

# REFERAT Direktionen 2022 d. 12-10-2022

**Mødedato** Onsdag d. 12. oktober 2022 kl. 09:00

**Mødested** Bryggergården Plejehjem

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

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Tidsplan.....   | 3  |
| Besøg hos Bryggergården Plejehjem.....                    | 4  |
| Budget 2022 og Budget 2023 på administrationsområdet..... | 5  |
| Økonomioversigt pr. 30. september 2022.....               | 7  |
| Leverandørernes udgiftsudfordringer.....                  | 8  |
| Proces for politisk arbejdsgrundlag.....                  | 10 |
| Trivselsmåling 2022.....                                  | 11 |
| Stillingsopslag - Kontraktstyringsmedarbejder.....        | 13 |
| Orientering.....  | 14 |

# Punkt 1: Tidsplan

S2021-18720

## Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

|                   |  |
|-------------------|--|
| Kl. 09.00 - 09.30 | Besøg hos Bryggergården Plejehjem                    |
| Kl. 09.30 - 10.00 | Budget 2022 og Budget 2023 på administrationsområdet |
| Kl. 10.00 - 10.30 | Økonomioversigt pr. 30. september                    |
| Kl. 10.30 - 11.00 | Leverandørernes udgiftsudfordringer                  |
| Kl. 11.00 - 11.30 | Proces for politisk arbejdsgrundlag                  |
| Kl. 11.30 - 12.00 | Trivselsmåling 2022                                  |
| Kl. 12.00 - 12.15 | Stillingsopslag - kontraktstyringsmedarbejder        |
| Kl. 12.15 - 12.30 | Orientering  |

## Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 2: Besøg hos Bryggergården Plejehjem**

S2021-18720

### **Sagens kerne**

Direktionen besøger Bryggergården Plejehjem.

Dagens direktionsmøde indledes med fælles morgenbrød og dialog med repræsentanter fra Bryggergården.

### **Beslutning**

Direktionen besøgte Bryggergården Plejehjem og fik et indblik i og drøftelser om hverdagen på plejehjemmet for borgere og medarbejdere.

Dialogen havde fokus på udfordringer med rekruttering og it, prioritering af tilgængelig ledelse, medarbejdertilfredshed, trivsel og sygefravær.

Områdeleder Sabine Winther Rahbek og arbejdsmiljørepræsentant Line Hoffmann Langer deltog i mødet.

## Punkt 3: Budget 2022 og Budget 2023 på administrationsområdet

S2021-783

### Supplerende sagsfremstilling

Der fremsendes revideret notat til direktionens drøftelser.

### Sagens kerne

Direktionen drøfter foreløbig budgetopfølgning for 2022 samt udmøntning af Budget 2023 på administrationsområdet.

Der udsendes særskilt notat til direktionen.

### Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter budgettet for administrationsområdet:

- foreløbig budgetopfølgning pr. 30. september
- udmøntning af Budget 2023
  - udmøntning ift. de 3 stillinger
  - udmøntning af effektiviseringskrav, hvor det foreslås, at effektiviseringskravet indarbejdes i budgettet under "rammebesparelsen"

### Sagens baggrund

Direktionen drøfter budgettet for administrationsområdet, herunder særligt:

Foreløbig budgetopfølgning pr. 30. september og hvad der forventes af budgetoverførsel til det kommende år

Udmøntning af Budget 2023, herunder

udmøntning ift. de 3 stillinger, som

- reduktion med 1 stilling i stabene - vakant juriststilling
- tilpasning af ledelsesstruktur i Børn og Familie - vakant lederstilling
- reduktion med 1 konsulentstilling i Skole og Dagtilbud

Udmøntning af effektiviseringskrav på 0,5% svarende til 823.000 kr.

Det har tidligere været praksis, at effektiviseringsrationale blev fordelt på de respektive områder, men en anden mulighed vil budgetmæssigt være at indarbejde effektiviseringskravet under "rammebesparelsen" og dermed sikre, at der sker en fælles udmøntning af effektiviseringsrationalet.

