

Referat

Direktionen

14. januar 2020 kl. 10:30

Lokale 77, Jammerbugt Rådhus



Jammerbugt Kommune

1	<u>Administrative ressourcer i forvaltningsservice og stab</u>	3
2	<u>Rekruttering på jammerbugtsk</u>	4
2	<u>Delegationsplan</u>	7
3	<u>Forhandling af lokal løn</u>	9
4	<u>Restanceudviklingen og opkrævningsindsatsen – årsrapport 2019</u>	11
5	<u>MED - kompetenceudvikling for Strategisk Chefforum</u>	15
6	<u>Gensidig orientering / eventuelt</u>	16

1. Administrative ressourcer i forvaltningsservice og stab

81.00.00-A00-1-19/ Henriette Petersen

Beslutningstema

Tidsramme: 30 minutter

Sagsbeskrivelse

Jammerbugt Kommune besluttede som i forbindelse med budget 2020 at sigte mod en harmonisering af de administrative ressourcer og der blev samtidigt udmøntet en administrativ besparelse.

I forlængelse af dette arbejde er den konkrete fordeling af opgaver og ressourcer i forvaltningsservice og stab indrapporteret. Det samlede resultat er vedlagt i bilag, som viser hvordan medarbejdernes arbejdstid anvendes, fordelt på de overordnede opgaver der løses i enhederne.

Indsatsen for at sikre effektivitet og optimal udnyttelse af ressourcerne drøftes videre, og det indstilles, at direktionen drøfter, hvorvidt den samlede opgørelse giver anledning til yderligere justering af de administrative ressourcer.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter, hvorvidt den samlede opgørelse giver anledning til yderligere justering af de administrative ressourcer.

Direktionen, den 14. januar 2020

Opgørelse drøftet. Formålet er at give et fælles overblik.

Obs på, at der kan være fælleskommunale funktioner mv. med i tallene. Dette markeres i opgørelsen ud fra input fra forvaltningerne.

Direktionen mener ikke, at opgørelsen giver anledning til yderligere justering af ressourcer. Oplevelsen er at der er relativt få udviklingskonsulenter og at det er svært at finde ressourcer til at løfte større udviklingsopgaver.

Punktet går videre til drøftelse på borgmestermøde.

Bilag

- [Medarbejdertal - Forvaltningsservice og stab PRIMO 2020](#)

2. Rekruttering på jammerbugtsk

81.00.00-P22-1-20/ Henriette Petersen

Beslutningstema

Tidsramme: 30 minutter

Rekruttering på Jammerbugtsk

Sagsbeskrivelse

Budget 2019 – styrkelse af lederrekrutteringer

I forbindelse med budget 2019 blev det politisk besluttet, at kommunen skal have øget fokus på rekruttering. Endvidere at dette fokus forstærkes gennem en styrkelse af HR-indsatsen.

Der er flere mål med denne satsning, og en af komponenterne i businesscasen har været et effektiviseringspotentiale som følge af en reduktion af udgifterne til ekstern rekrutteringsbistand. Udgifterne til ekstern bistand ved en almindelig lederrekruttering ligger i spændet mellem ca. 85.000 og 143.000 kr. pr. rekruttering.

I årene op til budget 2019 har der været en stigende tendens til at benytte ekstern bistand ved almindelige lederrekrutteringer. Det er i særlig grad disse rekrutteringer, der med beslutningen er lagt op til i stedet løses med tilsvarende bistand fra HR. Som eksempler på lederstillinger i "målgruppen" (ikke at de alle har været aktuelle) kan nævnes skoleledere, overordnede dagtilbudsledere, overtandlæge, afdelingsledere til handicap og socialpsykiatri, ledere i staben, leder af ejendomscenter mv.

Kommunen har i lighed med de fleste andre kommuner tradition for at benytte ekstern rekrutteringsbistand til de øverste ledelsesniveauer (chefer og direktører). Dette er der eksplicit ikke lagt op til en ændring af i budgetaftalen.

Styrkelse af rekruttering generelt

Målet er dog også, at kommunen gennem arbejdet med lederrekrutteringer får styrket rekrutteringsindsatsen generelt. Der udvikles derfor løbende værktøjer, som alle rekrutterende ledere kan hente inspiration i, ligesom HR står til rådighed som rådgiver og sparringspartner ved forskellige rekrutteringsrelaterede forhold. Der ligger i dag værktøjer til bl.a. jobanalyse, referencetagning, udformning af stillingsopslag, onboarding mv. på TRYK. Ansættelse, lønindplacering, lønforhandling, rekrutteringsløsningen Signatur mv. bistås eksempelvis også af HR.

