

REFERAT Direktionen 2022 d. 23-11-2022

Mødedato Onsdag d. 23. november 2022 kl. 08:00

Mødested Bogense Rådhus, Mødelokale 1

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Vicki Møberg Torp (Fravær), Mogens Bak Hansen, Karsten Poulsen, Henrik Gregers Boesen, Gitte Clemmensen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Fælles webinar kl. 8.00 - 9.00 - Topledelsens udfordring med mangel på arbejdskraft.....	4
Fraværsrapportering 31. oktober 2022 - Direktionen.....	6
Evaluering af budgetprocessen for 2023.....	8
Visiteringsgrundlag og principper for befordring i Nordfyns Kommune.....	9
Politisk arbejdsgrundlag.....	11
Energiforsyningssituationen - informationsmail fra KL.....	12
Orientering.....	13

Punkt 1: Tidsplan

S2021-18720

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.00 - 09.00	Fælles webinar - Topledelsens udfordring med mangel på arbejdskraft
Kl. 09.00 - 09.15	Fraværsrapportering 31. oktober 2022
Kl. 09.15 - 10.00	Evaluering af budgetprocessen for 2023
Kl. 10.00 - 10.30	Visiteringsgrundlag og principper for befordring i Nordfyns Kommune
Kl. 10.30 - 11.15	Politisk arbejdsgrundlag
Kl. 11.15 - 11.30	Energiforsyningssituationen - Informationsmail fra KL
Kl. 11.30 - 12.00	Orientering

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Fælles webinar kl. 8.00 - 9.00 - Topledelsens udfordring med mangel på arbejdskraft

S2022-37623

Sagens kerne

Webinar med emnet:

Topledelsens udfordring med mangel på arbejdskraft.

Sæt ord på udfordringerne med arbejdskraftsmangel. Stil skarpt på udvalgte, konkrete topledelsesmæssige udfordringer, dilemmaer og muligheder i forhold til at håndtere arbejdskraftsmanglen.

Indstilling

-

Sagens baggrund

Kommuner og regioner har en fælles udfordring og står derfor sammen i arbejdet for at rekruttere samt fremme og styrke fastholdelse af medarbejdere og ledere. På dette webinar deles erfaringer med udfordringerne med arbejdskraftsmangel og forskellige løsninger, muligheder og tilbud for at skabe det bedste grundlag for at tiltrække og fastholde medarbejderne og ledere.

Som topleder får du:

Nyeste viden om udfordringen for topledelsen med arbejdskraftsmangel på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Indsigt i topledelsens dilemmaer i relation til håndteringen af arbejdskraftsmangel.

Inspiration til hvordan du kan arbejde med løsninger for at håndtere arbejdskraftsmangel i din organisation.

Perspektiver på samarbejde på tværs af kommuner og regioner om at håndtere udfordringen med arbejdskraftsmangel?

Program

8.00

Velkommen, Lars Bo Andersson, Chefkonsulent hos Djøf

8.05

Præsentation af resultatet af spørgeskemaundersøgelse om topledelsen af den attraktive arbejdsplads, Marie Elisabeth Andersen, Chefkonsulent hos Komponent

8.15

Lotte Bøgh Andersen, Professor, Kronprins Frederiks center for offentlig ledelse:

- Hvad kræver det af topledelsen at håndtere udfordringen med arbejdskraftsmangel?
- Hvad er de særlige dilemmaer for topledelsen i arbejdet med at håndtere udfordringen med arbejdskraftsmangel?

8.35

Lars Holte, Kommunaldirektør hos Høje-Taastrup Kommune, Perspektivering af udfordringen for topledelsen med at håndtere arbejdskraftsmangel?

- Hvad er de konkrete topledelsesmæssige løsninger og muligheder for at skabe det bedste grundlag for at håndtere arbejdskraftsmanglen?
- Hvordan samarbejdes der mest hensigtsmæssigt på tværs af kommuner og regioner om at håndtere udfordringen med arbejdskraftsmangel?

8.45

Refleksioner fra "salen"

8.55

Tak for i dag og det videre arbejde, Marie Elisabeth Andersen, Chefkonsulent hos Komponent

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Temaet indgår i det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse.

Punkt 3: Fraværsrapportering 31. oktober 2022 - Direktionen

S2022-38222

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. oktober 2022 er udarbejdet.

Indstilling

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes.

Sagens baggrund

Sygefraværet de seneste 12 måneder ligger på 5,6 % for Nordfyns Kommune pr. 31. oktober 2022. Dermed ligger sygefraværet 0,5 procentpoint højere i forhold til 31. oktober 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 98,3 fraværsårsværk for Nordfyns Kommune.

