

REFERAT Direktionen 2021 d. 13-10-2021

Mødedato Onsdag d. 13. oktober 2021 kl. 08:30

Mødested Bogense Rådhus, Mødelokale 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Økonomisk oversigt pr. 30.09.2021.....	4
Mellemkommunale betalinger - hvordan følger vi med udviklingen?.....	5
Orientering om Projekt Bogense kystdiger.....	6
Lønstrategi O.21 - udkast.....	7
Model for intern corona-test.....	8
Teamleder til uddannelsesområdet i Sundhed- og Rehabilitering.....	9
Stilling som lønkonsulent med fokus på vagtplanlægning.....	10
Genbesættelse af stilling som økonomisk konsulent.....	11
Genbesættelse af stilling som kontrolmedarbejder.....	12
Orientering.....	13

Punkt 1: Tidsplan

S2020-59392

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.00	Økonomisk oversigt
Kl. 09.00 - 10.00	Mellemkommunale betalinger
Kl. 10.00 - 11.00	Projekt Bogense Kystdiger
Kl. 11.00 - 11.30	Lønstrategi O.21
Kl. 11.30 - 12.00	Model for intern corona-test
Kl. 12.00 - 12.10	Teamleder til uddannelsesområdet i Sundhed og Rehabilitering
Kl. 12.10 - 12.20	Stilling som lønkonsulent
Kl. 12.20 - 12.30	Genbesættelse af stilling som økonomisk konsulent
Kl. 12.30 - 12.40	Genbesættelse af stilling som kontrolmedarbejder
Kl. 12.40 - 13.00	Orientering

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Økonomisk oversigt pr. 30.09.2021

S2021-746

Sagens kerne

Forelægges til drøftelse.

Økonomisk oversigt pr. 30.09.2021 der også forelægges Økonomiudvalget.

Beslutning

Direktionen drøftede den økonomiske oversigt pr. 30. sep. 2021 og tog den til efterretning.

Bilag

Økonomioversigt pr. 30. september 2021

Økonomisk oversigt pr. 30.09.2021

Punkt 3: Mellekommunale betalinger - hvordan følger vi med udviklingen?

S2021-7896

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har et bilag til principper for økonomistyringen, som beskriver arbejdsprocedurerne omkring mellemkommunale betalinger. Lovgivningen indenfor området er ændret fra 1. januar 2021 og der er derfor behov for at revidere procedurerne.

Der sker en stor udvikling i forhold til robotteknologi og dermed en automatisering af processerne. Derudover er der behov for et større fokus på processerne ift. en lovgivning, som er i løbende forandring. BDO er inviteret til en kort introduktion og drøftelse af mellemkommunale betalinger samt hvilken automatisering, der kan etableres indenfor området.

Birgit Mia Larsson og Linda Hindse Christensen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter mellemkommunale betalinger med udgangspunkt i oplæg fra BDO.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune lavede en større analyse af mellemkommunale betalinger i 2016 og i den sammenhæng blev der nedsat en tværgående arbejdsgruppe, som koordinerer og følger op på arbejdet med mellemkommunale betalinger. Det er Økonomi og Løn der er tovholder på den tværgående arbejdsgruppe, som har afholdt halvårlige opfølgingsmøder.

Der er mange i administrationen, der arbejder med mellemkommunale betalinger, hvorfor det er relevant at drøfte sagen i regi af Direktionen ligesom det er vigtigt mht. økonomien at have styr på data i forbindelse med mellemkommunale betalinger således at Nordfyns Kommune betaler for de rigtige borgere.

På baggrund af ændret lovgivning er Økonomi og Løn i gang med at revidere procedurerne, men der er behov for at drøfte automatiseringsgraden af processerne samt organiseringen heraf.

BDO kommer med et kvalificerende oplæg.

Økonomiske oplysninger

Økonomi og Løn har tidligere modtaget tilbud på BDO's robotløsning til området. Der er en forventet implementeringsudgift på ca. 1 mio. kr. og løbende årlig driftsudgift på ca. 0,1 mio. kr.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen fik en præsentation af BDO om nyt it-system til håndtering af mellemkommunale betalinger.

Direktionen besluttede at gå videre med en afdækning af behov og muligheder for indkøb af system og afledte potentialer.

Økonomi og Løn udarbejder en projektbeskrivelse til videre behandling i Strategisk Chefforum.

BDO, Birgit Mia Larsson og Linda Hindse Christensen deltog under punktet.

