

Referat

Direktionen

12. oktober 2021 kl. 08:30

Lokale 77, Jammerbugt Rådhus



Jammerbugt Kommune

1	<u>Drøftelse af overførsler 2021 til 2022</u>	3
2	<u>Godkendelse af håndteringen af tillægsbevillinger i budgetopfølgning 3 2021</u>	6
3	<u>Godkendelse af tilrettet bilag 'Retningslinjer for leasing' - Principper for Økonomistyring</u>	7
4	<u>Godkendelse af anskaffelse af "SafetyNet" til registrering af vold, trusler og arbejdsskader</u>	8
5	<u>Drøftelse af rammesætning for kommunens Sundhedsambassadører</u>	11
6	<u>Drøftelse af indgåelse af ny finansieringsaftale med Taleinstituttet/Hjerneskadecenter Nordjylland</u>	15
7	<u>Godkendelse af status ved Whistleblower-ordning</u>	20
8	<u>Gensidig orientering og eventuelt</u>	23
9	<u>Direktionens egen tid</u>	24

1. Drøftelse af overførsler 2021 til 2022

00.32.10-S00-2-21/ Kirstine Røn Christiansen

Beslutningstema

Direktionen drøfter håndteringen af overførsler mellem 2021 og 2022.

Sagsbeskrivelse

I februar 2020 godkendte Kommunalbestyrelsen de reviderede Økonomistyringsprincipper herunder de opdaterede regler for overførselsadgang mellem årene.

Reglerne for overførselsadgang er defineret ud fra tre mulige kategorier i de opdaterede principper:

1. Økonomisk decentraliserede områder (overførselsadgang af overskud op til 10 pct. - alt underskud overføres)
2. Andre områder, øvrige driftsområder samt puljer, flerårige indsatser mv. (mulighed for overførsel efter konkret indstilling fra direktionen - alt underskud overføres)
3. Områder uden overførselsadgang (ikke mulighed for overførsel af overskud - alt underskud overføres)

Regnskab 2020 var første regnskab, hvor de nye regler for overførselsadgang blev anvendt. Evalueringen viste efterfølgende sagsfremstillingen med gennemgang af alle tre kategorier samt det store antal af korrektioner, gjorde sagen svær at gennemskue og formidle. Antallet af korrektioner betød også, at der var en stor forskel mellem de beløb, der i udgangspunktet skulle overføres og de endelige overførsler.

For at sikre en mere gennemsigtig og fuldstændig implementering af overførselsreglerne i 2021, bør direktionen drøfte håndteringen af overførsler fra 2021 til 2022 samt evt. fastsætte en række målsætninger, direktionen og forvaltningerne kan arbejde efter i overførselssagen. Målsætningerne skal sikre en tilrettelæggelse og gennemførelse af overførselssagen fra 2021 til 2022 uden de problemstillinger, der blev italesat i evalueringen af overførselssagen fra 2020. Drøftelserne i direktionen skal også sikre den bedste afvejning mellem helhedsperspektivet og den decentrale økonomi.

Følgende målsætninger kunne være udgangspunktet for arbejdet med overførslerne i 2021.

- Det er målsætningen at der i overførselssagen afrapporteres i et tal pr. politikområde - (som der står beskrevet i økonomistyringsprincipperne)
- Det er målsætningen, at direktionen sikrer, at de endelige overførsler fra 2021 til 2022 er tro imod de aftalte principperne, samt at antallet af korrektioner holdes på et minimum (Så overførslerne er lettere at følge og gennemskue) Dette kan fx. gøres ved at budgetomplacere inden for eget politikområde, hvor det er muligt.

- Det er målsætningen, at der inden jul aftales i direktionen, hvilke områder i kategori 2 der evt. må lave korrektioner, samt typen af korrektioner. Desuden skal direktionen på samme møde forholde sig til en evt. korrektion på to områder i kategori 3 (Det specialiserede børneområde og voksenhandicap området)

Tidsplanen for direktionens fortsatte arbejdet med overførslerne i forbindelse med regnskab 2021 ser således ud.

November/december 2021	Direktionen drøfter <ul style="list-style-type: none"> • Ændringer i bilag 3.5.1 pga. opdateret kontoplan • Hvilke områder, hvor der evt. må indarbejdes korrektioner (med udgangspunkt i foreløbige indberetninger fra forvaltningerne af evt. ønsker til korrektioner i kategori 2 og på de specialiserede områder - indberettes i forbindelse med BO3)
Februar 2022 (umiddelbart efter bogføringen er lukket)	Direktionen får et udtræk af overførslerne umiddelbart efter, der er lukket for bogføring. Direktionen drøfter en samlet strategi for arbejdet med overførslerne med udgangspunkt i målsætningerne
Marts 2022	Direktionen indstiller de endelige overførsler til politisk godkendelse

Principper for Økonomistyring i Jammerbugt Kommune samt bilag 3.5.1 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Økonomiledergruppen indstiller, at direktionen drøfter håndteringen af overførslerne fra 2021 til 2022 med udgangspunkt i målsætningerne

Direktionen, den 12. oktober 2021

Oplægget fra Økonomichefgruppen blev godkendt. Direktionen aftalte at det specialiserede børneområde og voksenhandicap, som ligger i kategori 3 vil blive indstillet til, at der dispenseres fra disse områder, således at et merforbrug i 2021 nulstilles ift. Budget 2022.