En professionel og velovervejet rekruttering kan minimere personaleomsætningen og sikre et bedre match mellem kandidatens kompetencer og arbejdspladsens behov, hvorfor kandidaterne hurtigere præsterer som forventet. Der er derfor ligeledes et effektiviseringspotentiale i generelt at styrke alle rekrutteringer.

Branding af Jammerbugt Kommune som arbejdsplads

Endelig er der pga. den demografiske udvikling (generelt og i kommunens arbejdsstyrke) behov for at arbejde med både at tiltrække og fastholde kvalificerede kandidater. Derfor er et mål med den forstærkede rekrutteringsindsats også, at kommunens rekrutteringer bidrager positivt til branding af kommunen som arbejdsplads. Det særligt "jammerbugtske", kommunens mange styrker, og mødet med den hverdag ledere og medarbejdere arbejder i, skal formidles både troværdigt og attraktivt via relevante kanaler og via det gode personlige ambassadørskab, når kandidaterne møder kommunens ledere og medarbejdere.

Med udgangspunkt i budget 2019, kan den besluttede og aktuelle rekrutteringsbistand skitseres således.

Ledelsesniveau	Understøttet af
Direktører	Ekstern
Chefer	Ekstern
Ledere med selvstændigt personale- og budgetansvar	Chef, med mulighed for bistand fra HR
Øvrige ledere/koordinatorer	Leder med mulighed for almindelig sparring fra HR og HR-værktøjer
Medarbejdere	Leder Adgang til HR-værktøjer og sparring fra HR

Den HR-støttede bistand aftales og afstemmes med den rekrutterende chef/leder.

HR bistår med ansættelse, lønforhandling, rekrutteringssystemet Signatur mv. ved alle ansættelser af både ledere og medarbejdere.

Som konsekvens af budget 2019 er der allokeret en HR-ressource til rekrutteringsopgaven.

Rekruttering af chefer

HR har i løbet af 2019 opbygget en platform for rekrutteringsbistand bredt forstået, udviklet værktøjer og bistået i konkrete rekrutteringer, herunder også enkelte rekrutteringer på chefniveau. Erfaringerne er dog, at der med den nuværende ressourceallokering ikke er mulighed for at bistå rekrutteringerne på chefniveau og samtidig opfylde efterspørgslen efter bistand og værktøjer på det niveau der er aftalt med budget 2019. Ønskes der mulighed for at få HR-understøttet bistand til rekruttering på chefniveau skal der tages stilling til finansiering heraf.

Indstilling

Staben indstiller, at direktionen drøfter status for den intern bistand til rekruttering, herunder muligheden for rekruttering på chefniveau

Direktionen, den 14. januar 2020

HR bidrager til rekruttering på flere niveauer. Udover leder/chefrekruttering er formålet at understøtte rekruttering generelt
Erfaringen er, at der er mange visninger på vores opslag.
Indtil videre er to chefer rekrutteret med intern hjælp. Der blev udtrykt ønske om at optimere mht. at matche fagområdet.

Udgangspunktet er at HR bidrager til rekrutteringsopgaver som beskrevet i sagsfremstillingen og at rekruttering af chefer kan ske efter aftale.

Senere foretages en mere systematisk evaluering.

Punktet går videre til drøftelse på borgmestermøde.

2. Delegationsplan

00.01.00-P00-3-19/ Jette Linnemann

Beslutningstema

Beslutning om, hvorvidt Jammerbugt Kommune skal have en delegationsplan

Sagsbeskrivelse

I en kommune som Jammerbugt træffes der hver dag mange afgørelser og dispositioner inden for rigtig mange områder. Kommunernes anliggender er først og fremmest afgrænset i den skrevne lovgivning. Ud over den opgaveafgrænsning, der kan udledes af den skrevne lovgivning, har kommunerne også i henhold til kommunalfuldmagtsreglerne mulighed for at varetage visse opgavetyper.

Kommunens anliggender styres af kommunalbestyrelsen. Dette betyder, at kommunalbestyrelsen er kommunens øverste myndighed. Kommunalbestyrelsen har således det overordnede ansvar for hele den kommunale virksomhed. Kommunalbestyrelsen har imidlertid delegeret kompetence til henholdsvis udvalg og administration. I kommunens styrelsesvedtægt fremgår opgavefordelingen mellem økonomiudvalget og de stående udvalg.

Jammerbugt Kommune har p.t. en delegationsplan på HR-området.

