads inden for de givne rammer. På Økonomiudvalgsmøde den 12. november 2024 blev kommissoriet for projektet godkendt. Kommissoriet er vedlagt som bilag. Arbejdet med at skabe rammerne for Fremtidens Administrative Bygninger, hviler på følgende kriterier:

- Opgaven i centrum
- Vi ser på helheden
- Mindst mulig indgriben

Projektet tager afsæt i administrationsbygningerne i Glesborg, Allingåbro og Voldby samt Rådhuset i Grenaa. I budgetaftalen 2025-2028 er det besluttet at sætte fokus på nye og bedre måder at anvende kommunens bygningsmasse – i første omgang administrationsbygningerne og Rådhuset. Opgaven er derfor at omlægge fra 4 til 3 administrative adresser med afsæt i nedlæggelsen af administrationsbygningen i Voldby. Det betyder, at der samles flere ansatte på færre kvadratmeter og det giver anledning til gentænkning af, hvordan vi sammen bedst udnytter de kvadratmeter, der er til rådighed.

Projektet har tre overordnede spor:

1. HR- og kulturspor: Udvikling af en stærk vision for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger, høringer og inddragelse af MED-organisationen.
2. Bygningsteknisk spor: Analyse af Norrdjurs Kommunes administrative bygninger, ombygning, krav til arbejdspladser mv.
3. Analysespor- opgaver og funktioner: Samtænke udviklingen af fagområderne, der er repræsenteret i de administrative bygninger med deres bygningsmæssige behov, udvikle synergi mellem faggrupper og forvaltninger samt indretning af lokaler jf. fagspecifikke krav og arbejdsmiljø.

Vision for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger

Med henblik på at beskrive en fælles retning for udviklingen af vores administrative arbejdsfællesskaber de kommende år, er der gennem en involverende proces udarbejdet en vision for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger i Norddjurs. I udviklingen af visionen har det været et fokus at inddrage både medarbejdere og lederes perspektiver og ønsker. Derfor blev der den 11. marts 2024 afholdt visionsworkshop, hvor der var inviteret medarbejder- og Hovedudvalget 27-05-2025 ledelsesrepræsentanter fra alle administrative LMU'er og endvidere var Områdeudvalget for Administrationen inviteret i kraft af deres rolle som arbejdsgruppe under spor 1. På workshoppen blev der arbejdet med:

- Fremtidspostkort
- Fremtidsdrømme (det vi ønsker at skabe)
- Forbedringer (det vi kan optimere eller styrke)
- Fortællinger (det vi ønsker at være kendt for)

Den samlede pulje af input fra workshoppen har gennemgået en systemiserings- og forenklingsproces for at kunne formulere en vision som både er bredt favnende og tilpas enkel i sit udtryk.

Visionen tager afsæt i vores fælles ambition om at skabe gode arbejdspladser, hvor trivsel, faglighed og samarbejde går hånd i hånd. Den bygger på Norddjurs Kommunes kerneværdier – tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab – der sammen med psykologisk tryghed udgør fundamentet for det fremtidige administrative arbejdsliv. Visionen er behandlet i Direktionen, Koncernledelsen, OMU-arbejdsgruppen og nu i Hovedudvalget.

Visionen er vedlagt som bilag.

Den videre proces for involvering af MED i projektet om fremtidens administrative bygninger

Det har fra projektstart været højt prioriteret, at processen er involverende og transparent, herunder løbende orientering til og inddragelse af relevante MED-udvalg i organisationen. I det følgende præsenteres vigtige tidspunkter for kommende involvering af MED i processen for det samlede Projekt Kloge Kvadratmeter – Fremtidens administrative bygninger.

20. maj	Visionen og den fortsatte proces præsenteres for arbejdsgruppen i regi af Områdeudvalget for Administrationen
27. maj	Visionen og den fortsatte proces præsenteres for Hovedudvalget
10. juni	Økonomiudvalget godkender visionen. Endvidere behandles forslag til anlægspulje
11.-20. juni	Direktionen udarbejder samlet beslutningsoplæg om den fremtidige anvendelse af kommunens bygninger til Økonomiudvalget
11. august	Økonomiudvalget behandler beslutningsoplæg om den overordnede placering af funktioner i kommunens administrative bygninger
12. august -21. august	Høringsperiode, hvor relevante MED-udvalg kan indsende hørings-svar
12. august	Direktionen besøger de administrative bygninger i Grenaa, Glesborg, Allingåbro og Voldby
21. august	Frist for høringssvar
9. september	Økonomiudvalget træffer beslutning om den overordnede fremtidige placering af de administrative funktioner.
4. kvartal 2025	Der påbegyndes planlægning af eventuelle ombygninger og flytteprocesser for de involverede funktioner. Dialoger i lokale MED-udvalg og mellem lokale MED-udvalg om den præcise lokalefordeling og indretning af lokaler.