Punkt 4: Orientering om Projekt Bogense kystdiger

S2019-5816

Sagens kerne

Der er i forbindelse med vedtagelse af Budget 2019 igangsat Projekt Bogense Kystdiger. Der gives en generel orientering om projektets ramme og indhold samt nuværende status.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Projekt Bogense Kystdiger er igangsat i forbindelse med vedtagelse af budget 2019.

Projektet har nu kørt i 2 år efter indgåelse af aftale med såvel bygherrerådgiver, Kyst-havneviden fra Lemvig, som Teknisk rådgiver, WSP.

Der er udarbejdet et skitseforslag, som Kommunalbestyrelsen har fremmet til den konkrete fase i juni 2020. Projektet er inddelt i 11 strækninger.

Siden er der arbejdet med konkretisering af projektet i relation til Kystdirektoratets høringssvar på skitseprojektet samt yderligere afklaring af dels en ny strækning, strækning 12, som omhandler projektets fysiske afslutning ved Ålebækken og dels omkring håndtering af regnvand i de inddæmmede områder. Der arbejdes med en mere simpel håndtering af regnvand bagved digerne end det oprindelige forslag indeholdt.

Derudover arbejder WSP med diverse undersøgelser i relation til udarbejdelse af en miljøvurdering af projektet og selve miljøvurderingen. Der arbejdes med kommuneplantillæg og lokalplan.

Der søges ind på statens puljemidler afsat til kystsikringsprojekter ultimo september 2021. Der er afsat 50 mio. kr. i puljen i 2021 og 150 mio. kr. i såvel 2022 som 2023. Det er muligt at få tilskud til op til 80% af anlægssummen.

Økonomiske oplysninger

Der er i 2019 afsat 5 mio. kr. til projektet, og i budget 2022 yderligere afsat 10 mio. kr. til projektet.

Lovgrundlag

Kystbeskyttelsesloven.

Beslutning

Direktionen fik en orientering om Projekt Bogense kystdiger.

Mette Højby og ekstern rådgiver deltog under punktet.

Beslutning på møde Direktionen 2021 29-09-2021 - 08:30

Punktet blev udskudt til den 13. okt. 2021.

Punkt 5: Lønstrategi O.21 - udkast

S2021-13751

Sagens kerne

Løn og Personale har udarbejdet udkast til lønstrategi O.21 som forelægges til drøftelse. Personalekonsulent Jens Lundgaard deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter og godkender udkast til lønstrategi for O.21.

Sagens baggrund

Løn og Personale har udarbejdet udkast til lønstrategi for O.21, som skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- økonomi - lokallønsandel, lønniveauer, midler til rådighed
- forhandlingskompetencer
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for udkastet er evaluering af processerne i forbindelse med O.18 og de generelle punkter set fra Løn og Personales side er følgende:

Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil

- der skal overvejes meget grundigt ift. forhandlingsniveauer /tvisttrappe
 - niveau 0 - forhandling mellem nærmeste leder og TR
 - niveau 1 - forhandling når Løn og Personale er tilstede
 - niveau 2 - forhandling når sagen løftes højere end Nordfyns Kommune, dvs. med KL som part
- det virker godt, når det er generelle og forhåndsaftale bestemmelser, at Løn og Personale deltager i forhandlingerne og er tovholder herpå
- det kan konstateres, at ordningen med at engangsvederlag uddeles decentralt og sendes til ekspedition i Løn og Personale har virket godt
- det har virket godt, at der til HovedMED løbende har været lavet en status på lønforhandlinger
- der har været afholdt forsøg, hvor nærmeste leder selv har forhandlet med TR

Økonomiske oplysninger

Der er afsat 0,1% af lønsummen til lokal lønforhandling.

Derudover er der en pulje under Økonomiudvalgets område til lederlønninger eller særlige indsatser på 550.000 kr.

Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

Beslutning

Direktionen drøftede og godkendte udkast til Lønstrategi for O.21. med følgende bemærkninger:

- Formålet skal fremhæves tydeligere med afsæt i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan
- Gennemsnitsløn kan kobles med konkurrencedygtige ansættelsesvilkår
- Der suppleres med afsnit om kompetencer ift. lederlønninger

Økonomi og Løn reviderer Lønstrategien for O.21. og sætter den på dagsordenen til drøftelse i Strategisk Chefforum. Direktionen følger op på drøftelsen med en bredere strategisk drøftelse af attraktive ansættelsesvilkår i tæt relation til arbejdet med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

Jens Lundgaard deltog under punktet.

Bilag

Udkast til lønstrategi 2021 - 2024

Punkt 6: Model for intern corona-test

S2021-746

Sagens kerne

På baggrund af seneste retningslinjer fra sundhedsmyndighederne og KL ift. de kommunale forpligtelser om gennemførelse af corona-test på skoler og plejeområdet, har krisestaben efterspurgt et notat med beskrivelse af en model på længere sigt (indtil videre indtil årets udgang).