Det vurderes, at det vil være hensigtsmæssigt at lave en delegationsplan, der dækker i hvert fald hovedområderne i Jammerbugt Kommune.

Delegationsplanen kan anvendes som et praktisk opslagsværk, som kan give kommunalbestyrelsesmedlemmer og medarbejdere et overblik over beslutningskompetence inden for de vigtigste lovgivnings- og beslutningsområder.

Hver forvaltning/udvalg vil skulle være ansvarlig for udarbejdelsen af den del, der vedrører dem, samt den løbende opdatering heraf.

Det er vigtigt, at den skabelon (og detaljeringsgrad), der vælges fremstår logisk og læsevenlig.

Der vedhæftes 2 delegationsplaner fra andre kommuner (A og B), som eksempler på, hvordan de har løst opgaven.

Det er selvfølgelig kommunalbestyrelsen, der endelig skal godkende en delegationsplan, men sagen forelægges for direktionen og borgmester med henblik på en vurdering af, hvorvidt arbejdet ønskes påbegyndt.

En mulig tidsplan kunne se således ud:

Principbeslutning 14. januar 2020
Udarbejdelse af skabelon 21. januar 2020
Orientering i ØKU 22. januar 2020

Udsendelse til forvaltningerne 23. januar 2020
Forvaltningernes udkast modtages 2. marts 2020
Direktionsmøde 10. marts 2020
Økonomiudvalget orienteres 18. marts 2020
Udvalgsbehandling i fagudvalg uge 16 (medio april 2020)
Økonomiudvalget 22. april 2020
Kommunalbestyrelsen 30. april 2020

Retsgrundlag

Styrelseslovens § 2, stk. 1.

Indstilling

Staben indstiller, at der udarbejdes en samlet delegationsplan for Jammerbugt Kommune med en detaljeringsgrad og udtryk svarende til bilag B.

Direktionen, den 14. januar 2020

Direktionen besluttede at sætte processen med udarbejdelse af delegationsplan i gang med udgangspunkt i tidsplanen i sagsfremstillingen. Lederne af forvaltningsservice er arbejdsgruppe sammen med sekretariatet. Her udarbejdes tidsplanen.

Der laves råskitse til næste borgmestermøde.

Bilag

- [Bilag A](#)
- [Bilag B](#)

3. Forhandling af lokal løn

81.00.00-P27-1-20/ Henriette Petersen

Beslutningstema

Tidsramme: 20 minutter

Forhandling af lokal løn

Sagsbeskrivelse

Jammerbugt Kommune anvender aktivt lokal løn som redskab i rekruttering, udvikling og fastholdelse af ledere og medarbejdere. Dette sker med afsæt i de enkelte overenskomster og aftalerne om lokal løndannelse på de enkelte fagområder. Der er ikke særskilte midler til forhandlingerne, ligesom der ikke er en udmøntningsgaranti på overenskomstområderne.

Udgiften til lokal løn afholdes indenfor de gældende budgetrammer og prioriteres af den forhandlende leder i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation. Jammerbugt Kommune har hidtil sigtet mod at fastholde den andel af lønnen, som forhandles lokalt, på et stabilt niveau. Oversigt over den forhandlede løn er vedlagt som bilag.

HR understøtter de decentrale forhandlinger, og tilbyder at medvirke i hele forhandlingsprocessen.

Retsgrundlag

Aftalerne om lokal løndannelse

Økonomi og finansiering

Udgiften til nye lønaftaler afholdes indenfor budgettet

Indstilling

Det indstilles

at direktionen godkender forslag til tidsplan

At tidsplan og proces for lønforhandlinger drøftes på kommende møde i Hoved-MED

Direktionen, den 14. januar 2020

Godkendt, idet der bruges assistance fra HR ved lokale lønforhandlinger. Holger deltager i sættemøde.

Bilag

- [Lokal Løndelev august 2019](#)
- [Procedure- og tidsplan 2018-2021](#)
- [Kompetence lønforhandling](#)

4. Restanceudviklingen og opkrævningsindsatsen – årsrapport 2019

25.45.00-A00-1-20/ Kirstine Røn Christiansen

Beslutningstema

Godkendelse af afrapportering vedrørende restanceudvikling og opkrævningsindsats i 2019 samt plan for opkrævningsindsats i 2020.

Sagsbeskrivelse

Udvikling på Opkrævningsområdet

Ved sidste års afrapportering var den offentlige gæld 108 mia. kr. denne gæld er steget til 118 mia. kr. Det dækker alt fra manglende licensbetaling, daginstitutionskrav til ubetalte parkeringsafgifter og politibøder.