Andre budgetmæssige fokusområder:

- 2 ekstra stillinger til opfølgning på sygedagpenge ophører med udgangen af 2022 og er ikke indarbejdet i Budget 2023 og overslagsårene
- den kommunale ungeindsats er reduceret med 1 stilling fra 2023, jfr. beslutning i budget 2021 benævnt "omstilling af indsatsen Ungeposten"
- I 2024 skal der reduceres med 1,8 mio. kr. under Jobcentret til finansiering af "Ret til tidlig pension" - Arnepensionen

### Økonomiske oplysninger

I Budget 2023 er der følgende punkter til drøftelse:

Fremskaffelse af budgetbalance på økonomiudvalgets område.

|                                   |      |      |      |      |
|-----------------------------------|------|------|------|------|
| Beløb afrundes til hele 1.000 kr. | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|                                   |      |      |      |      |

|                               |            |            |            |            |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Drift                         | -1.395.000 | -1.395.000 | -1.775.000 | -1.335.000 |
| Stillingsreduktion            | -1.900.000 | -1.900.000 | -1.900.000 | -1.900.000 |
| Regulering 'Rammebesparelse'  | 505.000    | 505.000    | 125.000    | 565.000    |
| Personaleændring (stillinger) | -3,0       | -3,0       | -3,0       | -3,0       |

Stillingsreduktionen er opgjort således:

- reduktion med 1 stilling i stabene - vakant juriststilling svarende til 550.000 kr.
- tilpasning af ledelsesstruktur i Børn og Familie - vakant lederstilling svarende til 800.000 kr.
- reduktion med 1 konsulentstilling i Skole og dagtilbud svarende til 550.000 kr.

I budgetaftalen er der et effektiviseringskrav på 0,5 % svarende til 823.000 kr. på administrationsområdet.

## Lovgrundlag

-

## Beslutning

Direktionen drøftede Budget 2023 for administrationsområdet og traf endelig beslutning om, hvordan den endelige udmøntning af besparelse af tre stillinger gennemføres. Børn og Unge-området redegør detaljeret udmøntningen af besparelsen på ledelse i Børn- og Familieafdelingen på næstkommende direktionsmøde.

Direktionen følger op på samlet status på konto 6 og håndtering af barselssituationer på næstkommende direktionsmøde.

OmrådeMED Rådhusene drøfter beslutningen på kommende møde.

## Beslutning på møde Direktionen 2022 05-10-2022 - 09:00

Punktet blev udskudt til kommende direktionsmøde den 12. okt. 2022.

## Beslutning på møde Direktionen 2022 28-09-2022 - 12:00

Direktionen drøftede Budget 2022 og Budget 2023 på administrationsområdet.

Budget 2022 drøftes igen på møde i direktionen den 5. okt. 2022 med fokus på administrationsområdet.

## Punkt 4: Økonomioversigt pr. 30. september 2022

S2022-36503

### Sagens kerne

Økonomi og Løn har udarbejdet økonomioversigt pr. 30. september for regnskabsår 2022.

Økonomioversigten er på Økonomiudvalgets møde d. 12. oktober 2022.

### Administrationens indstilling

Forelægges til drøftelse.

### Sagens baggrund

Økonomi og Løn har udarbejdet økonomioversigt pr. 30. september 2022, der indeholder oplysninger for regnskabsår 2022, der er bogført til og med 30. september 2022. Der er foretaget periodisering af væsentlige poster pr. 30. september 2022.

For at understøtte den løbende budgetopfølgning, der foretages mellem de kvartalsvise budgetopfølgninger, indeholder rapporteringen efter 1. halvårs budgetopfølgning en opfølgning på væsentlige områder, der eventuelt er udfordret, eller har behov for et særligt fokus.

### Økonomiske oplysninger

Overordnet er forventningerne til Regnskab 2022 som følgende:

| Beløb oplyst i hele mio. kr.         | Forventet Regnskab 2022 | Oprindeligt Budget 2022 |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Resultat af ordinær drift (overskud) | -72,1                   | -105,8                  |
| Resultat i alt (overskud)            | -11,4                   | -38,1                   |
| Gennemsnitlig likviditet ultimo 2022 | 160,0                   | 150,0                   |
| Overholdelse af servicerammen        | 1.441,3                 | 1.412,1                 |

### Beslutningskompetence

-

### Lovgrundlag

Principper for økonomistyringen i Nordfyns Kommune.