Bilag

- [Hoveddokument Principper for økonomistyring for Jammerbugt Kommune](#)

- [Bilag 3.5.1 - Overblik over overførselsadgange - styringsbilag - 2. marts 2021](#)

2. Godkendelse af håndteringen af tillægsbevillinger i budgetopfølgning 3 2021

00.30.14-G01-3-21/ Kirstine Røn Christiansen

Beslutningstema

Direktionen drøfter håndtering af tillægsbevillinger i budgetopfølgning 3.

Sagsbeskrivelse

Budgetopfølgning 3 pr. 31. oktober bliver behandlet i Kommunalbestyrelsen den 16. december. I forbindelse med budgetopfølgning 3 bliver der givet tillægsbevillinger vedrørende omplaceringer, demografireguleringer på børnepasningsområdet og skoleområdet samt tillægsbevillinger til væsentlige afvigelser, som ikke skal overføres til næste år.

Efter disse tillægsbevillingerne i budgetopfølgning 3 er der stadig en række områder, hvor der er afvigelser mellem forventet forbrug og korrigeret budget, disse afvigelser skal overføres til næste år. Overførslen til 2022 sker i forbindelse med regnskabsafslutningen i april 2022. Det gives ikke tillægsbevillinger til disse afvigelser i budgetopfølgning 3.

I lighed med sidste år er der udarbejdet et notat, som beskriver, hvordan tillægsbevillinger håndteres i budgetopfølgning 3. Notatet er tænkt som en retningslinje og et arbejdsredskab til alle der arbejder med budgetopfølgning 3. Notatet er vedhæftet som bilag. (Ændringer efter drøftelsen i Økonomiledergruppen er markeret med rødt)

I 2021 har der desuden været en række mer- og mindreudgifter på driftsområderne relateret til COVID-19. Direktionen bør drøfte hvordan evt. bevillinger til COVID-19 relaterede udgifter skal håndteres i budgetopfølgning 3.

Indstilling

Økonomiledergruppen indstiller, at Direktionen drøfter og godkender notatet samt beslutter hvordan mer/mindreudgifter relateret til COVID-19 håndteres.

Direktionen, den 12. oktober 2021

Indstillingen fra Økonomichefgruppen blev godkendt.

Bilag

- [Notat - Håndtering af tillægsbevillinger i BO3 oktober 2021](#)

3. Godkendelse af tilrettet bilag 'Retningslinjer for leasing' - Principper for Økonomistyring

00.15.10-1-21/ Line Røge Andreasen

Beslutningstema

Godkendelse af tilrettet bilag 3.8.1 'Retningslinjer for leasing' til Principper for økonomistyring

Sagsbeskrivelse

På grund af oprettelsen af en Masteraftale med KommuneLeasing har der været behov for at få bilaget 'Retningslinjer for leasing' tilrettet.

Bilagets er blandt andet opdateret med en beskrivelse af Masteraftalen, retningslinjer for hvordan Masteraftalen samt underaftalen skal håndteres politisk samt beskrivelse af tegningsregler. Processen omkring oprettelse af en leasingaftale er desuden tilføjet.

Der har tidligere været et tillæg til bilaget. Informationerne fra dette tillæg har vi valgt at inkorporere i bilaget for at samle informationen ét sted.

Tilrettet bilag er vedhæftet. Rettelserne er markeret med rødt.

Indstilling

Økonomichefgruppen indstiller direktionen

at godkende at det tilrettede bilag 3.8.1 'Retningslinjer for leasing' til Principper for økonomistyring

Direktionen, den 12. oktober 2021

Udsat til Direktionsmøde d. 26/10

Bilag

- [Bilag 3.8.1 - Retningslinjer for leasing - 4. oktober](#)

4. Godkendelse af anskaffelse af "SafetyNet" til registrering af vold, trusler og arbejdsskader

87.00.00-G01-2-20/ Charlotte Justesen Bork

Beslutningstema

Godkendelse af anskaffelse af digital løsning "SafetyNet" til registrering af vold, trusler og arbejdsskader samt drøftelse af den økonomiske fordelingsnøgle mellem forvaltningerne.

./. Se demonstration af It-systemet "SafetyNet" [her](#) (varighed: 11 minutter).

Sagsbeskrivelse

HovedMED besluttede på mødet den 29. september 2021 at anbefale indkøb af "SafetyNet" til godkendelse i direktionen.

HovedMED nedsatte i december 2020 en arbejdsgruppe der har arbejdet med udfordringer i forhold til registrering af vold, trusler og psykiske belastninger. Arbejdsmiljøgrupperne oplever, at der er udfordringer med at få medarbejderne til at registrere hændelser, da arbejdsgangen er tidskrævende. På arbejdspladser med udadreagerende borgere kan der i løbet af en arbejdsdag opstå mange hændelser. Den manglende registrering forhindrer det forebyggende arbejde og opsamling på læring fra hændelserne.