Allerede ved udgangen af 2019 skulle et nyt inddrivelsessystem være køreklart og begynde at inddrive til det offentlige. På grund af akutte It-problemer har skatteminister valgt at udskyde et funktionsdygtigt inddrivelsessystem med minimum 2 år.

I materialet fra ministeriet fremgår det, at arbejdet med at genoprette og normalisere det samlede gældsområde vil strække sig langt ind i 2020erne.

Endvidere er der også gang i et stort oprydningsarbejde hos gældsstyrelsen, efter det automatiske inddrivelsessystem EFI.

På ejendomsskatteområdet var aftalen, at staten skulle overtage opgaverne fra skatteåret 2021. Dette skubbes nu til 2024 og opgaven bliver i kommunen de næste 4 år.

Der lægges i opkrævningsindsatsen størst fokus på opkrævning af ejendoms- og daginstitutionskrav, idet det er områder med fuld kommunal finansiering. Der er tale om en intensiveret telefonisk og skriftlig henvendelse til borgere med gæld på disse områder.

Jammerbugt Kommune modtog indtil lukningen af Skats inddrivelsessystem årligt godt 5 mio. kr. fra Skat. I 2019 udgjorde indbetalingerne 1 mio. kr. Opkrævningskontorets andel af samtlige indbetalinger til kommunen udgør 99 % og Skats andel knap 1 %.

I Jammerbugt Kommune er restancen i 2019 steget med 560.000 kr., jf. tabellen nedenfor.

Udviklingen i restancer 2017-2019:

	2017	2018	2019	Ændring i restancen
	December	December	December	fra 2018-

	Restance	Restance	Restance	2019
Kontanthjælp	6.290.000	6.489.000	5.798.000	-691.000
Boliglån	4.290.000	4.337.000	4.651.000	314.000
Boligstøtte	440.000	377.000	344.000	-33.000
Daginstitution	1.490.000	1.290.000	2.098.000	808.000
Ejendomsskat	2.490.000	790.000	673.000	-117.000
Gebyrer	99.000	52.000	61.000	9.000
Kommunale krav private og virksomheder	3.489.000	3.630.000	3.900.000	270.000
Restance	18.588.000	16.965.000	17.525.000	560.000

Udviklingen på betalingsarter med fuld kommunal finansiering kommenteres i de følgende afsnit.

Ejendomsskat

Restancen er faldet med 117.000 kr. Faldet er sket efter at Opkrævning i 2017 fik opgaven tilbage fra Skat med hensyn til inddrivelse af ejendomsskat.

Opkrævning har på dette område styrket indsatsen ved telefoniske og skriftlige henvendelser til borger/virksomhed for indbetaling/afdrag af restance for, at imødegå den manglende inddrivelse hos Skat.

I 2019 er der fremsendt 40 sager til Advokat med henblik på inddrivelse og i yderste konsekvens tvangsauktion. Langt hovedparten af sagerne er dog afværget.

Daginstitution

I 2019 har der været en stigning i restancen på 808.000 kr. det skyldes primært, at Skat ikke modregner i Børne-ungegyldelse til dækning af restancekravet på grund af EFI. For at imødegå en endnu større stigning i restancen har Opkrævning styrket indsatsen med udgangspunkt i.

- Målrettet fokus på hver enkelt skyldner, dvs. kontakt pr. telefon og ved skriftlig henvendelse for at opnå en frivillig aftale om afvikling af borgers restance på disse krav.
- Der har været fokus på om der har været solidarisk hæftelse på kravet, således at der kan ske opkrævning/ inddrivelse hos ægtefælle/samlever.
- Der er sket modregning i kontanthjælp til dækning af løbende restance vedrørende daginstitution.

Krav hos private og virksomheder

Restancen er steget med 270.000 kr. Her er der tale om krav lige fra et væltet vejskilt til oprydning efter forurening mv. På dette område vil der være store udsving med hensyn til restanceudviklingen, da kravene i nogle tilfælde er civilretslige krav, hvor der ingen pant sikret ret er for kravene. Disse sager

skal derfor behandles i fogedretten, og er virksomheden insolvent eller gået konkurs er inddrivelse ikke mulig.