### Beslutning

Punktet blev udskudt til kommende direktionmøde, hvor det drøftes sammen med budgetopfølgningen.

### Bilag

Økonomisk oversigt pr. 30. september 2022

## Punkt 5: Leverandørernes udgiftsudfordringer

S2022-36485

### Sagens kerne

Nordfyns Kommune får flere og flere henvendelser fra leverandører, der er meget udfordret af stigende priser - som kontrakterne ikke har taget højde for. Indtil videre har NFK fastholdt aftalegrundlaget i kontrakterne og dermed også priser mv. Men bl.a. Økonomistyrelsen opfordrer kommunerne til at indgå dialog og udvise fleksibilitet, jf. bilag.

### Indstilling

Der indstilles til, at

- priserne i kontrakterne fastholdes, men at leverandørerne får mulighed for at oplyse om fordyrende krav og elementer i kontrakten, som leverandøren med fordel kan foreslå bliver ændret, således at leverandørernes samlede udgifter sænkes.
- der "indgås dialog og udvises fleksibilitet" når en leverandør foreslår ændringer.
- der ved evt. ændringer altid indgås en tillægskontrakt med tidsbegrænset varighed - og med mulighed for forlængelse jf. skabelon som udarbejdes af Økonomi og Løn

Således fastholdes kommunens budget og samtidig kommes leverandørerne i møde.

### Sagens baggrund

Grundet stigende energipriser, er vores leverandører udfordret, og Økonomistyrelsen har i den forbindelse opfordret kommunerne til at indgå dialog og udvise fleksibilitet, jf. vedhæftede bilag. Muligheder for ændring af kontrakter er gennemgået i vedhæftede notat.

#### Kontrakten

Det er vigtigt at pointere, at en kontrakt er som udgangspunkt bindende for parterne. Der er nogle få undtagelser til, hvordan en part kan komme ud af en kontrakt, hvilket er beskrevet i afsnittet "undtagelser til kontrakten". De stigende energipriser omfatter ikke en sådan undtagelse, hvorfor det kræver enighed mellem parterne for at kontrakten kan ændres. En leverandør kan ikke kræve en ændring ligesom notatet fra Økonomistyrelsen kun er en opfordring.

Såfremt begge parter er enige, giver udbudsloven nogle muligheder for at ændre kontrakten. Der er dog strenge krav til, hvorledes dette gøres. Sjældent er priserne steget så meget, så hurtigt, hvilket de færreste kontrakter tager højde for.

Nogle kontrakter indeholder en bestemmelse der imødeser ekstraordinære prisstigninger, f.eks. "hvis mere end 10 % prisstigning, så justeres prisen" og sådanne bestemmelser vil sikre leverandøren i dette tilfælde.

Bestemmelser om mange prisreguleringer i løbet af et år er sjældne, typisk vil sådanne bestemmelser blot være "faktureres til den til enhver tids gældende markedspris". Såfremt en kontrakt indeholder bestemmelser i den retning, vil der formodentlig ikke være grundlag for at ændre i kontrakten. Der er også taget højde for prisstigninger i byggeriets regler f.eks. AB18 og lign. hvorfor det formodentlig heller ikke vil være nødvendigt at ændre i disse kontrakter. Se evt. vedlagte bilag fra Kromann Reumert.

#### Mulige løsninger

##### Prisjusteringer

De fleste kontrakter indeholder en prisreguleringsbestemmelse - typisk efter et relevant indeks, hvor der justeres en gang om året. Det vil, efter udbudslovens § 183, være lovligt at ændre denne prisreguleringsbestemmelse til f.eks. månedlig regulering i stedet for årlig. Leverandøren skal så inden fremsendelse af faktura, kontrollere og beregne prisstigning /fald i henhold til det aftalte indeks og det kan aftales, at han som bilag skal fremsende beregningen, eller at denne skal fremgå af fakturaen. På denne måde, vil prisen fra leverandøren ligeledes falde igen, såfremt priserne igen falder. Se evt. vedlagte bilag fra Bech Bruun.