Fraværsrapport pr. 31. oktober 2022	Sygefraværsprocent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
Måltal	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,6 %	5,1 %	14,1 dage	25,8 %	47.870.366 kr.

Seneste 12 måneder: 1 november 2021 - 31. oktober 2022

Forrige 12 måneder: 1. november 2020 - 31. oktober 2021

OmrådeMED	Mål	Sygefravær i % Seneste 12 mdr.	Sygefraværs % oktober måned 2022	Sygefraværs % oktober måned 2021
Social og Arbejdsmarked	5,8	7,8	8,5	9,4
Børn og Unge	3,5	4,8	4,5	5,3
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3	3,3	4,3	4,1
Rådhusene	3,0	2,9	3,7	3,2

For OmrådeMED Social og Arbejdsmarked er sygefraværsprocenten lavere, når man sammenholder oktober måned 2022 med oktober måned 2021.

For OmrådeMED Børn og Unge er sygefraværsprocenten for oktober måned 2022 lavere sammenholdt med oktober måned 2021.

For OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er sygefraværsprocenten for oktober måned 2022 højere sammenholdt med oktober måned 2021.

For OmrådeMed Rådhusene er sygefraværsprocenten for oktober måned 2022 højere sammenholdt med oktober måned 2021.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 47,9 mio. kr. for Nordfyns Kommunes personale.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

-

Beslutning

På flere af områderne er fraværet i 2022 lavere end i 2021.

Der laves en særskilt analyse i forhold til sygefraværet på Social- og Sundhedsområdet, og resultatet heraf vil indgå i det videre arbejde med sygefraværsopfølgning.

Der laves en tæt opfølgning af direktøren på sygefraværet inden for Teknik, Erhverv og Kultur området og processen blev drøftet.

Bilag

Fraværsrapport - Overblik pr. 31. oktober 2022

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur pr. 31. oktober 2022

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked pr. 31. oktober 2022

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene pr. 31. oktober 2022

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge pr. 31. oktober 2022

Fraværsrapport - Hoved-MED pr. 31. oktober 2022

Punkt 4: Evaluering af budgetprocessen for 2023

S2022-38710

Sagens kerne

Budgettet er vedtaget i Kommunalbestyrelsen og der evalueres på processen.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter evalueringen af Budget 2023.

Sagens baggrund

Som afslutning på budgetprocessen, så skal der ske evaluering af processen.

Direktionen drøfter input til evalueringen af budgetprocessen for 2023 med udgangspunkt i de udarbejdede spørgsmål til evalueringen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen drøftede evalueringen af budgetprocessen for 2023. Der er et ønske om at processen for 2024 indeholder følgende elementer:

- 18. januar en administrativ proces, hvor der arbejdes med budgetbalance.
- 22. februar en politisk proces med budgettet som tema. Principper og temaer for budgetstrategien. Emner til at knække principper for ubalance. Indtænke evt. et indspark fra Arne Ullum, NB Økonomi.
- 30. marts - forårsseminar for Kommunalbestyrelsen.
- Rammeudmelding i april måned.
- Fælles møde om budgettet i maj måned for politikerne for at have fokus på de fælles prioriteringer.

Den grønne omstillingsproces bør indgå som en aktiv del af hele budgetprocessen.

Masterplanen for Social- og Sundhedsområdet indeholder

- 31. januar - proces omkring masterplan i Social og Sundhed omkring sundhedsområdet.
- marts måned - proces omkring masterplan i Social og Sundhed omkring handicapområdet.

Der bør udarbejdes nogle faktaark omkring budgettet idag med henblik på at kunne arbejde med en sænkning af de udmeldte rammer. Hvad kræver det at skabe et budget i balance. Lave fortællingen om de kommende års udfordringer.

Der skal arbejdes med prioriteringer ind i budgetprocessen og der skal skabes processer, der på en bedre måde tilgodeser prioriteringer og skaber fælles og tværgående prioriteringer.

Der skal ses ind i områder, hvor der skal arbejdes med analyser.

Bilag

Evaluering af budgetprocessen for 2023

Punkt 5: Visiteringsgrundlag og principper for befordring i Nordfyns Kommune

S2022-38748

Sagens kerne

Nordfyns Kommunes visiteringsgrundlag og principper for befordring er fastsat tilbage i 2013, og der er behov for at genbesøge principperne.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter principperne for befordring.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes arbejde med befordringsområdet

Hen over sommeren 2013 gennemførte Nordfyns Kommune i samarbejde med Deloitte en analyse af kommunens befordring af visiterede borgere. Analysen kortlagde omkostningsniveauet i de forskellige kørselsordninger samt visitationspraksis og serviceniveauer.