Servicemål og forventninger

Kvalitet og effektivitet er også et mål i opkrævningsstrategien og med udgangspunkt heri vil flg. punkter være en del af handleplanen ved borgerhenvendelser:

- At borgerne oplever, at de får en god service, hvad enten det handler om elektronisk, telefonisk eller skriftlig henvendelse.
- At borgerne og virksomhederne kan regne med, at kommunen lever op til kravene om borgeres retssikkerhed.
- At alle henvendelser fra borgere behandles hurtigt, venligt og korrekt med udgangspunkt i et højt fagligt og kvalitetsmæssigt niveau.
- At svarfristen på henvendelser til kommunen maksimalt er 10 arbejdsdage, og at borgeren/virksomheden modtager en kvittering, der angiver, hvornår der kan forventes svar, såfremt sagsbehandlingstiden er længere end 10 arbejdsdage.
- At vi er faglige kompetente
- At vi afgør en sag hurtigt og forståeligt og giver en begrundelse for en afgørelse.

Handlingsplan for 2020

Der vil i 2020 være fokus på følgende områder:

- Målrettet og kontinuerlig fokus på hver enkelt skyldner vedr. ejendoms-skatte. Dette med udgangspunkt i at kravet er 100 % kommunalt krav. Opkrævning har på dette område styrket indsatsen ved telefoniske og skriftlige henvendelse for indbetaling/afdrag af restance på ejendoms-skatteestancer for at imødegå den manglende inddrivelse hos SKAT.
- Fokus på at få etableret en velfungerende inddrivelsesindsats i forhold til ejendomsskat.
- Fokus på hver enkelt skyldner vedr. daginstitutionsrestancer, dvs. kontakt pr. telefon og ved skriftlig henvendelse for at opnå en frivillig aftale om afvikling af borgers restance på disse krav.
- Nye regler på alle områder indarbejdes i de arbejdsvejledninger, der anvendes i det daglige.
- Det sikres, at alle medarbejdere har nem adgang til opdateret information om gældende regler mv.
- Anvendelse af de nye digitaliseringsmuligheder i forhold til borgerne og virksomhederne.

Forventninger til restanceudvikling i 2020

Opkrævning forventer i 2020, at der overordnet vil ske en stigning i restancerne pga. af Skats stop af inddrivelsen. Opkrævning vurderer, at der kan blive tale om en yderligere stigning i restancerne også i de efterfølgende år, indtil Skat får opbygget en velfungerende inddrivelsesenhed og et nyt digitalt inddrivelsessystem.

Retsgrundlag

Lov om inddrivelse af gæld til det offentlige
Forvaltningsloven
Persondataloven
Retsplejeloven

Indstilling

Stabschefen indstiller, at Økonomiudvalget godkender årsrapport 2019 på opkrævningsområdet og opkrævningsindsatsen for 2020.

Direktionen, den 14. januar 2020

Godkendt med ændringer. Spørgsmålet om restancer vedr. kontanthjælp undersøges nærmere.

[Efterskrift: restancerne skyldes, at der i nogle tilfælde udbetales tilbagebetalingspligtig kontanthjælp]

5. MED - kompetenceudvikling for Strategisk Chefforum

87.00.00-G01-13-19/ Charlotte Justesen Bork

Beslutningstema

Tidsramme: 10 minutter

På baggrund af MED serviceeftersyn samt den kommende nye lokale MED-aftale for Jammerbugt Kommune tilrettelægges en samlet kompetenceudviklingsdag for Strategisk Chefforum.

Formålet med dagen vil være en fælles kompetenceudvikling og forankring af den nye lokale aftale i Jammerbugt Kommune målrettet chefer med strategisk chefansvar. Derfor er der tidligere drøftet fordele ved lokal tilrettelagt uddannelse:

- Fokus på roller og ansvarsfordeling i Jammerbugt Kommune
- Kvalificering af opgaver og ansvar mellem niveauer i Jammerbugt Kommune
- Fokus på værdiskabelse for kerneopgaven/ "forretningen".

Dagen tilrettelægges i samarbejde med konsulent fra Jammerbugt Kommune og konsulent fra KL.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen drøfter følgende to datoer for afholdelse af kompetenceudviklingsdag:

- 27. marts 8-15, eller
- 1. april 8-15.

Direktionen, den 14. januar 2020

Kurset afholdes 27. marts kl. 8-15.

6. Gensidig orientering / eventuelt

00.15.10-P35-3-19/ Mette Ankjær Jensen

Direktionen, den 14. januar 2020

Outdoor summit drøftes på næste borgmestermøde.

Forankring af dagsordensproduktion til §17,4 udvalg drøftet.

Ønske om oversigt med fælles lukkedage – HR undersøger sagen.

Stabschefen orienterede om status på serviceramme og anlægsramme.