### Andre muligheder for at komme leverandøren i møde

Udbudslovens § 183 giver også plads til at ændre lidt i kontrakten på andre områder end prisreguleringer. Det kan anbefales at kontakte leverandøren, og høre om vedkommende kan komme med forslag til, hvorledes han kan sænke omkostningerne, uden at kontrakten på den måde "ændres i den overordnede kontrakts karakter". Dette vil i særlig grad opfylde Økonomistyrelsens opfordring til dialog og fleksibilitet.

Udbudslovens § 183, giver mulighed for at ændre fordyrende krav, således at leverandørens udgifter bliver mindre og vi på den måde kan komme leverandøren i møde på en måde, der ikke influere på vores budget.

Det må formodes at leverandøren bedst ved, og hurtigt kan forfatte en liste om hvilke krav vi har stillet i udbudsmaterialet, der lettest kan ændres med størst mulig besparelse. Derfor anbefales et samarbejde med leverandørerne. Såfremt vores leverandører bliver opfordret til at fremkomme med forslag til, hvorledes vi kan ændre vores krav til leveringen, således at deres udgifter holdes nede, vil vi kunne overholde ligebehandlingskravet - såfremt alle forslag fra leverandører bliver vurderet seriøse. Samtidig vil dette ikke starte en lavine af ekstra udgifter ved andre leverandører, som simple generelle prisjusteringer i kontrakt risikerer at gøre.

Der henvises til vedhæftede notat om vurderinger vedr. udbudsloven, ligebehandling mv. samt Konkurrence og forbrugerstyrelsens notat vedr. ændringer af kontrakt som følge af krigen.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen er drøftet og notat og tilhørende bilag er forelagt økonomichef Gitte Clemmensen, der vurderer at sagen skal forelægges Direktionen.

### **Lovgrundlag**

Udbudslovens § 183 m.fl.

### **Beslutning**

Direktionen drøftede leverandørers udgiftsudfordringer i henhold til gældende lovgivning og handlemuligheder. Direktionen besluttede at følge indstillingen, og at der tages en dialog med leverandørerne. Evt. ændringer af kontraktlige forhold besluttet politisk.

### **Bilag**

NOTAT - vurdering af kontrakt grundet prisstigninger iht. udbudsloven

Økonomistyrelsen Offentlige indkøb | indgå i dialog og udvis fleksibilitet

Konkurrence og forbrugerstyrelsens notat vedr. ændringer af kontrakt som følge af krigen

Entreprenørens muligheder for at kræve ekstraordinære prisstigninger \_ Kromann Reumert

Artikel - Bech Bruun i Kommunen, vedrørende kommende kontrakter

## Punkt 6: Proces for politisk arbejdsgrundlag

S2022-35472

### Sagens kerne

På baggrund af den nyligt vedtagne vision "Fælles veje til ny velfærd" skal Kommunalbestyrelsen udarbejde et politisk arbejdsgrundlag.

### Indstilling

Det indstilles, at Direktionen drøfter og kvalificerer processen for udarbejdelse af nyt arbejdsgrundlag.

### Sagens baggrund

I forbindelse med at Kommunalbestyrelsen har godkendt den nye vision "Fælles veje til ny velfærd", er der udtrykt ønske om, at der udarbejdes et politisk arbejdsgrundlag.

Dette arbejdsgrundlag skal skabe grundlaget for, hvordan Kommunalbestyrelsen i fællesskab ønsker at arbejde politisk med visionen. I arbejdsgrundlaget omsættes visionens "det drømmer vi om" til "det vil vi", så det i højere grad bliver et værktøj til *fælles prioriteringer...[...] når der skal træffes svære beslutninger og sikres økonomisk råderum til de nødvendige investeringer og omstillinger.*

I vedhæftede bilag skitseres oplæg til processen og organiseringen omkring tilblivelsen af dette politiske arbejdsgrundlag.