I Nordfyns Kommune er der mange befordringsordninger fordelt på de enkelte fagområder - såsom lægekørsel, kørsel for svært bevægelseshæmmede, skolebuskørsel og kørsel til specialundervisning. Tidligere har områderne været administreret under det enkelte fagområde, men fremover koordineres området blandt andet gennem visiteringsgrundlaget og servicekataloget, som dette dokument er første udkast til.

På baggrund af foranalysen har Nordfyns Kommune indarbejdet besparelser på 2,3 mio. kr. i budget 2014 og 3,3 mio. kr. i budget 2015 samt de efterfølgende år.

I forlængelse af foranalysen afholdt Nordfyns Kommune i november 2013 en intern seminardag med drøftelser af, hvordan kommunen i fremtiden skal udvikle, administrere og styre befordringsområdet. I seminaret deltog ca. 35 ledere og medarbejdere med ansvar for befordring.

I den forbindelse blev der udarbejdet forslag til en ny vision og forslag til nye skriftlige visitationsstandarder indenfor alle befordringsområderne såvel indenfor børn og unge området som for hele voksenområdet.

Sådan var hovedkonklusionerne i Deloitte rapporten

Et højt omkostningsniveau på næsten 24 mio. kr. i 2012

Nordfyns Kommune havde samlede udgifter til borgerbefordring på lige knap 23,9 mio. kr. i 2012. Der hjemtages refusion på disse udgifter svarende til cirka 2 mio. kr. årligt. Der er tale om et større forbrug end i andre kommuner, Deloitte har kendskab til (målt per indbygger). Analysen viste også, at omkostninger på tre år er steget med cirka 10%, særligt inden for kørsel af børn til specialundervisning.

Begrænset koordinering på tværs

Håndtering af befordring foregår i de fleste tilfælde i afdelingerne med ansvaret for den primærydelse, som borgerne befordres til. I forhold til befordring er der i kommunen en meget decentral praksis. Også mere decentral end Deloitte har oplevet i nogen anden kommune på befordringsområdet. Som følge heraf er der en relativ lav grad af koordinering, hvad angår befordring i kommunen - både i forhold til mulig samkørsel grupper imellem og i forhold til udbud af befordringen. Der er ingen central funktion, der varetager koordinering af befordring i kommunen. Særligt samkørsel af børn til almen skole og specialklasser vil være relevant.

Begrænset anvendelse af skriftlige visitationsstandarder

På flere områder er der ikke skriftliggjort specifikke retningslinjer for, hvordan der visiteres, herunder specifikke beskrivelser af, hvem der er berettiget til befordring. Deloitte oplever, at manglen på tydelige retningslinjer gør det svært for medarbejderne at forvalte ordningerne stramt. På det almene skoleområde ses dog særligt en stram og effektiv styring af befordringen.

Højt serviceniveau i mange ordninger

I en række ordninger tilbyder Nordfyns Kommune et højere serviceniveau end det minimumlovgivningen foreskriver. Det gør sig især gældende vedrørende befordring til aktivitetscentre og beskæftigelsestilbud.

Forskelligartet brug af trafikselskab

Nordfyns Kommune bruger FynBus i en del ordninger. I løbet af 2012 er der flere ordninger, hvori kommunen er gået over til at bruge FynBus. Øget samarbejde med FynBus bliver i stigende grad relevant grundet FynBus' nylige overtagelse af den siddende patientbefordring på Fyn (og fra 2014 også Odense Kommunes befordring), hvilket medfører synergi i befordringen såvel som i forhold til administrationen. Forhold, der alt andet lige vil medføre, at kommunen kan opnå lavere priser ved at anvende FynBus.

Som en del af foranalysen anbefalede Deloitte følgende fokusområder i det videre arbejde.

Gennemføre koordineret udbud og ansættelse af kørselskoordinator

Nordfyns Kommune bør arbejde frem mod et koordineret udbud af hele kommunens befordring. Deloitte anbefaler et pakkeopdelt udbud med mulighed for kombinationsrabatter, hvis en enkelt byder vinder én eller flere pakker.

Deloitte anbefaler, at Nordfyns Kommune samler de relevante udbud hos Fynbus. Anvendelsen af Fynbus i forbindelse med udbud og drift af befordring kan medvirke til bedre driftsøkonomi på grund af FynBus' kørselsvolumen og specialiserede kompetencer i forhold til udbud af befordring.