Nuværende praksis for registrering

I Jammerbugt Kommune registreres og dokumenteres hændelser i forbindelse med vold, trusler og psykiske belastninger i et manuelt skema, som scannes og gemmes på den ansattes personalesag. Registreringen er igennem flere led og sagsgangen varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads. Som minimum beskriver medarbejderen hændelsen i et registrerings-skema, herefter følger arbejdsmiljøgruppen op med en analyse af hændelsen og dokumenterer i samme registrerings-skema. Herefter underskriver lederen skemaet og gemmer det på personalesagen.

IT-løsning

IT-løsningen SafetyNet imødekommer behovet for en mere fleksibel og tilgængelig registrering af hændelser og analyse af data og tilbyder desuden en digital understøttelse af arbejdet med handlingsplaner. SafetyNet anvendes af flere andre kommuner.

I SafetyNet kan registrering af hændelser/ulykker ske via en App-løsning eller via en browser. Det er således muligt at registrere hændelsen via telefon, tablet, pc'er eller Chromebook. Dette kan ske både ved indtastning og ved stemmestyring. Hændelsen registreres automatisk på den rette medarbejder og sendes videre til arbejdsmiljøgruppen og/eller lederen, som så analyserer hændelsen. Ved behov kan der oprettes en digital handlingsplan med en ansvarlig, hvis der skal sættes særlige forebyggende tiltag i værk. Handlingsplansmodulet kan sende reminder til den ansvarlige for løsning af handlingen.

Ligeledes kan der udarbejdes statistik på arbejdspladsniveau/ forvaltningsniveau/kommuneniveau, der kan anvendes til analyse med fokus på det forebyggende arbejde. SafetyNet vil således kunne anvendes bredt til digitalisering af arbejdsmiljøgruppernes og MED-organisationens opgaver.

SafetyNet vil også kunne anvendes til digitalisering af anmeldelsen af arbejdsskader, der i dag udfyldes manuelt af medarbejderen (ofte en papirversion) og indberettes af lederen til HR, som efterfølgende digitaliserer skaden. Her har arbejdsmiljøgruppen eller LokalMED ikke mulighed for udtræk af statistik med henblik på analyse.

MED-databasen anvendes i dag til at vise MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne. Her findes kontaktoplysninger på alle medlemmerne. SafetyNet vil erstatte denne struktur, så der opnås en samlet it-løsning.

Arbejdsgruppens anbefaling til HovedMED

Arbejdsgruppen har udarbejdet en ny version af det manuelle registrerings-skema for at gøre det mere anvendeligt på kort sigt. Arbejdsgruppen er enige om, at SafetyNet er den rigtige løsning til registrering af hændelser og som analyseværktøj. Ved registrering i SafetyNet øges datakvaliteten og analysemulighederne, hvorved kvaliteten i arbejdsmiljøgrupperne forebyggende arbejde øges. Derudover er en digital løsning mere tidssvarende og tilbyder en langt højere brugervenlighed og tilgængelighed end det nuværende manuelle skema.

Retsgrundlag

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen, Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17 stk. 2 punkt 7. Skal arbejdsmiljøorganisationen *"Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse"*.

Arbejdsmiljøgruppen skal jf. § 18 stk. 2 punkt 5 *"Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant"*.

Budgetmæssige konsekvenser

En licensaftale med SafetyNet har en implementeringspris på kr. 106.500 samt et årligt abonnement inkl. support og vedligeholdelse svarende til kr. 122.000.

Udgiften til KMD's arbejdsskademodul kan reduceres med kr. 1.753 pr. måned svarende til kr. 21.036 årligt, hvis det besluttes at registrering af arbejdsskader skal ske via SafetyNET. Dette giver en årlig netto merudgift på ca. 100.964 kr.

Det må forventes at der efter implementeringen af en digital løsning vil kunne opnås en lettelse af det administrative arbejde knyttet til registrering og op-

følging på hændelser. Det samme vil gøre sig gældende i forhold til indberetning af arbejdsskader.

App-løsningen vil kræve, at der på den enkelte arbejdsplads er mulighed for at registrere hændelserne på en mobil enhed eller via pc/Chromebook. Der kan derfor på nogle arbejdspladser være behov for at anskaffe yderligere enheder.

En beslutning om at implementere SafetyNet vil betyde, at der skal aftales en økonomisk fordelingsnøgle mellem forvaltningerne, da der ikke er ubrugte midler på IT-budgettet.

HovedMED indstiller

at direktionen godkender anskaffelse af "SafetyNet" og drøfter den økonomiske fordelingsnøgle mellem forvaltningerne.

Direktionen, den 12. oktober 2021

Direktionen godkendte anskaffelsen af SafetyNet. Implementeringsudgifterne finansieres af staben. De løbende årlige driftsudgifter finansieres efter en fordelingsnøgle baseret på antal medarbejdere i forvaltningerne.