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager i dette punkt med henblik på at sikre input til den videre proces med Kommunalbestyrelsen.

### Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### Lovgrundlag

Intet.

### Beslutning

Direktionen drøftede og kvalificerede processen for udarbejdelse af politisk arbejdsgrundlag med afsæt i implementeringen af visionen "Fælles veje til ny velfærd" med følgende opmærksomheder:

- Processen startes op i december og januar/februar med godkendelse i ØK og KB i marts
- Formålet med arbejdsgrundlaget skal tydeliggøres, f.eks. med en visualisering af sammenhænge mellem vision (drømmen), arbejdsgrundlag (det vi vil) og politikker og strategier (det vi gør)
- Eksempler på overskrifter i det politiske arbejdsgrundlag skal kvalificeres, så der bliver et ensartet niveau
- Tydeliggørelse af forventninger til den administrative implementeringsproces, herunder hvad der forventes af lederne ift. implementering af visionen

Strategi og Politik indarbejder inputtene i procesplanen, som dagsordensættes igen på kommende møde i direktionen.

### Bilag

Procesplan og organisering for implementering af ny vision, til Kommunalbestyrelsen

# Punkt 7: Trivselsmåling 2022

S2022-36771

## Sagens kerne

Trivselsmåling og APV 2022 er sendt ud til medarbejderne i Nordfyns Kommune den 3. oktober 2022 via mail.

## Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at direktionen får en gennemgang af og drøfter spørgeramme, kommunikationsplan og særlige opmærksomheder ift. processen.

## Sagens baggrund

Efter ønske fra HovedMED blev det den 27. august 2021 besluttet, at en fremtidig trivselsmåling skulle være en dynamisk og dialogbaseret model med mulighed for supplerende og målrettede målinger. Det blev fremhævet, at der var et krav, at anonymitet skulle være muligt, ligesom det blev besluttet, at en centralt administreret arbejdspladsvurdering (APV) fortsat skulle være en del af trivselsmålingen.

Valget af system til at afvikle målingen faldt på Evovia (tidligere MUSskema.dk). Evovia giver ikke de samme muligheder i forhold til at opbygge avancerede spørgeskemaer og udtrække statistikker og rapporter i samme grad som vi tidligere har kunnet, men til gengæld har vi mulighed for at bruge systemet til flere ledelsesopgaver, som f.eks. MUS, sygefraværtsdialoger, on- og off-boarding m.v. og dermed skabe en synergieffekt. Desuden får vi hurtigere rapporter, så der bliver mere samtidighed mellem besvarelser og rapport til videre drøftelser.

Trivselsmåling og APV, er igangsat. Alle medarbejdere har modtaget link til at besvare måling af hhv. trivsel og arbejdsmiljø (undtaget for at besvare trivselsmålingen er dog pædagogisk assistent elever og social- og sundhedsselever, som har korte tilknytninger til praktiksteder og timelønnede).

Til direktionens drøftelse og kvalificering vedlægges kommunikations- og opgaveplan samt spørgerammer.

Rapporter og resultater kan være tilgængelige kort tid efter målingen lukkes. Dog er det nødvendigt med en vis manuel efterbehandling. Det er ikke muligt at frigive rapporter, før der manuelt er sikret, at alle rapporter har tilstrækkeligt med respondenter til at sikre anonymiteten. Først når rapporterne er tilgængelige, er det muligt for direktionen at få en indsigt i resultaterne.

Til direktionens forberedelse af eventuelle tiltag i forhold til udsatte afdelinger vedlægges som bilag eksempler på hhv. trivselsmåling og APV, således at spørgsmålenes formulering kan indgå i forberedelsen.

## Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## Lovgrundlag

I henhold til Arbejdsmiljøloven skal arbejdspladser afholde arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år.

