

# REFERAT Direktionen 2021 d. 24-02-2021

**Mødedato** Onsdag d. 24. februar 2021 kl. 08:30

**Mødested** Teams

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

## Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Covid-19.....	4
Personalepolitisk redegørelse 2018-2020.....	5
Budgetoverførsler fra 2020 til 2021 - Drift.....	6
Anlæg 2020 - Projekter der videreføres til 2021 eller afsluttes i 2020.....	7
Fraværsrapportering pr. 31. januar 2021 - Direktionen.....	8
Drøftelse af IT-strategi og digitaliseringsstrategi.....	11
Dagsorden til Strategisk Chefforum den 3. marts.....	13
Præsentation af klimakoordinatorens rolle og opgaver.....	14
Orientering.....	15

## Punkt 1: Tidsplan

S2020-59392

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.30	Covid19 og krisestabens møde
Kl. 09.30 - 09.45	Personalepolitisk redegørelse
Kl. 09.45 - 10.30	Budgetoverførsler fra 2020-2021
Kl. 10.30 - 11.15	Anlæg 2020
Kl. 11.15 - 11.30	Fraværsrapportering
Kl. 11.30 - 12.20	IT- og digitaliseringsstrategier
Kl. 12.20 - 12.35	Dagsorden til Strategisk Chefforum 3. marts
Kl. 12.35 - 12.45	Præsentation af klimakoordinatorens rolle og opgaver
Kl. 12.45 - 13.00	Orientering

### Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 2: Covid-19**

S2021-746

### **Sagens kerne**

Status på Covid-19 og krisestabens møde.

### **Beslutning**

Direktionen forberedte krisestabens møde og besluttede, at medarbejderbetalingen for kantineordningen på rådhusene annulleres pr. 1. jan. 2021. Der tages senere stilling til genoptagelse.

Krisestabens møde blev afviklet.

## **Punkt 3: Personalepolitisk redegørelse 2018-2020**

S2021-2996

### **Sagens kerne**

Den personalepolitiske redegørelse samler en række af de årlige opgørelser, statistikker og redegørelser, som de centrale stabe udarbejder. Den giver et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2018-2020.

### **Indstilling**

Stabene indstiller, at direktionen drøfter og kommenterer på indholdet i redegørelsen.

### **Sagens baggrund**

Den personalepolitiske redegørelse tager udgangspunkt i personalepolitikken i Nordfyns Kommune. Redegørelsen vil derfor belyse hovedoverskrifter "Når vi ansætter", "Mens vi arbejder" og "Når vi stopper".

Den personalepolitiske redegørelse samler forskellige data på personaleområdet, og dette kan være et værktøj til at fokusere på forebyggende handlinger i organisationen.

Endvidere kan redegørelsen bruges af politikere og medarbejdere i Nordfyns Kommune til at få et samlet overblik over udviklingen på personaleområdet i perioden 2018-2020.

Den personalepolitiske redegørelse dagsordensættes i HovedMED den 23. marts 2021.

Det vedhæftede bilag er første udkast på redegørelsen. Derfor mangler den grundige korrekturlæsning samt finpudsning af layout.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen gennemgik og kvalificerede første udkast til den personalepolitiske redegørelse med følgende bemærkninger:

- Sygefraværshåndtering og ledelse må gerne have en mere fremtrædende placering.
- Registrerede arbejdsulykker skal suppleres af tal for, at det ikke har medført sygefravær.
- Der suppleres med tal for nærvær.
- Der er ros til layout og opsætning som med fordel kan udbredes mere i organisationen.
- Strategiske udfordringer med f.eks. rekruttering på ældreområdet må gerne fremgå tydeligere.
- Der skal laves en gennemskrivning og forkortes i teksten.
- Der kan suppleres med en indledende opsummering/resumé af de vigtigste pointer.
- Der kan evt. sammenlignes med tal for andre kommuners personaleomsætning og uddybes med data for pensioner.
- Side 26 kan suppleres med vores deltagelse i RUC-projekt.
- Fremover kan redegørelsen med fordel adressere de udfordringer, vi som kommune står over for.

Stabene færdiggør den personalepolitiske redegørelse og videresender til orientering i HovedMED og Økonomiudvalget.

Jette Lund Laursen deltog under punktet.