	I HR- og kultursporet arbejdes der videre med kulturforandring og stærke arbejdsfællesskaber samt virkemidler og gode eksempler.
1. halvår 2026	<p>Den fremtidige placering af de arbejdsmæssige funktioner er på plads og flytningen er gennemført</p> <p>Fortsat dialog i LMU'er om lokal flytning, indretning af lokaler, fællesrum mv. Evt. lokale fejringer af indflytningen.</p> <p>I HR- og kultursporet arbejdes der videre med udvikling af arbejdsfællesskaber, dialog, kommunikation og implementering.</p>

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til projektet Kloge Kvadratmeter

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om visionen og den videre proces.

Bilag:

- 1 Åben Vision for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger 46885/25
- 2 Åben Igangsættelse af projektet Kloge kvadratmeter og status på arealudnyttelse i kommunale bygninger 46411/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Der var en dialog om den politiske tidsplan for behandlingen af sagen om Kloge m2 - Fremtidens administrationsbygninger. Økonomiudvalget træffer beslutning om geografisk placering

på mødet i september. Som nævnt i tidsplanen er der høring i MED-systemet forud for dette. I starten af 2026 forventes flytningen påbegyndt. Fremad kan visionen understøtte, hvordan vi udnytter vores kvadratmeter bedst muligt, og den sætter spændende rammer for det at være medarbejder i de administrative bygninger i Norrdjurs Kommune. Det er vigtigt med relevant information og kommunikation løbende i processen. Det blev pointeret, at medarbejderne i Voldby ikke flytter, før rammerne er klar til dem, og at flytningen sker med fokus på opgaven og mindst mulig indgriben.

13. Information fra ledelsen

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Information om MED-konference 2025

Årets tema er AI - Bliv klædt på til at drøfte AI i MED. Konferencen afholdes tirsdag den 11. november i Fredericia. Mere information i bilag.

HR-statussag

Økonomiudvalget behandlede status på HR-indsatser på mødet den 6. maj. Sagen er vedlagt som bilag til punkt 8.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om informationen.

Bilag:

1 Åben Teaser til MED-konferencer om AI 2025

46043/25

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Dialog om deltagelse i MED-konferencen. Deltagelsen er afgrænset til Hovedudvalgets medlemmer. Dem fra Hovedudvalget, som ønsker at deltage, kan komme afsted.

14. Information fra medarbejderne

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Medarbejderne informerer om, at der igen i år er blevet udnævnt et velfærdstalent fra Hjemmeplejen i Glesborg.

15. Kommende møder

00.01.00.A00

25/750

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Mødedatoer i 2025:

Den 27. maj: Ordinært møde kl. 12.30-15.30

Den 11. august: Dialogmøde med Økonomiudvalget kl. 13-14

Hovedudvalget drøfter fælles emner på mødet i 2. kvartal. Medarbejdersiden indsender evt. supplerende emner senest 17. juni.

Den 4. september: Ordinært møde kl. 12.30-15.30

Den 31. oktober: Temadag kl. 08.00-13.00

Den 25. november: Hovedudvalgets arbejdsmiljødag kl. 08.00-12.00

Den 4. december: Ordinært møde kl. 12.30-15.30

Mødeplanen suppleres på sædvanligvis med møder i regi af budgetprocessen.

Det er aftalt, at Hovedudvalget har fokus på følgende temaer i 2025:

- Sygefravær – Hovedudvalgets sygefraværprojekt og supplerende indsats.
- Professionelt aktørskab – tema på arbejdsmiljødagen i 2024 og opfølgning på arbejdsmiljødagen 2025.
- Ansøgning til arbejdsmiljøpuljen – der nedsættes en arbejdsgruppe til at indkredse temaer og påbegynde en ansøgning.
- Harmonisering af evalueringer/målinger.

Temaerne for Hovedudvalget blev drøftet på møde den 5. december 2024, hvor der var enighed om, at der allerede er planlagt meget og at forsat fokus på igangværende temaer er vigtigt.