Indstilling

Direktionen drøfter og beslutter en fremtidig model for intern corona-test på skole- og plejeområdet på baggrund af et notat, som fremlægges af Mogens Bak Hansen på mødet.

Beslutning

Direktionsmødet 29. september 2021:

Direktionen fik en præsentation af et bud på en fremtidig model for intern corona-test med fokus på bemanning, håndtering, test-niveau, kørsel og lokaler.

Økonomien skal afklares på et senere direktionsmøde.

Sundhed og Rehabilitering udarbejder en plan for vaccination af +65-årige, herunder transport og koordinerer med de øvrige fynske kommuner, jf. KL's anbefalinger.

Der skal evalueres og justeres på rengøringsniveau på baggrund af de gældende anbefalinger fra Sundhedsstyrelsen.

Direktionen genoptager drøftelsen på næstkommende møde med afsæt i et revideret notat.

Beslutning

Direktionen fik en orientering om model for intern corona-test og godkendte, at der findes midler til ekstra udgifter til tilbud om transport til borgere, der ikke selv kan transportere sig til 3. vaccination.

Punkt 7: Teamleder til uddannelsesområdet i Sundhed- og Rehabilitering

S2021-15365

Sagens kerne

Med henblik på styrkelse af rekrutteringsindsatsen på ældre- og sundhedsområdet ønsker nuværende koordinatorstilling ændret til en teamleder og samtidig ønskes ansættelsesbrøken ændret fra deltidsstilling til fuldtidsstilling.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender indstillingen.

Sagens baggrund

Uddannelseskoordinatoren er kommunens centrale medarbejder i forhold til kommunens forpligtigelse omkring sygeplejestuderende og SOSU-personale.

Arbejdsområdet er strategisk arbejde med rekruttering samt at sikre, at Nordfyns Kommune lever op til de faglige kvalitetsmål i uddannelserne. Funktionen varetager det interne samarbejde med jobcenter i Nordfyns Kommune samt på tværs af kommuner, region Syddanmark og uddannelsesstederne.

Uddannelseskoordinatorens arbejdsområder stiger også i kraft af en løbende opjustering af antallet af studerende på de to områder for at skaffe fremtidens velfærdsmedarbejdere.

Stillingen har en ansættelsesbrøk 32/37 time pr uge.

Opgaver som uddannelseskoordinator:

I forhold til sygeplejen skal de studerende i ulønnet praktik. Her er den kommunale opgave at sikre at kommunens har de nødvendige pladser til kliniske praktikker og at medarbejdere som er praktikvejledere har en efteruddannelse som klinisk vejleder.

På sosu-området er det koordinatoren som rekrutterer, ansætter, afskediger, afholder sygefraværssamtaler og tjenstlige samtaler osv. Der skal gennemføres ansættelsesprocedurer flere gange årligt.

Det stadig stigende antal studerende gør, at der ikke længere er meget plads til udvikling og de pædagogiske indsatser, som der tidligere var.

I dag minder stillingen mere om en lederstilling med alt hvad dertil hører af personaleledelsesarbejde.

Uddannelseskoordinatoren er nærmeste leder for over 100 medarbejdere (elever).

Derudover er der en væsentlig arbejdsområde med HR opgaver i forhold til at sikre en den gode introduktion, IT sikkerhed, ansættelseskontrakter, IDM osv.

På baggrund til de stadig stigende antal elever og de mange arbejdsgange der er omkring ansættelser, praktikophold, og det nødvendige fokus på styrkelse af området foreslås, at der laves en teamlederstilling til uddannelsesområdet i stedet for en koordinator stilling. Organisatorisk ændres ikke på forankringen i Aktiv, Pleje og Omsorg, ligesom Teamleder forsat vil skulle varetage det tværgående opgaver omkring de sygeplejestuderede.

Det vil også være gavnligt, at stillingen konverteres til en teamlederstilling, således at der er ledelse repræsenteret ved ansættelser - uden at driftslederne behøver at deltage i samtalerne. Det vil spare øvrige ledere for en meget stor opgave.

Ansættelse af en teamleder på området vil samtidig sende et stærkt signal om, at uddannelse prioriteres i Nordfyns Kommune. Der vil desuden være behov for at stillingens ansættelsesbrøk hæves fra 32 timer pr uge til 37 timer pr. uge.

Et stilling som teamleder af uddannelsesområdet bør opslås som en sygeplejerske med ledelseserfaring. Det skyldes krav der er til den kliniske vejledning til sygeplejestuderende. Til disse studerende skal vi til enhver tid sikre, at der er uddannet kliniske vejledere til opgaven.