### **Bilag**

Personalepolitisk redegørelse 2018 - 2020 - første udkast

## **Punkt 4: Budgetoverførsler fra 2020 til 2021 - Drift**

S2021-2867

### **Sagens kerne**

Direktionen drøfter foreløbige budgetoverførsler på driften.

### **Indstilling**

Det indstilles at budgetoverførslerne drøftes.

### **Sagens baggrund**

Der er deadline for udarbejdelsen af budgetoverførslerne på driften fra 2020 til 2021 mandag den 22. februar. Materialet sendes herefter i høring hos institutionerne og indgår i den samlede afrapportering af regnskab 2020. En samlet oversigt og budgetoverførslerne udsendes til direktionen mandag.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen fik en gennemgang af budgetoverførsler fra 2020 til 2021 på områder med decentraliseringsaftale og bevillinger med særlig overførselsadgang.

Direktionen ønsker en yderligere præcisering og årsagsforklaring i forhold til de overførsler, der har ændret sig markant fra budgetopfølgningen pr. 30. sep. 2020, herunder også puljerne. Præciseringerne kan med fordel ses i lyset af genopretningsplanen og Covid-19.

Direktionen genoptager drøftelsen den 3. marts.

## **Punkt 5: Anlæg 2020 - Projekter der videreføres til 2021 eller afsluttes i 2020.**

S2021-2881

### **Sagens kerne**

I forbindelse med regnskabsafslutningen opgøres anlægsbevillingerne ift. hvilke der skal afsluttes og hvilke beløb der skal budgetoverføres til det kommende år.

### **Indstilling**

Det indstilles, at budgetoverførslerne på anlæg drøftes.

### **Sagens baggrund**

i forbindelse med regnskabsafslutningen bliver alle anlægsbevillinger opgjort i forhold til

- hvilke anlægsbevillinger afsluttes
- hvilke anlægsbevillinger afsluttes og evt. restbeløb overføres til det nye år
- hvilke anlægsbevillinger er igangværende, hvor mindre - og overforbrug skal overføres til det nye budgetår

Oversigten og igangværende anlæg vil blive færdig i løbet af mandagen og herefter udsendt til direktionen.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen gennemgik og drøftede anlæg for 2020 og de projekter, der videreføres til 2021 eller afsluttes i 2020.

Direktionen efterspurgte yderligere forklaringer på udvalgte elementer i oversigterne. Fremover indsættes noter under tabellen.

## Punkt 6: Fraværsrapportering pr. 31. januar 2021 - Direktionen.

S2021-2962

### Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. januar 2021 er udarbejdet.

### Indstilling

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes og

- hver direktør orienterer om, hvor der på baggrund af data, er behov for særlig opmærksomhed på sygefraværet?
- hvilke handlinger giver det anledning til at igangsætte?

### Sagens baggrund

Sygefraværet de seneste 12 måneder ligger på 4,8 % for Nordfyns Kommune pr. 31. januar 2021. Dermed ligger sygefraværet 0,5 procentpoint lavere i forhold til 31. januar 2020.

Figur 1 i den vedhæftede fraværsrapport (Fraværsoverblik), viser, at fraværet i januar 2021 ligger lidt lavere i forhold til januar 2020.

Det kan konstateres, at HovedMED's måltal ikke er opnået pr. 31. januar 2021 for "Sygefraværsprocent" og "Antal sygedage pr. årsværk". "Andel uden sygefravær i procent" ligger 6,1 procentpoint over måltallet. Se nedenstående tabel.

Fraværsrapport pr. 31. jan. 2021	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.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	4,8 %	5,3 %	12,5 dage	39,1%	38.522.731

Seneste 12 måneder: 1. februar 2020 – 31. januar 2021

Forrige 12 måneder: 1. februar 2019 – 31. januar 2020

"Forslag til ny statistik i dagsordenspunkter"

OmrådeMED	Mål	Sygefravær i % Seneste 12 mdr.	Sygefraværs % januar måned 2020	Sygefraværs % januar måned 2021
Social og Arbejdsmarked	5,8	6,5	7,4	8,9
Børn og Unge	3,5	4,2	5,2	4,0
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3	3,5	4,2	5,3
Rådhusene	3,0	3,0	4,9	1,7

For OmrådeMED Børn og Unge samt Rådhusene er der en faldende tendens i sygefraværsprocenten, når man sammenholder januar måned 2020 med januar måned 2021.