Som supplement til de temaer, som allerede er aftalt, var der følgende input:

- Styrkelse af HR-indsatsen, herunder lokal hjælp og understøttelse
- Yderligere fokus på onboarding og offboarding
- Servicetjek og udvikling af MED-systemet
- Fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser

Praktiske aftaler

To eller flere af de ordinære møder afholdes andre steder end rådhuset, gerne på kommunens arbejdspladser. Ledelsessekretariatet udsender kalenderaftaler til Hovedudvalget.

Formand og næstformand mødes med henblik på udarbejdelse af dagsorden ca. 14 dage inden mødet. Ledelsessekretariatet udsender ligeledes kalenderaftaler til dagsordensmøder.

Forud for hovedudvalgsmøderne holdes der formøde for medarbejderrepræsentanter kl. 10.00-12.00 og ledelsesrepræsentanter afholder formøde kl. 11.00-12.00. Sidste frist for fremsendelse af forslag til punkter til formand eller næstformand skal ske senest 14 dage inden mødedatoen. Dagsordenen udsendes en uge før mødet afholdes.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes MED-aftale.

Indstilling

Formanden indstiller, at mødeplanen tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Der gøres opmærksom på, at dialogmødet med Økonomiudvalget er flyttet til kl. 14-15. Næstformand Tinne Christiansen og kommunaldirektør Jonas Kroustrup laver et oplæg til første del af mødet.

16. Evt.

Åben sag

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Intet.

Bilagsoversigt

2. Godkendelse af referater
 1. Referat_Temadag_Hovedudvalget_02-04-2025 (46227/25)
 2. Referat_ekstraordinært møde_Hovedudvalget_02-04-2025 (50322/25)

3. Årsregnskab 2024 - Norddjurs Kommune
 1. Regnskab 2024 - til ØK 08-04-2025 (36300/25)
 2. Politisk tidsplan 2026 - 2029.xlsx (120782/24)

4. Arbejdsmiljø
 1. Arbejdsulykker 1-kvartal-2025 (46363/25)
 2. Fraværstatistik 1-kvartal- 2025 (46364/25)

5. Afrapportering og anbefalinger i HU-Sygefraværprojektet
 1. HU-Sygefraværprojekt 2024-2025 Afslutningsnotat (44813/25)
 2. HU-Sygefraværprojekt 2024-2025 anbefalingskatalog (44816/25)
 3. Dialog ved sygefravær i Norddjurs Kommune (Grafik) (44878/25)

6. Opsamling på trepartsaftalen og flere på fuld tid
 1. Notat - opsamling på trepart om fuld tid (50326/25)

7. Personalepolitisk status 2024
 1. Personalepolitisk status 2024 (47058/25)

8. Forberedelse af dialogmøde med Økonomiudvalget
 1. Status på strategiske HR-indsatser maj 2025.pdf (47372/25)

9. Borgerrådgiverens beretning 2024
 1. Borgerrådgiverens beretning 2024 Norddjurs Kommune.docx (44314/25)
 2. Notat - opfølgning på borgerrådgiverens beretning 2024 (46796/25)

10. Whistleblowerordningens årsberetning 2024-2025
 1. Whistleblowerordningens årsberetning 2024-2025.pdf (44168/25)

11. Forslag om afvikling af seniordage i timer i stedet for dage
 1. Afvikling af seniordage i timer (44984/25)

12. Præsentation af vision og proces for involvering af MED i projektet Kloge Kvadratmeter - Fremtidens administrative bygninger
 1. Vision for arbejdslivet i fremtidens administrative bygninger (46885/25)
 2. Igangsættelse af projektet Kloge kvadratmeter og status på arealudnyttelse i kommunale bygninger (46411/25)

13. Information fra ledelsen
 1. Teaser til MED-konferencer om AI 2025 (46043/25)

Underskriftsside

Jonas Kroustrup (Kommunaldirektør)(Formand)

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Thomas Olesen (Skole- og Dagtilbudschef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Sonny Sørensen

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Michael Aagaard Laursen

Hanne Majgaard Nielsen

Mia Hedegaard van de Sande

Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdirektør)

Marie-Louise Eskerod Ifversen (Socialchef)

Erik Holck Hansen (Arbejdsmarkedschef)

Karen Meisner Christensen (Stabschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Lisa Mogensen

Lone Uldal Pedersen

Birgitte Bastiansen

Vibbe Vogel Hansen

Lisette Jørgensen

Grethe Hansen