Sammen med det koordinerede udbud anbefales det, at der etableres en kørsels-koordinatorfunktion. Funktionen, der er en deltidsstilling, skal sikre overblik, samarbejde og ensartethed i forhold til kommunens visitation, serviceniveauer, kørselsplanlægning, udbud og styring.

Revurdere serviceadgang og serviceniveau

For at indfri de anskueliggjorte potentialer vil Nordfyns Kommune skulle arbejde med både serviceadgang/visitation og serviceniveau i mange af ordningerne.

Afdække mulighed for at anvende eksterne institutioners befordringsordninger

Ved brug af eksterne institutioner bør det undersøges, om det vil være mere optimalt at anvende de eksterne institutioners befordringsordninger.

Skriftelige visitations- og servicestandarder

For at sikre en ensartet og præcis visitation og undgå, at der sker en glidning i denne, bør retningslinjer og procedurer for visitationen være skriftlige.

Etablere solidt datagrundlag og sammenhæng mellem visitation og budgetansvar

For at understøtte områdets styring anbefales det at etablere et mere solidt og ensartet datagrundlag vedrørende udgifter og aktiviteter. Samtidig bør budgetansvaret placeres sammen med visitationsopgaven, hvilket ikke er praksis på alle områder i Nordfyns Kommune.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Befordringsområdet og visitationspraksis indstilles til at være et af analysetemaerne i forbindelse med den kommende budgetproces for budget 2024.

Heri bør indgå en revurdering i forhold til incitamentsstrukturerne omkring kørsel.

Bilag

Punkt 6: Politisk arbejdsgrundlag

S2022-35472

Sagens kerne

Planlægning af den videre proces med udarbejdelse af politisk arbejdsgrundlag.

Indstilling

Direktionen drøfter og kvalificerer proces for udarbejdelse og godkendelse af politisk arbejdsgrundlag.

Sagens baggrund

På baggrund af Direktionens drøftelser d. 9. november omkring proces for udarbejdelse og godkendelse af politisk arbejdsgrundlag, har Strategi og Politik udarbejdet følgende:

- Administrativt oplæg til Politisk arbejdsgrundlag (se bilag)
- Drejebog for de politiske udvalgsmøder, hvor det politiske arbejdsgrundlag skal drøftes (se bilag)
- Præsentationsmateriale til de politiske udvalgsmøder, hvor det politiske arbejdsgrundlag skal drøftes (se bilag)
- Særskilt dokument med processen for udarbejdelse og godkendelse af politisk arbejdsgrundlag (se bilag)

På mødet kvalificerer Direktionen udkastet til proces og bilagte materialer.

Direktionen drøfter hvilke særlige processer der evt. skal laves til mødet i det tværgående udvalg med gruppe- og udvalgsformænd.

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Direktionen kvalificerede det udarbejdede materiale omkring arbejdsgrundlaget og processen.

Det politiske arbejdsgrundlag konkretiserer Visionen inkl. de udfordringer, som der skal findes løsninger til og adresserer det "gode liv", som gerne vil opnås. Retænke overskriften "fra vision til håndtering af udfordringer", så det bliver positivt. På mødet for udvalgs- og gruppeformænd d. 14. december præsenteres processen.

Det vurderes, at der er behov for at gå mere fra vision til handling og tilføje politiske ambitioner i forhold til hvad man gerne vil og hvilke pejlemærker, der arbejdes med ift. den politiske retning.

Hver direktør leverer fem linjer som oplæg/pejlemærker til drøftelser i fagudvalgene i januar og februar. Disse oplæg fremsendes til Ditte - **Deadline 1. december 2022.**

Materialet genbesøges på direktionsmødet den 7. december inden det drøftes i fagudvalgene.

Organisationskonsulent Ditte Clement deltog i punktets behandling.

Bilag

Politisk arbejdsgrundlag - proces for udarbejdelse og godkendelse

Administrativt oplæg til politisk arbejdsgrundlag

Præsentationsmateriale til kvalificering af politisk arbejdsgrundlag i politiske udvalg

Drejebog for politisk arbejdsgrundlag i de politiske udvalg

Punkt 7: Energiforsyningsituationen - informationsmail fra KL

S2021-18720

Sagens kerne

Forelægges til drøftelse:

- Informationsmail om energiforsyningsituationen nr. 6 fra KL.

Beslutning

Direktionen har ikke yderligere i forhold til den udsendte status fra KL.

Bilag

Energiforsyningsmail nr. 6_

Punkt 8: Orientering

S2021-18720

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Drøftelse af input til Strategisk Chefforum den 30. november.
- Evaluering af Lederforumseminaret.

Beslutning

Orientering foretaget.