5. Drøftelse af rammesætning for kommunens Sundhedsambassadører

29.09.00-A00-3-21/ Hanne Madsen

Beslutningstema

Drøftelse af rammesætning for kommunens Sundhedsambassadører med fokus på ambassadørernes rolle og mandat i Jammerbugt Kommune.

Sagsbeskrivelse

Invitation fra Sundhedsordningen:

Sundhedsordningen er klar til at udbyde Sundhedsambassadøruddannelsen (SAU) for kommende Sundhedsambassadører i Jammerbugt Kommune. SAU kommer til at vare halvanden dag, og foregår den 25. og den 26. november 2021.

Sundhedsambassadørerne blive undervist i bl.a. KRAMS, ABC for Mental Sundhed, nudging, adfærdsændringer, motivation og kommunikation, idéer til sundhedstiltag, udarbejdelse af handleplan m.m.

På baggrund af undervisningen vil Sundhedsambassadørernes rolle være:

- at medvirke til at motivere kollegaer til at tænke sundhed ind i den daglige praksis
- at identificere behov for og medvirke til at tage initiativ til sundhedsfremmende og forebyggende indsatser på arbejdspladsen
- at medvirke til at motivere kollegaer til at tænke sundhed ift. de borgere, man arbejder med
- at deltage på den årlige temadag for alle Sundhedsambassadører
- samt at afholde en halv dag årlig til faglig sparring med Sundhedsambassadører i lokalområdet.

Opfordring fra Sundhedsordningen

Lederne opfordres inden SAU kursusdagene den 25. og 26. november til at:

- medvirke til at motivere til igangsætning af tiltag, som fremmer sundheden på arbejdspladsen
- medvirke til at udvælge Sundhedsambassadører
- bakke op om den af arbejdspladsen valgte Sundhedsambassadørs tiltag
- der udarbejdes en skriftlig aftale med Sundhedsambassadøren/Sundhedsambassadørerne om følgende:

Hvad er Sundhedsambassadørens rolle på netop jeres arbejdsplads?

Hvad kunne Sundhedsambassadørens opgaver være helt konkret (fx udbrede kendskab til Sundhedsordning, have et fast punkt på dagsordenen til møder, igangsætte fysisk/mentale aktiviteter i arbejdstiden?)

Hvad er rammerne for Sundhedsambassadørens arbejde (tid/økonomi fx)?

Evaluering af Sundhedsordningen – Sundhedsambassadørernes rolle

For at afdække viden om og brug af Sundhedsambassadørkorpset blev der spurgt ind hertil i den af Hovedudvalget bestilte evaluering af Sundhedsordningen mv.

51% af de adspurgte ved ikke, om de har en Sundhedsambassadør ansat på arbejdspladsen. 39% tilkendegiver, at de har en Sundhedsambassadør. 33% har enten selv eller som arbejdsplads gjort brug af Sundhedsambassadørens kompetencer. De medarbejdere, der har brugt Sundhedsambassadørerne har primært gjort brug af dem i forhold til orientering om tiltag, råd og vejledning i forhold til kost etc.

Udviklingspotentialer i rammerne for Sundhedsordningen:

Undersøgelsen peger på, at kendskabet til og brugen af Sundhedsambassadørerne i afdelingerne kan udvikles. Der ses her et potentiale for yderligere at sætte sundhed på dagsordenen på de enkelte arbejdspladser og derved opnå synergi mellem indsatser udført af Sundhedsordningen og Sundhedsambassadørerne.

Forslag til tiltag som kan udvikle på dette potentiale:

- Synliggørelse på den enkelte arbejdsplads f.eks. punkt på personale-møder, teammøder mm.
- Løbende uddannelse af sundhedsambassadører, så der til hver en tid er en Sundhedsambassadør på den enkelte arbejdsplads.
- Fokus på små tiltag i hverdagen i fællesskab med andre Sundhedsambassadører og kollegaer.
- Deltagelse på opfølgingsdag, så den enkelte sundhedsambassadør får sparring på opgaven.
- Kaffemøder - Sætte sundhedsordningen og fastholdelsesteamet mere i spil på den enkelte arbejdsplads
- Sikre fokus på at bruge sundhedsambassadørerne i det borgerrettede arbejde.

Erfaringerne indtil nu indikerer, at en del af Sundhedsambassadørerne har haft svært ved at finde deres rolle, opgave og opbakning til at være Sundhedsambassadør.

Undersøgelsen peger desuden på, at der er et potentiale i forhold til at forebygge, undgå og reducere sygefravær yderligere ved at øge kendskabet til Sundhedsordningen og Jammerbugt Kommunes tilbud om fastholdelse. Derfor kan det have god effekt, at der bliver kendskab til og koordinering af de forskellige tiltag fra tilbuddene i samspil med andre indsatser på arbejdspladsen, f.eks. ledelsesmæssigt og i forhold til Arbejds miljørepræsentanternes rolle.

