

# REFERAT Direktionen 2021 d. 15-09-2021

**Mødedato** Onsdag d. 15. september 2021 kl. 08:30

**Mødested** Bogense Rådhus, Mødelokale 2

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

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	4
Tjenestemandspensioner i Nordfyns Kommune.....	5
Lønstrategi O.21 og drøftelse af proces.....	6
Orientering.....	8

## Punkt 1: Tidsplan

S2021-746

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.00	Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
Kl. 09.00 - 09.30	Tjenestemandspensioner i Nordfyns Kommune
Kl. 09.30 - 10.00	Lønstrategi O.21 og drøftelse af proces
Kl. 10.00 - 11.30	Orientering

### Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 2: Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse**

S2021-746

### **Sagens kerne**

Med afsæt i erfaringer fra corona-året og drøftelser i OmrådeMED Rådhusene er der udarbejdet endeligt forslag til principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Efterfølgende behandles principperne i HovedMED, OmrådeMED Rådhusene og Økonomiudvalget.

### **Indstilling**

Stabene indstiller, at direktionen drøfter og godkender endeligt forslag til principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

### **Beslutning**

Direktionen drøftede og kvalificerede forslag til principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse i administrative funktioner.

Stabene udarbejder et nyt forslag til principper til videre behandling på Strategisk Chefforum den 6. okt. 2021. ???

### **Bilag**

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

## Punkt 3: Tjenestemandspensioner i Nordfyns Kommune

S2021-128

### Supplerende sagsfremstilling

Direktionen drøfter oplægget fra Sampension og om det skal have nogen betydning for Nordfyns Kommunes videre arbejde med tjenestemandspensioner.

### Sagens kerne

Nordfyns Kommune er genforsikret i forhold til tjenestemandspensioner. Det betyder, at der hver måned modtages indtægter til at dække en andel af kommunens udgifter til tjenestemandspensioner.

Niels Lolk Vester, Kundechef Sampension kommer og fortæller om vores bonuskonto for tjenestemandspensioner.

Leder af Løn og Personale Anne Busk Larsen deltager i punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager drøftelsen til orientering.

### Sagens baggrund

Nordfyns Kommune indbetaler 36% i pension af den pensionsberettigede udgift til tjenestemænd. Sampension udsender hvert år et brev til kommunen, hvori pensionsprocenten skal bekræftes.

Sampension har til budget angivet, at den maksimale afregningssats som udgangspunkt for vores indbetaling til tjenestemandsforsikringerne i 2022 er 61 % af den pensionsgivende løn. Afregningssatsen svarer til den forventede faktiske præmie (tarifpræmien) for de tjenestemænd, vi har ansat. Når vi anvender en lavere sats, medfører det træk på vores bonuskonto. Det kan svække grundlaget for at regulere forsikringerne i fremtiden.

### Økonomiske oplysninger

Nordfyns Kommune budgetterer med følgende årlige udgifter:

Tjenestemandspensioner:

Udbetaling af tjenestemandspensioner, indbetaling af pensionsbidrag	26. mio. kr.
- bonus fra Sampension	13. mio. kr.
Netto udgift	13 mio. kr.

Nordfyns Kommune har i 2021 indbetalt tjenestemandsbidrag for 19 tjenestemænd. I 2022 for 18 tjenestemænd.

Nordfyns Kommune modtager bonus for 103 tjenestemandspensionister.

Kontoen indeholder også udgifter til tjenestemandspensionsforpligtelse for lærere indtil 63 1/2 år, hvorefter de overgår til statslig finansiering.

### Lovgrundlag

-

### Beslutning

Direktionen fulgte op på drøftelsen af tjenestemandspensioner.

Økonomi og Løn udarbejder en nærmere analyse og et forslag til en fremtidig model med fokus på strategiske prioriteringer og valg ift. rekruttering og fastholdelse og kommunens økonomi.

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

Direktionen drøftede på baggrund af et oplæg af Niels Lolk Vester fra Sampension tjenestemandspensioner i Nordfyns Kommune.

## Punkt 4: Lønstrategi O.21 og drøftelse af proces

S2021-13751

### Sagens kerne

Økonomi og Løn er i gang med at udarbejde forslag til Lønstrategi O.21 samt processen for de kommende lønforhandlinger.

### Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter forslag til kommende lønstrategi O.21 samt til procesforløb for lønforhandlinger.

### Sagens baggrund

Løn og Personale er i gang med at udarbejde lønstrategi for O.21 og de kommende lønforhandlinger.

Baggrunden for planlægningen 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

### Procesforslag

17. september	Lederforum og HovedMED orienteres om, at der arbejdes med proces for kommende lønforhandlinger
15. oktober	Direktionen drøfter første udkast til lønstrategi O.21
3. november	Lønstrategi O.21 og proces drøftes med Strategisk Chefforum
10. november	Lønstrategi O.21 og proces godkendes i Direktionen
30. november	Lønstrategi O.21 og proces godkendes i HovedMED
uge 49	Orienteringsmøde via teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere
januar	Workshop for ledere omkring lønforhandling
Q1 - 2022	Lønforhandlinger

Forslag til elementer i lønstrategi O.21

- ordning med engangsvederlag fastholdes
- der skal være stort fokus på gennemsnitslønningerne på de forskellige områder
- der åbnes op for at nærmeste leder forhandler med TR og at Personalekonsulenten kan konsulteres

- forhåndsftaler forhandles altid sammen med Løn og Personale

De faglige organisationer er begyndt at fremsætte ønske om lønforhandlinger. I løbet af august er Nordfyns Kommune begyndt at modtage de endelige overenskomster fra O.21.

## Økonomiske oplysninger

Der afsættes 0,1 % af lønsummen til lønforhandlinger.

I overenskomstperiode er der udbetalt følgende engangsbeløb:

Fra 1.4.2018	493.153
2019	591.722
2020	315.445
Til 1.4. 2021	190.600
	1.590.920

## Lovgrundlag

Overenskomsterne og aftale om NyLøn.

## Beslutning

Direktionen drøftede forslag til kommende lønstrategi for Overenskomst 2021 og procesforløb for lønforhandlinger.

Direktionen gav følgende input til den kommende lønstrategi:

- skal understøtte Organisationens Strategi- og Udviklingsplan
- skal indeholde flere perspektiver på, hvordan Løn og Personale understøtter ledelsesopgaven
- opgaver og proces afspejler den lønsum, der er til rådighed

Økonomi og Løn udarbejder forslag til ny lønstrategi til direktionsmødet den 13. okt. 2021.

## Bilag

Lønstrategi 2017 - 2021

## **Punkt 5: Orientering**

S2021-746

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

- Referat fra Digitaliseringsudvalget den 7. september 2021
- Status på Budget 2022

### **Beslutning**

Direktionen fik en status på Budget 2022.

Direktørerne orienterede fra udvalgmøderne.

### **Bilag**

Samlet referat - Digitaliseringsudvalget den 07-09-2021, kl. 13:00-15:00