OmrådeMED Rådhusenes måltal for "Sygefravær i % seneste 12 måneder" er opnået pr. 31. januar 2021.

For OmrådeMED Social og Arbejdsmarked samt Teknik, Erhverv og Kultur er der en stigende tendens i sygefraværsprocenten, når man sammenholder januar måned 2020 med januar måned 2021.

Forklaring til søjlediagram og tabeller i de vedhæftede fraværsrapporter:

Søjlediagrammet viser udviklingen i sygefraværsprocenten måned for måned sammenlignet med samme måned året før.

Tabell 1 viser sygefraværsprocenten de seneste 12 måneder sammenlignet med de forrige 12 måneder, altså et interval på 2 år, samt "Andel uden sygefravær".

Tabell 2 viser sygefraværet de seneste 12 måneder opdelt på perioder samt den estimerede lønudgift i forbindelse med sygefraværet.

Datagrundlag for rapporterne

Ansættelsesforhold:

Ansatte på månedsløn forud- og bagud, herunder vikarer på månedsløn.

Rapporten omfatter ikke folkevalgte, personer i løntilskud og ansatte under serviceloven. Ligeledes er timelønnet personale udeladt af rapporten.

Sygefravær:

Sygefravær indeholder fraværskoderne "Sygdom", "Delvis sygdom", "Arbejdsskade", "Delvist Arbejdsskade", "Sygdom med § 56-aftale" og "Nedsat tjeneste".

Covid-19 fravær indgår ikke i oversigten pga. særlig registreringsmetode. Det vedhæftede bilag viser, at i perioden marts 2020 til januar 2021 er der registreret, at der i alt har været 2.590 Covid-19 fraværsdage. Den estimerede lønudgift er på ca. 3,8 mio. kr. Nordfyns Kommune kan estimeret indhente for ca. 1,8 mio. kr. i refusion. Egenfinansieringen er derfor estimeret til ca. 2.0 mio. kr. Økonomi og Løn er fortsat i dialog med institutionerne for at sikre korrekt registrering af Covid-19 fravær.

## Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 38,5 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

Intet.

## Beslutning

Direktionen drøftede fraværstatistikken med særlig fokus på Covid-19-fravær. Direktionen udtrykte stor ros til ledere og medarbejdere for den store andel af medarbejdere, der ikke har sygefravær.

## Bilag

Fraværsrapportering 2021 Tjekliste - opdateret 15.02.2021

Fraværsrapport Covid-19 . 01.03.2020 - 31.01.2021

Fraværsrapport - Overblik - pr. 31. januar 2021

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 31. januar 2021

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 31. januar 2021

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 31. januar 2021

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. januar 2021

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 31. januar 2021

## **Punkt 7: Drøftelse af IT-strategi og digitaliseringsstrategi.**

S2020-46156

### **Sagens kerne**

Digitaliseringsudvalget videresender udkast til IT-strategi og digitaliseringsstrategi til drøftelse i direktionen.

### **Indstilling**

Digitaliseringsudvalget indstiller, at direktionen drøfter og evt. godkender IT-strategien og digitaliseringsstrategien.

### **Sagens baggrund**

Digitaliseringsudvalget har i samarbejde med udvalgte ledere og medarbejdere i organisationen udarbejdet udkast til IT-strategi og digitaliseringsstrategi.

Udkastene tager desuden afsæt i:

- Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022, hvor én af forudsætningerne for at lykkes med udfordringerne er digitalisering.
- Direktionens opfølgende drøftelser af PWC-analysen af IT-infrastrukturen i efteråret 2019.
- Direktionens temadrøftelser om IT og digitalisering den 26. februar 2020 og 24. juni 2020.
- Kommunernes Digitaliseringsprogram 2021-2025 (vedlagt som bilag).

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen drøftede og kvalificerede udkast til hhv. IT-strategi og Digitaliseringsstrategi med følgende bemærkninger:

IT-strategi:

- Tværkommunalt samarbejde - åbenhed over for det - evt. ift. håndtering af hardware
- Ansvar hos den enkelte medarbejder
- Strategien skaber rammen for det daglige arbejde
- Vi skal prioritere brugervenlige systemer

Digitaliseringsstrategi:

- Mere fokus på, hvilke problemer strategien skal imødekomme og hvordan - dvs. tættere på forretningen og løsningen af kerneopgaven
- Mere fokus på effektivt tværgående samarbejde
- Velfærdsteknologi må gerne behandles selvstændigt
- Struktureret arbejde med kompetenceudvikling, herunder onboarding

Direktionen godkendte med ovenstående bemærkninger IT-strategien, mens der skal arbejdes videre med Digitaliseringsstrategien.