Arbejds miljørepræsentanternes (AMR) rolle:

I henhold til arbejdsmiljøweb.dk er Arbejds miljørepræsentanternes vigtigste arbejdsopgaver blandt andet:

- at være ambassadør for arbejdsmiljøet. AMR medvirker til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet - fra

det dårlige tastatur ved pc'en over indeklima og brug af tekniske hjælpemidler til stress, konflikter og mobning.

- arbejdspladsvurdering (APV) er omdrejningspunktet for det systematiske arbejde for et bedre arbejdsmiljø. AMR skal sikre, at både ledelse og tillidsrepræsentant er aktiv med i APV-arbejdet. Det sikrer et bredt ejerskab og et bedre fundament for løsninger.
- analyse af sygefraværet. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er årsagen til omkring en tredjedel af alle sygemeldinger. Derfor er sygefravær ikke blot ledelsens ansvar men også en opgave for arbejdsmiljøgruppen og sygefraværet skal indgå i APV-arbejdet.

Som det fremgår ovenfor er det et vist overlap mellem Sundhedsambassadører og AMR rollen, når det handler om at medvirke til at sætte fokus på arbejdsmiljøet, herunder at reducere sygefravær på arbejdspladsen. Som evalueringen af Sundhedsordningen også peger på, bør det derfor indtænkes, hvordan samarbejdet mellem AMR og Sundhedsambassadørerne kan styrkes.

Udgangspunkt for det videre arbejde – kort sigt

Som det fremgår ovenfor, opfordres der inden kursusdagene blandt andet til, at det via en aftale afklares og tydeliggøres, hvilke rammer der skal være, og hvad Sundhedsambassadørens rolle konkret skal være på den enkelte arbejdsplads. Når aftalen er på plads inden kursusstart, sikres det dermed, at den enkelte Sundhedsambassadør vil have meget lettere ved at målrette sin indsats samt fokusere på den/de dele af kurset, der er mest relevante for den enkelte.

Udbredelse af kendskab på lidt længere sigt

Det bør overvejes om:

- kendskab til såvel Sundhedsordningen, Sundhedsambassadører og AMR skal udbredes igennem MED systemet til den enkelte medarbejder. Det kan i samme forbindelse også sættes endnu mere spot på, at sundhed på arbejdspladsen er en delpolitik til den overordnede personalepolitik
- udbredelse af erfaringer med Sundhedsambassadører og AMR-ordningerne skal ske gennem MED systemet via vidensdeling på tværs, herunder også mellem forvaltningerne og de enkelte institutioner, skoler m.fl. i kommunen

Evalueringen af Sundhedsordningen blev drøftet på Direktionens møde den 7. september 2021 og på Hovedudvalget den 29. september.

Udvalgte nedslag:

- Mere tydelig og stringent kommunikation fra sundhedsordningen, idet undersøgelsen tydeligt viste, at medarbejdere uden Jammerbugt-mail ikke nås. Ledelsen har en særlig forpligtelse til at få informationen ud
- Sundhedsordningen skal indgå i intro for både ledere og medarbejdere
- Den enkelte leder skal prioritere at informere sine medarbejdere om mulighederne i sundhedsordningen

- Der skal være både tid og mulighed for at læse nyhedsbrevet på arbejdspladsen
- At man med fordel kan bruge de lokale MED og MED-databasen for at nå ud til alle

Retsgrundlag

Ikke relevant.

Budgetmæssige konsekvenser

Ikke relevant.

Høring/borger- og brugerinvolvering

Ikke relevant.

Indstilling

Der indstilles, at Direktionen drøfter, hvordan Sundhedsambassadørernes rolle og mandat tydeliggøres i Jammerbugt Kommune, eventuelt i tættere samarbejde med AMR

Direktionen, den 12. oktober 2021

Direktionen drøftede rammesætningen for sundhedsambassadør rollen i Jammerbugt kommune. På denne baggrund ønsker direktionen et oplæg fra Sundhedsstrategisk tænketank vedr. omfanget af antal sundhedsambassadører og sundhedsambassadørernes opgavefællesskab med AMR. Oplægget skal ses i sammenhæng med evalueringen af sundhedsordningen.

6. Drøftelse af indgåelse af ny finansieringsaftale med Taleinstituttet/Hjerneskadecenter Nordjylland

29.00.00-G01-1-17/ Hanne Madsen

Beslutningstema

Drøftelse af indgåelse af ny finansieringsaftale med Taleinstituttet/Hjerneskadecenter Nordjylland (TI/HCN).

Sagsbeskrivelse

Aalborg Kommune (TI/HCN) indgik fra 2020 aftaler med Jammerbugt, Frederikshavn og Brønderslev kommuner om anvendelse af Taleinstituttet og Hjerneskadecenter Nordjylland (TI/HCN). Siden har Thisted Kommune også indgået en aftale fra 2021. Fremover vil det fortsat være muligt for de nordjyske kommuner at indgå aftaler om anvendelse af TI/HCN.