## Beslutning

Direktionen drøftede proces- og kommunikationsplan for trivselsmålingen og dens resultater med følgende input:

- Der planlægges et virtuelt møde den 11. nov. kl. 11.00-12.30 for ledere og HovedMED og OmrådeMED med præsentation af undersøgelsens resultater og proces på overordnet niveau og på direktørområderne
- Kommunikation forberedes både internt og eksternt, herunder pressemeddelelse hvor resultaterne sættes ind i en større sammenhæng (det undersøges, hvornår der evt. kan søges aktindsigt i resultaterne)
- Fagudvalg og Økonomiudvalg får en orientering uden for dagsorden på møderne i november

Sagen drøftes igen på direktionsmødet den 9. nov. 2022.

## Bilag

Kommunikationsplan Trivselsmåling oktober 2022\_opdateret 5. oktober 2022

Eksempel på trivselsmåling

Eksempel på APV

## **Punkt 8: Stillingsopslag - Kontraktstyringsmedarbejder**

S2022-36855

### **Sagens kerne**

I forbindelse med budgettet for 2021 blev det politisk godkendt, at administrationen skulle arbejde med kontraktstyring og kontraktoptimering. I den forbindelse var det forudsat, at der skulle være en medarbejder til at varetage området.

Stillingen har været midlertidig besat i det meste af 2022 og stillingen ønskes opslået som en permanent stilling.

### **Indstilling**

Det indstilles, at direktionen godkender, at stillingen som kontraktstyringsmedarbejder opslås.

### **Sagens baggrund**

I det politiske beslutningsgrundlag blev det besluttet, at der skulle etableres et fagligt og juridisk fokus på kommunens kontrakter og kontraktlige forpligtelser. Beslutningsgrundlaget indeholdt en stilling med forventning om et rationale på 1 mio. kr. i 2022 og 1,5 mio. kr. i årene efter. Rationalet er indarbejdet under centrale it-systemer.

I 2021 blev der analyseret på data ift. kommunens kontraktlige forpligtelser mm. men det kunne konstateres, at det er vigtigt, at der er en tovholder på omfølgningen på kontrakter.

I 2022 har der været midlertidigt ansat en medarbejder med et fagligt og juridisk fokus på økonomien i kommunens kontrakter.

Opgaven har indtil nu været en systematisk gennemgang af økonomien i kommunens ca. 300 IT kontrakter, og det kan konstateres, at der er et rationale ved en systematisk gennemgang og opfølgning på økonomien i kontrakterne. Det kan ligeledes konstateres, at der er behov for en løbende opfølgning på området, da snitflader mm. hele tiden forandres.

Styring af kontraktporteføljen på IT området i forhold til at sikre lovmedholdelige og gyldige kontrakter. Fokus på hvornår en kontrakt udløber, skal forlænges mm. Få sat gang i en proces ift. en ny kontrakt. Er det en kontrakt med udbudspligt og hvordan skal denne løftes - via udbud eller via SKI tildeling mm.

Erfaringen og systematikken fra IT området skal indgå på andre områder og en anden opgave, der forestår er, en gennemgang og analyse af kontrakter på voksen myndighedsområdet.

Stillingsopslag vil blive udarbejdet efter direktionens godkendelse af den videre proces.

### **Økonomiske oplysninger**

Beslutningsgrundlaget for budget 2021 indeholdt en stilling med forventning om et rationale på 1 mio. kr. i 2022 og 1,5 mio. kr. i årene efter. Rationalet er indarbejdet under centrale it-systemer.

Stillingen har været midlertidig besat i 2022.

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Stilling som kontraktstyringsmedarbejder blev godkendt.

To stillinger til klimateamet besluttet i Budget 2023 blev også godkendt.

### **Bilag**

Medarbejder til dk2020 teamet 5 okt.

## **Punkt 9: Orientering**

S2021-18720

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

### **Beslutning**

Dagsorden til Områdemed Rådhusene drøftes på kommende direktionsmøde med særlig fokus på medarbejderønsker om fire-dages-arbejdsuge set ift. principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Direktionen ønsker at genoptage arbejdet med samskabt styring set ift. frisættelsesdagsordenen, afbureaukratisering og ledelses- og medarbejdergrundlag. Emnet tages op på kommende direktionsmøde med afsæt i de eksisterende beslutninger og ambitioner.