### **Bilag**

K98 Bilag - Digitale svar på fremtidens udfordringer (KL)

Brev til K98 om Kommunernes Digitaliseringsprogram 2021-2025 (KL)

Udkast - IT-strategi version 2

Udkast - digitaliseringsstrategi - version 2

## **Punkt 8: Dagsorden til Strategisk Chefforum den 3. marts.**

S2021-746

### **Sagens kerne**

Forelægges til drøftelse.

Forslag til emner til dagsorden til møde i Strategisk Chefforum den 3. marts:

- Ferieaftalen
- Regnskab 2020
- IT- og digitaliseringsstrategi og Kommunernes Digitaliseringsprogram 2021-2025
- ...

### **Beslutning**

Direktionen drøftede program til Strategisk Chefforum med de nævnte punkter suppleret af:

- Budgetproces 2022
- Præsentation af klimakoordinator

Mødetiden afstemmes ift. dagsordenen.

## **Punkt 9: Præsentation af klimakoordinatorens rolle og opgaver**

S2021-2670

### **Sagens kerne**

Klimakoordinatoren er tiltrådt i en nyoprettet stilling den 1. januar 2021.

Klimakoordinatoren præsenteres og den fremadrettede klimaindsats beskrives i hovedtræk.

- Mål for klima og energi
- Organisering
- Tidsplan
- Indsatsområder
- DK2020 og klimahandleplan

### **Indstilling**

Forelægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

Kommunalbestyrelsens visionsmål for CO<sub>2</sub>-reduktion sammenfattes i 2 mål:

1. CO<sub>2</sub> neutralitet i 2030 for kommunen som virksomhed
2. CO<sub>2</sub> reduktion på mindst 70% for kommunen som geografisk område i 2030

Disse mål er i overensstemmelse med Parisaftalens mål og Folketingets Klimalov.

Klimakoordinatoren, der er tiltrådt i en nyoprettet stilling den 1. januar 2021, har ansvar for at prioritere og koordinere kommunens klimaindsats med fokus på mål 1 og udarbejdelse af en klimahandleplan i overensstemmelse med kravene i DK2020. DK2020 er en holistisk model for hele kommunen som geografisk enhed, og den indeholder indsatser for både CO<sub>2</sub>-reduktion og klimatilpasning.

Klimakoordinatoren er projektleder for det tværgående kommunale klimateam og indgår i den tværgående klimakoordinationsgruppe for de tre spor: Erhverv, Borger og Kommune. Den tværgående Klimakoordinationsgruppe samarbejder om at nå mål 2.

Klimakoordinatoren sikrer løbende opfølgning på indsatsernes effekt og kommunikerer løbende opnåede resultater både internt og eksternt. Der udarbejdes en kommunikationsplan og tidsplan.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen fik en præsentation af klimakoordinatorens rolle og opgaver.

## **Punkt 10: Orientering**

S2020-59392

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

- Komponent (Bilag 1 + 2)
- OK21 (Bilag 3 - 5)
- Årskalender - sager på vej til politiske udvalg (Bilag 6)
- Referat fra møde i Digitaliseringsudvalget (Bilag 7)

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om resultatet af udbud af rengøringsopgaven. Styregruppen for hygiejne, rengøring, værnemidler og arbejdsmiljø indstiller efter møde den 11. marts, hvordan den afledte 1 mio. kr. skal anvendes til f.eks. hygiejnekoordinator.

Kommunaldirektøren bestilte en gennemgang af OK-2021, som udarbejdes af Økonomi og Løn.

Direktørerne orienterede om sager på vej til politiske udvalg.

### **Bilag**

Bilag 1, Brev fra KL

Bilag 2, Komponent Kommunernes Udviklingscenter JAH

Bilag 3, Brev

Bilag 4, OK21 - FF KL Protokol

Bilag 5, PM forlig OK21

Bilag 6, Kopi af årskalender til direktionsmøde 24. februar

Bilag 7, Referat - Digitaliseringsudvalget den 02-02-2021