Den for Jammerbugt Kommune gældende 2-årige aftale med TI/HCN er godkendt på Kommunalbestyrelsens møde den 20. juni 2019 og udløber ved udgangen af 2021. Der skal derfor nu tages stilling til situationen efter 1. januar 2022.

Kort om Taleinstituttet

Taleinstituttets ydelser i forhold til børn og unge med komplekse tale- og sprogvanskeligheder er typisk indsatser, der retter sig mod stammen, svære udtalevanskeligheder, stemmevanskeligheder samt børn, der ikke kan tale/forstå andre på grund af komplekse sproglige og kognitive vanskeligheder. Indsatserne har stor betydning for barnets udvikling og samspil med andre.

Jammerbugt Kommune har hjemtaget flere opgaver, der tidligere blev tilkøbt ved Taleinstituttet. Det vurderes, at de ydelser, der tilkøbes ved Taleinstituttet aktuelt, vedrører specialistkompetencer, der ikke kan opretholdes i Jammerbugt Kommune.

Taleinstituttets ydelser i forhold til voksne med komplekse stemme- og talevanskeligheder retter sig overordnet set mod:

- Talevanskeligheder som følge af en hjerneskode
- Udtalevanskeligheder, stammen, løbsk tale, nedsat stemmefunktion eller talevanskeligheder efter en operation (f.eks. cancer i mund eller svælg).

Der er tale om voksne, hvis funktionsevne kan forbedres med en specialiseret og midlertidig indsats. Borgerne er ofte aktive på arbejdsmarkedet og har behov for indsats for at kunne blive i beskæftigelse.

Kort om Hjerneskadecentret

Hjerneskadecentret har status som specialiseret tilbud på hjerneskeadeområdet. Det betyder, at centret lever op til de nationale kvalitetskrav og retningslinjer for området, som bl.a. stiller krav om nedenstående forhold:

- Højt specialiseret team af neuropsykologer, audiologopæder, socialrådgivere, ergo- og fysioterapeuter og pædagogisk personale, der arbejder samtidigt omkring og med borgeren.
- Medarbejderne skal primært beskæftige sig med målgruppen for at opnå og vedligeholde tilstrækkelig viden om borgere med kompleks erhvervet hjerneskeade på specialiseret niveau.
- Indsatserne skal være organiserede som koordinerende sammenhængende, intensive og helhedsorienterede forløb og have et neuropsykologisk grundlag og varetages i specialiserede vidensmiljøer.
- Det forudsætter en vis volumen for at leve op til de nationale kvalitetskrav.
- Det specialiserede tilbud skal udføre forskningsaktiviteter.

Borgere med erhvervet hjerneskeade har typisk komplicerede, omfattende, sjældne og/eller alvorlige funktionsnedsættelser af væsentlig betydning for flere livsområder, herunder oftest omfattende mentale funktionsnedsættelser.

Jammerbugt Kommune har forholdsvis få borgere med komplekse følger efter erhvervet hjerneskeade med behov for et specialiseret ambulans tilbud, hvorfor det vurderes yderst tvivlsomt, om sådanne specialiserede tilbud såvel fagligt og økonomisk er bæredygtigt i en enkelt kommune eller i samarbejde mellem få kommuner.

Kombination af de to fagområder:

Faggrupperne på taleinstituttet og hjerneskeadecentret arbejder både monofagligt og tværfagligt, når borgernes kompleksitet stiller krav om dette.

De to områder er således meget svære at skille ad, da taleinstituttet og hjerneskeadecentrets ydelser er så tæt forbundne, at det vil være komplekst og unaturligt at skille de to områder ad.

Indgåelse af ny aftale pr. 1. januar 2022

Jammerbugt kommune skal ved indgåelse af ny aftale vælge mellem en 2-årig, en 4-årig aftale eller ingen aftale. Jammerbugt Kommune skal også vælge, hvilke ydelseskategorier der skal være aftale omkring.

TAKSTER OG VILKÅR 2022

VOKSEOMRÅDET - pris pr. time (2021-niveau)

Ydelseskategori	Ingen aftale/VISO	Aftale
Hjerneskeade	1.274	1.063
Tale/sprog	1.274	1.063

Dysartri/afasi	1.274	1.063
----------------	-------	-------

BØRNEOMRÅDET - pris pr. time (2021-niveau)

Ydelseskategori	Ingen aftale/VISO	Aftale
Hjerneskode	1.274	1.063
Tale/sprog	1.274	1.063

BØRNE- OG VOKSENOMRÅDERNE - pris pr. time (2021-niveau)

Ydelseskategori	Ingen aftale/VISO	Aftale
Hjernerystelse	1.274	1.063

Aftalevilkår og takster er faste og kan ikke forhandles. Disse er resultat af en politisk forhandlingsproces.

Aftalers varighed

Varigheden af aftalerne skal for de valgte ydelseskategorier være ens. Det ønskede årlige timetal kan fastsættes frit, så længe det som minimum udgør 50 timer pr. år.

Fastsættelse og regulering af takster

Har kommunen indgået en aftale, vil timetaksten i aftaleperioden udelukkende blive pris- og lønfremskrevet. Den ligger dermed fast i hele aftaleperioden. VISO-taksten kan løbende blive reguleret.