Økonomiske oplysninger

En ændring af stillingen vil medføre en merudgift på 130.000 kr. årligt.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Godkendt.

Merudgiften finansieres indenfor eget budgetområde.

Punkt 8: Stilling som lønkonsulent med fokus på vagtplanlægning

S2021-15387

Sagens kerne

I forbindelse med dialog mellem Sundhed og Rehabilitering samt Økonomi og Løn ønskes opslået en stilling som lønkonsulent med fokus på vagtplanlægning.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender stillingen.

Sagens baggrund

Der oprettes en stilling som lønkonsulent, som en udvidelse af støttefunktionerne for lederne indenfor Aktiv Pleje og Omsorg. En del af stillingen vil være varetagelse af tovholderfunktion for OPUS Vagtplan, som tidligere har været hos områdets vagtplanlæggere.

Lønkonsulenten vil som en del af sin opgaveportefølje varetage opgaver med:

- tovholder på vagtplan systemet - OPUS Vagtplan
- Sikre løbende ajourføring af vagtplan ift. overenskomster og lokale aftaler
- Bistå ved IDM oprettelser
- Straksoprettelser af medarbejdere i OPUS, så de kan indgå i vagtplanerne hurtigst muligt
- Indhentelse af straffeattester
- Sikre løbende journalisering i OPUS Personalemappe

Økonomiske oplysninger

Stillingen forankres organisatorisk i Økonomi og Løn men finansieres af Aktiv Pleje og Omsorg.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Godkendt.

Punkt 9: Genbesættelse af stilling som økonomisk konsulent

S2021-15337

Sagens kerne

Økonomi og Løn har en ledig stilling som økonomisk konsulent, efter at en medarbejder pr. 15. oktober er overgået til en stilling som digitaliseringskonsulent i IT afdelingen.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender, at stillingen genbesættes.

Sagens baggrund

I Budget og analyse teamet er der ansat 7 økonomiske konsulenter, som varetager hver deres fagområde.

- 1 stilling vedr. arbejdsmarkedsområdet
- 2 stillinger vedr. Social og Sundhed
- 2 stillinger vedr. Børn og Unge
- 1 stilling vedr. Teknik, Erhverv og Kultur
- 1 stilling vedr. Økonomiudvalgets budgetområder samt økonomiopfølgning på kontrakter

Det er sidstnævnte stilling, der er vakant.

De primære opgaver vil ligge inden for fagområdet Økonomiudvalgets område og omfatter blandt andet:

- Budgetlægning, budgetopfølgning og regnskabsafregning
- Økonomiopfølgning på kontrakter
- Økonomiske analyser og økonomistyring inden for fagområdet
- Rådgivning og bistand til stabscheferne i forhold til den løbende økonomistyring
- Ledelsesinformation med fokus på effektbaseret styring
- Deltage aktivt i udvikling af kommunens økonomistyring

Økonomiske oplysninger

Stillingen finansieres af afdelingens budgetramme.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Godkendt med den bemærkning, at stillingen opslås med særligt fokus på datakompetencer.

Punkt 10: Genbesættelse af stilling som kontrolmedarbejder

S2021-15336

Sagens kerne

Økonomi og Løn har en stilling som kontrolmedarbejder, der er vakant som følge af, at medarbejderen har opsagt sin stilling.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen beslutter, at stillingen genbesættes.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har 2 medarbejdere, der arbejder med kontrol ift. social bedrageri.

- 1 stilling på 37 timer
- 1 stilling på 30 timer

Det er stillingen på 30 timer, der er vakant og som ønskes genbesat.

Ved budgetaftalen for 2020 blev det politisk besluttet at indsætte en ekstra fuldtids ressource til kontrolområdet. Fokus skal være på en helhedsorienteret sagsbehandling, men også for at sikre en mere effektiv sagsbehandling og kontrol med udbetaling af sociale ydelser. En hurtigere og tidligere opfølgning, og automatiserede arbejdsgange, skal medvirke til at forebygge muligheder for fejludbetalinger.

Økonomiske oplysninger

Stillingen finansieres af afdelingens budgetramme.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Godkendt med den bemærkning, at stillingen også fokuserer på mellemkommunal kontrol.

Punkt 11: Orientering

S2021-746

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Referat fra FIF bestyrelsesmøde den 27. september 2021
- Referat fra Digitaliseringsudvalget den 5. oktober 2021

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Referat FIF bestyrelsesmøde 270921

Samlet referat - Digitaliseringsudvalget den 05-10-2021, kl. 13:00-15:00