Betingelser ved 4-årig aftale

- Det vil være muligt at overføre timer mellem årene (plus/minus) inden for ydelseskategorierne – fra 2022 ud fra følgende nedtrappingsmodel:
- Mellem 1. og 2. aftaleår er overførselsadgangen 75 pct.
- Mellem 2. og 3. aftaleår er overførselsadgangen 50 pct.
- Mellem 3. og 4. aftaleår er overførselsadgangen 25 pct.

Ved aftalens udløb ophører retten til at overføre timer, der ikke er brugt. De kan heller ikke refunderes. Den enkelte kommune vil hver måned modtage en opfølgning på timeforbruget inden for hver enkelt ydelseskategori og vil på den måde have et overblik at planlægge efter.

Timeforbrug ud over det aftalte afregnes efter VISO-taksten.

Betingelser ved 2-årig aftale

- Det er ikke muligt at overføre timer mellem årene inden for ydelseskategorierne.
- Der kan være venteliste inden for de valgte ydelseskategorier.

- Timeforbrug ud over det aftalte afregnes efter VISO-taksten.

Ingen aftale

- Der kan købes ydelser inden for alle ydelseskategorier. Der kan forekomme manglende forsyning og/eller venteliste.

Fra 2022 kan Jammerbugt Kommune tilkøbe en ny ydelseskategori "Hjernerystelse børn og voksne". Som ved alle andre ydelseskategorier skal der tilkøbes mindst 50 timer.

Bemærk desuden at:

Voksenområdet i Jammerbugt Kommune har i 2020 tilkøbt (uden for aftalen) ca. 100 timer. Det vil fortsat være mulighed for tilkøb af denne ydelse uden for aftale ved kontraktsalg (VISO takst). Timeprisen for kontraktsalg er som nævnt ovenfor højere end timeprisen inden for aftalen.

TI/HCN er i proces med en præcisering af aftalen i forhold til en fælles fortolkning af aftalen og praktiseringen af denne. Denne tekst vil blandt andet adressere to punkter, som arbejdsgruppen i Jammerbugt Kommune (se nedenfor) er optaget af. Det vil sige;

- Mulighed for at tiltræde eventuelt nye aftalevilkår midt i aftaleperioden
- Mulighed for stop op i forhold til justering af timetal på ydelseskategorierne

TI/HCN vil på baggrund af Jammerbugt Kommunes og andre kommuners input fremsende en samlet præcisering af aftaleteksten medio oktober 2021.

Forvaltningens anbefalinger

Repræsentanter fra Sundhed og Arbejdsmarked, Sundhed og Handicap og børneområdet har drøftet fordele og ulemper ved de ovenfor beskrevne muligheder i forhold til kontraktindgåelse. På baggrund heraf er det forvaltningens indstilling til Kommunalbestyrelsen, at Jammerbugt Kommune:

- Indgår en 4-årig aftale og indgåelse af aftale i forhold til de 5 ovennævnte voksen og børne-ydelseskategorier – hjerneskade, tale/sprog og dysartri/afasi
- Indgår aftale i forhold til den nye ydelseskategori "Hjernerystelse børn og voksne"

De primære begrundelser for at indgå en 4-årig aftale fremfor en 2-årig aftale som i dag, er, at der med den 2-årige aftale er oplevet u hensigtsmæssige ventetider for borgerne, samt at der er mulighed for overførsel af timer, fordi erfaringerne viser, at der er store variationer i forbrug/behov pr. år.

Tidsplan

Direktionen den 12. oktober 2021 (drøfter udkast til dagsordenpunkt til politisk behandling)

BFU 01.11.21 (anbefaler)

SSU 02.11.21 (anbefaler)

BEU 03.11.21 (anbefaler)

ØKU 10.11.21 (anbefaler)
KMB 18.11.21 (godkender)

I henhold til aftale med arbejdsgruppen modtager TI/HCN Kommunalbestyrelsens beslutning umiddelbart efter mødet den 18. november 2021.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen drøfter dagsordenpunktet inden politisk behandling i fagudvalg, økonomiudvalg og endelig godkendelse i Kommunalbestyrelsen

Direktionen, den 12. oktober 2021

Punktet blev godkendt og det indstilles at der indgås en fire-årig aftale, der sikrer, at vi kan overføre timer mellem årene, og at vi ikke kommer til at stå på venteliste ift. at få udført opgaver.

7. Godkendelse af status ved Whistleblower-ordning

85.00.00-G01-1-21/ Jette Linnemann

Beslutningstema

Godkendelse af plan for Whistleblower-ordning

Sagsbeskrivelse

Pr. 17. december 2021 skal alle arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte have en intern whistleblower-ordning. Denne ordning skal som minimum give ansatte mulighed for at indberette overtrædelser af EU-retten samt alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. De to sidste kriterier angiver, at der som udgangspunkt skal være tale om forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.

Der er ikke noget til hindre for, at der åbnes op for, at f.eks. leverandører og borgere indberetter til ordningen. Ligeledes kan der åbnes op for at mindre alvorlige hændelser indberettes. I denne forbindelse kan der peges på, at der i flere organisationer er sket indberetninger fra leverandører. For så vidt angår øvrige borgere vil der være rekursinstanser eller tilsynsmyndigheder, der kan sikre retssikkerheden.

En intern whistleblower-ordning skal muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele. Er der mulighed for mundtlig indberetning, skal indberetningen efter whistleblowerens anmodning være mulig via et fysisk møde inden for en rimelig frist. Arbejdsgiveren kan tillade, at whistlebloweren er anonym.

Arbejdsgiveren skal internt udpege en upartisk person eller afdeling, der skal modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren. De nævnte opgaver kan varetages af en ekstern tredjepart. En intern whistleblower-ordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriseret adgang hertil.

En arbejdsgiver skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblower-ordningen.

KDK nedsatte den 28. maj 2021 en arbejdsgruppen vedrørende Whistleblower-ordninger, idet man ønskede at undersøge om der var grundlag for at danne en fælles "nordjysk" ordning. Arbejdsgruppen meldte tilbage til KDK på KDK's møde den 1. oktober 2021, at der ikke sås at være en økonomisk eller administrativ gevinst ved at danne en fælles "nordjysk" ordning. Arbejdsgruppen havde dog indhentet en række tilbud fra leverandører til bl.a. it-systemer, screening og sagsbehandling. Herudover var der lavet et paradigme til en politik og retningslinjer.

Som det fremgår af det medsendte bilag er der mange interessenter, der stiller en løsning til rådighed. Både hvad angår en IT-plattform, en screening samt sagsbehandling (enten i eget hus eller indkøbt ved en tredjepart).

KL stiller således en løsning til rådighed for screening. Herudover vil KL varetage sagsbehandlingsdelen på timebasis for så vidt sagen er inden for deres ekspertise. I andre kommuner oplyser flere forvaltninger, at de formentlig vil tilkøbe screening ved KL. Hvis vi evt. vælger samme løsning, vil det være hensigtsmæssigt at få et IT-system, der tilbyder en teknisk løsning.

P.t. udarbejdes forslag til politik og vejledning. Sagen forventes behandlet på HovedMED den 19. november 2021. Økonomiudvalget forventes herefter at tage stilling til sagen den 8. december 2021, hvorefter sagen kan behandles i kommunalbestyrelsen den 16. december 2021.

Det forslag, der p.t. arbejdes på er, at Jammerbugt Kommune indgår en aftale vedrørende en teknisk løsning, suppleret med en aftale med KL om screening, samt sagsbehandling, hvor det måtte give mening. Der skal herudover være en intern organisering. Forslaget vil her være, at ordningen forankres ved en mindre gruppe bestående af Kommunaldirektøren, næstformanden i HovedMed. HR- og Personalechefen samt sekretariatets jurist. såfremt der foreligger inhabilitet for Kommunaldirektøren indtræder Borgmester og 1. Viceborgmester i gruppen.

Herudover vil indstillingen være, at der åbnes for, at ansatte og leverandører (men ikke borgere) gives mulighed for at indberette overtrædelser af EU-retten samt alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold til whistleblower-ordningen.

Endelig vil det blive indstillet, at der skal ske skriftlig indberetning fra whistleblowerens side, samt at indberetning kan ske anonymt.

Retsgrundlag

Lom om beskyttelse af whistleblowere

Budgetmæssige konsekvenser

Alt efter hvilken løsning, der vælges vil der være en budgetmæssig konsekvens. I bilaget, **som fremsendes særskilt**, kan ses en oversigt over priser ved forskellige løsninger.

Indstilling

Sekretariatet indstiller til, at ovennævnte indstillinger samt tidsplan godkendes.

Direktionen, den 12. oktober 2021

Kommunaldirektøren orienterede om status for etableringen af Whistleblowerordningen. Det blev aftalt, at der skal være mere end et tilbud (KLs) i sagsfremstillingen, samt det skal fremgå hvilke økonomiske udgifter, der er forbundet med at etablere og drifte en Whistleblowerordning i Jammerbugt Kommune. Efterfølgende er der aftalt mellem kommunaldirektøren og sekretariatets jurist, at sagen kommer på ØKU i november for at nå at idriftsætte ordningen fra d. 17/12, hvilket der er lovkrav om. Der er efterfølgende inviteret til et ekstraordinært møde i HovedMed tirsdag d. 26/10.

8. Gensidig orientering og eventuelt

00.15.10-P35-1-20/ Mie Klæstrup

Direktionen, den 12. oktober 2021

Program for direktionens seminar og SCF-seminar i november blev drøftet og kommunaldirektøren drøfter input med konsulenten, der skal facilitere seminarerne. På det kommende SCF-møde drøfter vi oplæg til program.

9. Direktionens egen tid

00.15.10-P35-1-20/ Mie Klæstrup

Direktionen, den 12. oktober 2021

-

